



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima Laboral y Productividad de los Colaboradores Operativos  
en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias  
S.A.C., Arequipa 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Lam Pamo, Giordano Augusto Francisco (ORCID: [0000-0001-9098-8427](https://orcid.org/0000-0001-9098-8427))

**ASESOR:**

Mg. Landers Moscol, Mario Arturo (ORCID: [0000-0003-4051-6119](https://orcid.org/0000-0003-4051-6119))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2022

**Dedicatoria:**

A Dios.

A mis padres, fuente de virtudes, consejo y apoyo de mi desarrollo personal, le dedico la presente tesis.

**Agradecimiento:**

A mis padres y hermana al estar siempre a mi lado, en cada momento y, por velar siempre por mi bienestar.

Al alma mater; Universidad Cesar Vallejo, por la orientación e investigación para realizar la siguiente tesis.

A los catedráticos que me educaron como profesional y al asesor de investigación, por sus enseñanzas.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	43

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Correlaciones entre Clima Laboral y la Productividad laboral.....</i>	17
<b>Tabla 2.</b> <i>Correlaciones entre Motivación Laboral y Productividad laboral.....</i>	19
<b>Tabla 3.</b> <i>Correlaciones entre Liderazgo y Productividad laboral .....</i>	21
<b>Tabla 4.</b> <i>Correlaciones entre Comunicación y Productividad laboral .....</i>	23
<b>Tabla 5.</b> <i>Correlaciones entre Satisfacción y Productividad laboral.....</i>	25
<b>Tabla 6.</b> <i>Correlaciones entre Actitudes y Compromiso Organizacional y Productividad laboral.....</i>	27

## Índice de Gráficos y Figuras

<b>Gráfico 1.</b> <i>Correlación entre Clima Laboral y la Productividad laboral</i> .....	18
<b>Gráfico 2.</b> <i>Correlaciones entre Motivación Laboral y Productividad laboral</i> .....	20
<b>Gráfico 3.</b> <i>Correlaciones entre Liderazgo y Productividad laboral</i> .....	22
<b>Gráfico 4.</b> <i>Correlaciones entre Comunicación y Productividad laboral</i> .....	24
<b>Gráfico 5.</b> <i>Correlaciones entre Satisfacción y Productividad laboral</i> .....	26
<b>Gráfico 6.</b> <i>Correlaciones entre Actitudes y Compromiso Organizacional y Productividad laboral</i> .....	28

## Resumen

La presente investigación titulada “Clima Laboral y Productividad de los Colaboradores Operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021”. Tuvo como objetivo general conocer la correlación entre el clima laboral y productividad laboral en los colaboradores operativos en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C. La metodología en la presente investigación es cuantitativa, presentando un diseño no experimental, de corte transversal, y de nivel correlacional causal; la técnica empleada fue el cuestionario y el instrumento aplicado fue la encuesta conformada por 36 ítems, demostrando su validez y confiabilidad por revisión de expertos. El instrumento fue aplicado a una población muestral conformada por 30 colaboradores operativos donde los resultados obtenidos fueron procesados en el Programa SPSS Statistics 22. Mostraron que existe una correlación positiva moderada Rho de Spearman de 0.456 entre el clima laboral y la productividad laboral de los colaboradores en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias SAC.

**Palabras Clave:** Clima Laboral, Productividad, Motivación, Liderazgo

## **Abstract**

The present research entitled "Work Climate and Productivity of the Operative Collaborators in the Company Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021". The general objective was to know the correlation between work environment and labor productivity in the operative collaborators. The methodology used in this research is quantitative, presenting a non-experimental design, cross-sectional, and causal correlational level; the technique used was the questionnaire and the instrument applied was the survey consisting of 36 items, demonstrating its validity and reliability by expert review. The instrument was applied to a sample population made up of 30 operative collaborators where the results obtained were processed in the SPSS Statistics 22 program. They showed that there is a moderate positive correlation Spearman's Rho of 0.456 between the work environment and labor productivity of employees in the company Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias SAC.

**Keywords:** Work climate, Productivity, Motivation, Leadership.



## I. INTRODUCCIÓN

Es importante el buen clima laboral en las empresas del sector construcción, comprendiendo que hay una relación directa con la productividad en las empresas públicas y privadas, por el dinamismo y proactividad de las personas. Evidenciándose la emigración del talento humano de las empresas dedicadas a la edificación a nuevos sectores o a otras empresas por la falta de motivación, incentivos y reconocimientos. Conociendo, que las personas son el elemento clave en las empresas, por lo que sus condiciones laborales, la comunicación e integración como la autorrealización del personal generará mayor valor internamente, es importante; mantener un clima laboral positivo. Chiavenato (2007) hace referencia sobre el rol que cumplen las personas dentro de una organización, llegando a considerarlas como el recurso organizacional más importante; siendo el principal componente para el negocio, generando dinamismo, vigor e inteligencia. Hoy en día muchos sectores atraviesan un momento crítico por la pandemia del Covid-19, entre ellas una de las más afectadas es el sector Construcción. Kraemer (2021) en su artículo publicado en el diario BBC, nos afirma que el sector construcción presenta un grave problema logístico, donde el desabastecimiento de materias primas está pasando a un primer plano, ya que existen retrasos en otras públicas y privadas en todo América Latina; argumentando que el impacto se ve reflejado en el desempleo de muchos colaboradores del sector y en el impacto económica a las empresas del rubro. La empresa Inmobiliaria Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias SAC en Arequipa, presento dificultades por temas de la pandemia del Covid-19 que azoto al mundo entero, donde ha ocasionado el deficiente aprovisionamiento de materiales e insumos, las dificultades internas de planificación de tareas como la recepción de servicios conexos adicionales, ha generado dificultades en las actividades laborales que realizan los colaboradores y el personal en general, habiendo sido percibido en algunos casos donde los colaboradores argumentan que existe un clima laboral negativo, con una imagen interna de carencia de motivación, comunicación, liderazgo y satisfacción laboral; como consecuencia se vieron reflejados en el desarrollo de las actividades, donde se obtuvieron índices bajos de productividad de gran parte de los colaboradores, estando por debajo de los parámetros estimados el Reglamento Nacional de Edificaciones (2021).

Evidentemente el buen clima laboral, mejorará la realización de tareas, actividades, y acciones en la empresa constructora, elevando la eficiencia y eficacia laboral. Giraudier (2018) al definir el buen clima laboral en su trabajo: Gestionando el clima laboral, caracteriza las buenas relaciones entre los directivos y colaboradores como un equilibrio fundamental; donde se buscará mejorar la rentabilidad, siendo estratégico el liderazgo flexible, las relaciones sanas, la autonomía y la igualdad. Según se afirma en el artículo publicado en PerúVías (2021) el sector Constructivo en el Perú se vio afectado por la pandemia mundial, donde afirma que existe un déficit en los puestos de trabajo en construcción, mano de obra no calificada y limitaciones en viviendas, desarrollo urbano e infraestructura. Es por eso que se consideró la necesidad de describir y analizar la correlación entre el clima laboral y productividad, buscando solucionar la problemática, al innovar y mejorar el rendimiento. El problema general que se investiga y resuelve en la presente tesis es: ¿Cuál es la relación entre la variable Clima Laboral y la Productividad en los Colaboradores Operativos de la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021? ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral con la productividad de los Colaboradores Operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021?, ¿Cuál es la relación entre el liderazgo con la productividad de los Colaboradores Operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021?, ¿Cuál es la relación entre la comunicación con la productividad de los Colaboradores Operativos en la Empresa, Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021?, ¿Cuál es la relación entre la satisfacción con la productividad de los Colaboradores Operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021? Y ¿Cuál es la relación entre las actitudes y compromiso organizacional con la productividad de los Colaboradores Operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021?. Aznar (2019) en su estudio sobre la felicidad en el trabajo y su influencia en la productividad empresarial; caracterizo el liderazgo, la comunicación, la colaboración y colectividad laboral como los factores fundamentales que permitirían la productividad; es decir, que los ingresos superen a los gastos en forma óptima fidelizando e incrementando los clientes. Gabini (2018) al tratar su aporte: Potencial predictor del rendimiento laboral, manifiesta la

importancia de las variables organizacionales, resaltando el clima laboral. Y comprendiendo que la administración tiene entre sus objetivos la gestión óptima del personal y la productividad calificada, surge la interrogante sobre la correlación existente, sobre todo en Perú, donde se está implementando políticas de reactivación económica con inversión privada a partir de fondos y recursos financieros nacionales e internacionales. Por lo que es motivo, determinar en Arequipa con la presente investigación el grado de correlación a nivel causal entre la variable clima laboral y la variable productividad de los colaboradores en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias SAC; dedicada a la construcción y venta de proyectos Inmobiliarios. Debido a que se vienen realizando proyectos de construcción multifamiliares como la de "Apolo", con 30 colaboradores. Comprendiendo que los colaboradores son eficientes además de eficaces, cuando superan los objetivos propuestos con el mínimo de recursos posibles obteniendo resultados óptimos. Comprendiendo la importancia del buen clima laboral con relación a la eficiencia y eficacia productiva de una empresa, se justifica económicamente la investigación: En tanto que se puede determinar que la generación de valor se incrementa cuando se analiza las interacciones en las variables buen clima y productividad laboral. La justificación social del presente trabajo se evidencia con el desarrollo de mejores alternativas productivas que los bienes inmuebles mejoran el hábitat de las personas, familias elevando la calidad de vida. El objetivo de la presente investigación es establecer la correlación entre las variables clima laboral y productividad de los colaboradores operativos en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias SAC; como objetivos específicos: Determinar la relación entre la motivación laboral con la productividad de los colaboradores operativos en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.; Determinar la relación entre el liderazgo con la productividad de los colaboradores operativos en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.; Determinar la relación entre la comunicación con la productividad de los colaboradores operativos en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.; Establecer la relación entre la satisfacción con la productividad de los colaboradores operativos en la Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C. y Establecer la relación entre las actitudes y el compromiso organizacional con la productividad de los colaboradores operativos en la Motta &

Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C. Teniendo en cuenta los objetivos se planteó la siguiente hipótesis general: H1 Existe relación entre el Clima Laboral y la Productividad de los Colaboradores en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021. H0 No existe relación entre el Clima Laboral y la Productividad de los Colaboradores en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021.

Teniendo en cuenta los objetivos se planteó las siguientes hipótesis específicas:

H1 Existe relación entre la motivación laboral con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021. H0 No existe relación entre la motivación laboral con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

H1 Existe relación entre el liderazgo con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021. H0 No existe relación entre el liderazgo con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

H1 Existe relación entre la comunicación con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021. H0 No existe relación la comunicación con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

H1 Existe relación entre la satisfacción laboral con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021. H0 No existe relación entre la satisfacción laboral con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

H1 Existe relación entre las actitudes y el compromiso organizacional con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021. H0 No existe relación entre las actitudes y el compromiso organizacional con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Varios estudios y trabajos de investigación de diferentes autores se relacionan con el tema de la presente investigación. A continuación, se exponen las tesis e investigaciones científicas consultadas: En la tesis presentada por Castro (2019) sobre el clima laboral y la productividad del personal encargado de la administración en el hospital público en la ciudad de Guayaquil. Ha determinado en su investigación en una muestra de 210 colaboradores, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación múltiple de 0.74; se ha concluido que los factores del clima laboral que intervienen sobre el rendimiento son: el desarrollo profesional, el emprendimiento, la colaboración, el buen trato, la motivación, y la iniciativa participativa. En la Revista Científica Dominio de las Ciencias. La investigación realizada en las 20 filiales y la tienda principal de una empresa; Jiménez y Mariño (2018) presentan una investigación y análisis de la productividad y el clima laboral, en la ciudad de Quito Ecuador. Presenta un análisis descriptivo en una muestra representativa de 76 personas con la técnica del muestreo aleatorio, determinó en su conclusión la correlación positiva, la misma que es trascendental para la mejora empresarial y el desarrollo institucional al generar mayor valor. Canos (2019) realizó un estudio enfocado en el clima laboral y productividad en empresas de transporte en la ciudad de Buenos Aires; se determinó el nivel de correlación de ambas variables mediante una prueba Chi cuadrada obteniendo ( $\chi^2=134.45$ ).

Morán (2020) realizó una investigación con el objetivo de relacionar el clima laboral con la productividad de los trabajadores de Corporación Incawalk, 2020. Luego de realizar el estudio de los antecedentes internacionales y nacionales y el marco teórico conceptual, se comprendió la relación entre las variables demostrando que existe una relación positiva en la empresa de 0.764 del coeficiente de Pearson, altamente significativo en el área de industria alimentaria. Amorín (2015) en el estudio realizado sobre clima laboral y la productividad de la agencia del Banco de Crédito del Perú en los Olivos, Lima. Con el fin de definir el grado de incidencia de las variables a través del instrumento cuestionario en la técnica encuesta a cien colaboradores del Banco de Crédito en los Olivos, obteniendo como resultado una relación positiva significativa con una correlación Rho de 0.867, es decir una correlación positiva considerable casi fuerte., de esta forma el personal estará mejor capacitado y preparado para asumir mayores retos al conocer sus fortalezas.

Gutiérrez (2015), desarrollo la investigación sobre el clima laboral y la productividad en los colaboradores de la organización llamada Danper. Se realizó la investigación a una muestra representativa de 196 colaboradores del sector agrario, con el instrumento cuestionario, de la técnica encuesta consideró el diseño transaccional en un momento del tiempo, concluyendo mediante la encuesta aplicada, que existe influencia del clima laboral sobre la producción, obteniendo porcentajes superiores al 52%. Burga y Wiesse (2018) en su investigación sobre motivación y desempeño laboral en una empresa agroindustrial en Lambayeque, concluyó con una correlación significativa entre las variables de  $r= 0.604$ , con el objetivo de proponer una alta motivación para mejorar el rendimiento laboral. Ortega (2016) en la investigación presentada sobre Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería, se obtuvo como resultado una correlación de 0.29 y 0.23 entre los dos tipos de liderazgo y el desempeño laboral. Ccuno y Villagra (2018) en la investigación realizada sobre clima laboral y la satisfacción de los colaboradores y su productividad, concluyó en la investigación con la relación positiva moderada de 0.456 en la variable clima laboral y 0.282 en la variable productividad, encontrando una correlación positiva moderada entre ambas variables. Paredes y Pelaez (2020), realizaron la tesis presentada en la Universidad del Norte sobre clima laboral y productividad de los colaboradores en instituciones educativas, tuvo el objetivo de determinar el nivel o grado de incidencia del ambiente laboral del recurso humano o colaboradores tanto docentes como administrativos con el rendimiento o productividad en el sector, concluyendo en una relación positiva en ambas variables.

Ibárcena (2020) presentó la investigación sobre el clima organizacional y productividad laboral en colaboradores de la red de salud Caylloma - Arequipa, donde se aplicó el instrumento a 99 colaboradores con el objetivo de determinar la correlación existente entre ambas variables en el centro de trabajo, obteniendo como resultado la correlación de Pearson de 0.429, es decir, positiva moderada media. siempre y cuando los directivos de dicho centro de labores promuevan un buen clima organizacional, se obtendrá un mejor desempeño por parte de los trabajadores. Chiroque y Piscocoya (2019) presentaron su tesis en la Pontificia Universidad Católica del Perú denominada: Satisfacción laboral y productividad laboral, determinando una relación entre ambas variables. Lomas (2017) en la

investigación sobre satisfacción y la relación con la productividad de los colaboradores en la Municipalidad de Buenos Aires, en el año 2017 determinó una relación positiva de Pearson  $r=0.944$ , indicando que la satisfacción laboral influyó en la productividad laboral. León (2019) en la investigación sobre el Compromiso organizacional y la productividad laboral, donde se obtuvo una correlación rho de 0.793 en ambas variables, la muestra estuvo conformada por 164 colaboradores. Bayad y Govand (2021) publicaron la investigación en la revista SSRN: An empirical study of employees motivation and its Influence job satisfaction. Se concluyó que la Gestión de Recursos Humanos es muy importante en los actuales negocios en tanto que las personas y sus conocimientos son aspectos relevantes que afectan la productividad de la empresa incluye conceptos tales como satisfacción laboral, motivación y recompensa por las diferencias. Según argumenta Ferreira y Silva (2013) en su investigación Productivity, Productivity and Sicknesla. Productividad individual de un colaborador depende en un gran porcentaje, por la percepción que el mismo tiene de los factores externos en su centro de trabajo. Hsieh (2015) en su investigación: Policies for productivity growth; expresa que, dentro de una empresa de manufactura, los colaboradores con mayor remuneración presentan mayor productividad en sus actividades. Criscuolo, Gal, Leidecker, Losma y Nicoletti (2021) detallan que la satisfacción y bienestar de los colaboradores cumplen un rol muy importante para aumentar la productividad. Además, afirmando lo expuesto por Orlova (2021) donde consideran al teletrabajo como opción para incrementar los índices de productividad, promover el aislamiento social, evitar la propagación del virus y economizar recursos en épocas difíciles, como la pandemia aún presente por el Covid-19.

Manso (2002) comenta sobre la teoría de los factores de Herzberg; donde se presentan dos grupos de factores; ambos factores orientan el comportamiento de los colaboradores en su centro de labores: los elementos motivacionales intrínsecos se encuentran comprendidos con el cargo y la función que desarrolla el personal, explica la naturaleza que cada trabajador o colaborador que realiza con eficiencia y productividad económica, produciendo interés, sentido y compromiso de trabajar. Además, manifiesta que los factores extrínsecos definidos como higiénicos se refieren a los sueldos, los ambientes físicos, la comunicación con los compañeros, el estatus, la organización y política de la empresa; son factores

establecidos administrados por la entidad y están fuera del control de los colaboradores. Las Teorías X y Y del Clima Laboral de Mc Gregor (1960) en su obra: "El lado humano de las organizaciones" examina dos modelos de motivación laboral a los colaboradores empresariales realizada por los administradores o directivos. En el modelo X los trabajadores actúan en función a las amenazas y en el segundo modelo "Y" por el principio de querer y necesitar trabajar. describe dos estilos de dirección, el autoritario y el participativo. La teoría del comportamiento organizacional Robbins y Judge (2009) examina la importancia de la conducta humana en la productividad laboral. Determino en su investigación la teoría que los salarios y las prestaciones adicionales no son las razones suficientes para mantener el buen personal y el desarrollo productivo; mucho más importante es la calidad del puesto de trabajo, el ambiente laboral obteniendo como resultado la permanencia y mejora del desempeño laboral como la productividad.

Likert (1968) en su obra denominada "El Factor Humano de la Empresa" afirma que en una organización existen 3 tipos de variables que se relacionan y afectan directamente al comportamiento de los colaboradores y su desempeño en sus actividades. Courtois (2020) comenta sobre la teoría de Gestión de Likert; donde el clima laboral, determina que el comportamiento de los colaboradores en la empresa depende directamente del comportamiento de los directivos y/o administrativos respecto a la percepción que tienen los colaboradores de las condiciones organizacionales que se establecen. Confirmando lo expresado por Rodríguez (2016) donde se detalla que la satisfacción de los colaboradores depende mucho sobre el diseño organizacional que presenta una organización.

Martines (2015) verifico que Rensis Likert desarrolló en su teoría tres tipos de variables: Causales, intermedias y finales que conceptualizan las características una organización y aquella percepción individual de los colaboradores de sobre el ambiente laboral, originando el comportamiento de productividad laboral. Las variables causales son aquellas que miden la orientación de la empresa, sus valores o axiología, ideario y desarrollo: mientras que las variables intermedias presentan el estado interno de la entidad respecto a la motivación existente, la comunicación laboral entre los distintos miembros empresariales, los procesos y el rendimiento en la generación de valor y la eficiencia desarrollada. Por último, las variables finales examinan los resultados obtenidos de la interacción de las



variables causales y las intermedias, obteniendo resultados productivos, rentabilidad y desarrollo.

Por la consistencia teórica, la presente investigación se fundamentará en la teoría de Rensis Likert “El factor Humano en la Empresa” considerando el clima laboral como resultado de las variables causales: ideario, valores, axiología y orientación de la empresa más las variables intermedias: la comunicación del personal, los procesos en la generación de valor y eficiencia laboral desarrollada. Y la productividad laboral es el resultado de las variables causales más las variables intermedias, expresada en la teoría como las variables finales que son los estados financieros, los indicadores de rentabilidad y el posicionamiento de desarrollo de la empresa. El clima laboral de una empresa es condición imprescindible para incrementar la productividad, lograr que los trabajadores se sientan felices, satisfechos, con la labor que realizan que sus necesidades principales se logran tanto a nivel personal, familiar como profesional; permitirá que los colaboradores eleven su rendimiento productivo mediante la eficiencia y eficacia. Prada y Rueda (2020) manifiestan en la revista empresarial Espacios, la importancia de la calidad del ambiente donde se labora y el impacto sobre la satisfacción de los trabajadores, descarta a las personas que puedan influir negativamente; promueve reuniones que realza el diálogo, la confianza, reconoce el logro que se realiza en la empresa, escucha empáticamente todos los casos que los colaboradores desean expresar. Además, mantiene un entorno agradable tanto física, social como, una correcta ventilación, ambientes limpios, espacios amplios confortables, cómodo con el fin de alcanzar la máxima productividad. Se debe de considerar siempre, que la remuneración económica por muy buena que sea no es suficiente para un trabajo productivo eficiente, los colaboradores deben estar y sentirse cómodos de tal forma que por propia decisión en forma permanente expresen y desarrollen su máximo potencial. Juárez (2012) expresa que debe existir un plan de desarrollo en la carrera laboral empresarial; oportunidades de mejorar las remuneraciones en vista a los logros y tiempo de trabajo reconociendo en los empleados el esfuerzo y su dedicación. Se debe considerar, por lo tanto, procesos laborales claros con funciones específicas, metas que permitan al trabajador comprender que se espera de él, fomentando el buen clima laboral. Las condiciones laborales en la empresa inmobiliaria que se investiga están conformadas por los procedimientos que debe

realizar cada trabajador individual y grupalmente día a día, en su jornada, de igual manera la puntualidad son parte de la organización de un buen clima laboral. Las tareas son adecuadamente establecidas como las metas que deben lograr en forma regular y por lo que reciben una remuneración adicional a las remuneraciones establecidas por la Cámara Peruana de Construcción.

El trabajo que realizan los colaboradores tiene condiciones de bienestar social, que son: seguridad laboral, medios y señalizaciones de seguridad, seguro contra accidentes, seguro de vida y seguro para la movilización logística. Incluye además el seguro de salud. La comunicación laboral es aquella que permite el diálogo respetuoso entre los directivos y los colaboradores referido a la labor desempeñada, es una comunicación empática, personalizada que motiva al colaborador y se siente parte de la empresa.

Así como lo afirman Janson y Martin (1982) sobre que la satisfacción y el desempeño de los colaboradores se encuentran relacionadas. García (2009) afirma que las diferentes perspectivas sobre clima laboral, demuestran su utilidad sobre las sensaciones que el trabajador tiene sobre el sistema y procesos intervinientes en el medio donde labora.

La productividad laboral analizada por los autores Robbins y Judge (2009), analizan el nivel de análisis más significativo sobre comportamiento organizacional. Una organización se desarrolla si logra que el personal alcance las metas optimizando recursos. Por lo tanto, la productividad laboral es la consecuencia de la eficacia como de eficiencia. La eficiencia y la eficacia son los pilares sobre la cual debe edificarse la organización y la empresa, mismas que conforman la productividad laboral. Eficacia en la productividad laboral es el logro de resultados y metas esperadas cuando los colaboradores se dedican a sus labores. Mientras que, eficacia laboral es la proactividad de los colaboradores al utilizar los recursos en los procesos productivos generando valor para la organización empresarial. Céspedes (2020) argumenta que la eficiencia da importancia a los procedimientos o métodos que sean planificados y organizados, asegurando el aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles, mientras que la eficacia ve el cumplimiento de las actividades para el logro de resultados planificados.

### **III. METODOLOGÍA**

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

La presente investigación es cuantitativa como lo expresa Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes manifiestan que “La investigación es cuantitativa correlacional porque determina el nivel de relación existente en las variables”. Por tanto, expresando que la investigación no es exploratoria cualitativa, sino cuantitativa por el carácter predictivo que tiene al cuantificar la incidencia entre las variables en la empresa del sector construcción, describiendo los sucesos del clima laboral en el contexto de la ciudad de Arequipa con la productividad realizada por sus colaboradores, a partir del uso de grados de evaluación cuantificables de nivel y categoría de incidencias.

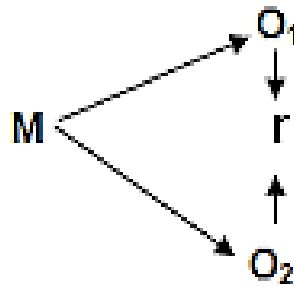
De este modo el estudio es cuantitativo por la explicación que realiza sobre las variables, utilizando la herramienta ficha de medición, con la estadística inferencial y el sistema SPSS versión 22 a fin de predecir que los resultados son significativos, relevantes, fiables.

Estadísticamente es una población muestral con un nivel de confianza del 99.5% siendo representativo el grupo de colaboradores operativos de la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021, se analiza el comportamiento de la variable “Clima Laboral” y su relación con la variable “Productividad”, determinando el grado de vinculación, determinando si los empleados con mejor clima laboral son los más productivos.

El diseño de la investigación es no experimental porque ninguna de las dos variables clima laboral o productividad ha sido modificada deliberadamente por el investigador, sino es observada tal como se da en el contexto de la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias.

La investigación es correlacional causal porque indaga dos variables, observando los aspectos relevantes existentes de cada una de ellas y su incidencia entre ambas. La investigación es transversal porque el instrumento de medición se aplicó en un solo momento histórico.

Esquemáticamente es expresada:



**Dónde:**

M = Muestra: Colaboradores operativos

O<sub>1</sub> = Primera Variable: Clima Laboral

O<sub>2</sub> = Segunda Variable: Productividad

r = Relación entre variables

**3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1: El Clima Laboral

Furnham (2001) en su obra: Clima Organizacional y satisfacción laboral expresa que Forehand y Von Gilmer desde 1964, consideran que el ambiente laboral dentro de una organización influye en las relaciones y comportamientos de los colaboradores. Tagiuri (1968) argumenta que el ambiente interno donde se relacionan los miembros de una organización influye directamente sobre el comportamiento de los mismos. Afirmando lo expuesto por Litwin y Stringer (1978) en su obra “El clima organizacional y la teoría de las 9 dimensiones. Según argumentan Slobodnitsky, Drucker y Geva (2018); en la obra The Contribution of Multinational Enterprises to Labor Productivity: The Case of Israel. La contribución de las empresas multinacionales a la productividad. Caso de Israel. La productividad de los colaboradores en las empresas multinacionales mejora siempre que se consideren estos dos factores: El primero es la designación de puestos de trabajo donde sean bien remunerados y el segundo por la experiencia de laboral acumulada a lo largo de su vida. Hewa (2020) en la investigación: The Impact of Management Factors on Labor Productivity in the Tea Small Holding in Sri Lanka. El impacto de los factores de gestión en la productividad laboral en la

pequeña explotación de té en Sri Lanka determino que la gestión con los recursos humanos fue importante en la creación de valor, por la operatividad del factor personal. Naurul, Hassan, Bower y Reaz (2020) plantean en su investigación: The Effects of Wages and Welfare Facilities on Employee Productivity: Mediating Role of Employee Work Motivation. Los efectos de los salarios y las facilidades de bienestar en la productividad de los empleados: Un papel mediador de la motivación laboral de los empleados en la industria de confección con remuneraciones bajas por la economía del país en Bangaldesh y una alta motivación laboral. Gosnell (2020) en la investigación: The impact of management practices on employee productivity: A field experiment with airline captains. La repercusión de las prácticas de gestión en la productividad de los empleados: un experimento de campo con capitanes de aerolíneas. Se determinó que fue escaso la gestión, siendo determinante el monitoreo, retroalimentación y control del desempeño en la productividad de los capitanes. Afirmando lo expuesto por Hernández, Cardona y Del Río (2017) sobre el énfasis que se debe dar al desarrollo organizacional. Al Banin y Latifiyah (2020) en su artículo: Enhancing employee performance with work motivation as a mediation variable. Mejorar el desempeño de los empleados con la motivación en el clima laboral como variable de mediación. Determinando el liderazgo, el ambiente de trabajo y el apoyo organizacional como factores mediadores para elevar la productividad.

Wahyuni (2020) en su artículo: Transactional Leadership, Motivation and Employee Performance. Liderazgo transaccional, motivación y desempeño de los empleados. Determina la importancia del liderazgo transaccional en el desempeño laboral. Dimensiones de la Variable Clima Laboral: Motivación, Liderazgo, Comunicación, Satisfacción Laboral y Compromiso y Actitud Organizacional

Variable 2: Productividad Laboral

Según Propopenko (1989). Argumenta que productividad laboral tiene relación con los resultados obtenidos y los recursos empleados. Por consiguiente, el trabajo eficiente es cuando se realiza una determinada actividad usando los medios necesarios, la mano de obra y materiales. Afirmando lo expuesto por Reddin (1978) donde expone que la productividad es un fiel reflejo de la efectividad en cada proceso. Dresch, Collatto y Lacerda (2018) en la investigación: Theoretical understanding between competitiveness and productivity, es decir Comprensión

entre competitividad y productividad: definen que la productividad se evalúa analizando lo producido con la cantidad de recursos utilizados; centrándose en la eficiencia y eficacia de las actividades, en busca de una ventaja competitiva en relación a las demás organizaciones. Gómez (2012) propone en la productividad al recurso humano como el eje central. De igual forma, Vázquez (2018) define que la productividad es el resultado de optimización de recursos. Y Marchant (2006) plantea factores organizacionales para desarrollar al personal. Sparsh y Kumar (2020) Impact of Work motivation on construction labor productivity. Impacto de la motivación laboral en la productividad laboral en el sector construcción. Expresa la importancia de la regulación extrínseca: social como el intrínseco: material y económica en la labor del personal.

Voynarenko (2020) presenta la investigación: Modelan of Con trolling Activista as en Instrumento of Influenie en Motivación in te Personal Management Sistema of Industrial Enterprise. Modelización de la actividad controladora como instrumento de influencia en la motivación en el modelo de gestión de personal de las empresas industriales. En la que se determina el control en el personal con motivación justificada en la eficiencia. Or laba (2020) en el artículo: Innovación in Company Labor Productivita Management: Data Sáciense Métodos Aplicación. Innovación en la gestión de la productividad laboral de la empresa, Plantea la aplicación de métodos de ciencia de datos para el crecimiento de la productividad laboral sobre la base social. Subaeva, Mavlieva, Nizamutdinov y Kalimullin (2020) en su artículo: Labor productivity in digital agricultura. Productividad laboral en la agricultura digital determinando un nuevo valor productivo a partir de la educación digital del recurso humano.

Dimensiones de la Variable Productividad Laboral: Eficiencia y Eficacia

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

La empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., viene desarrollando la Construcción de un Edificio denominado “Apolo” donde la población es de 30 colaboradores operativos, los cuales se dividen entre operarios, oficiales y peones. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) donde se menciona que, al tener una población reducida, se deberá considerar su totalidad, por lo tanto, la muestra será de 30 colaboradores operativos, por ser una población muestral. El muestro fue no probabilístico, ya que se tomó el total de la población.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se utilizara en la presente investigación es la encuesta con su instrumento cuestionario conformado por 36 items, se efectuará en forma presencial a los treinta colaboradores de la empresa inmobiliaria, Motta & Rodríguez S.A.C.

### **3.5. Procedimientos**

La recolección y el procesamiento de datos está conformado por tres etapas: La primera etapa ha constado en tres circunstancias, el primero la determinación del instrumento cuestionario, adaptando las interrogantes a los indicadores que evalúan a las variables y sus dimensiones; mismo instrumento que se sometió a una prueba piloto en una Constructora conocida en la ciudad de la Arequipa.

La segunda etapa fue el trabajo de campo, donde se realizó la aplicación del instrumento.

La tercera etapa ha consistido en el llenado del sistema SPSS 22 de los datos obtenidos con los instrumentos a fin de corroborar la hipótesis.

### **3.6 Método de Análisis de Datos**

La validez del instrumento fue la de juicio de expertos ya que se trata del dictamen de profesionales con trayectoria y experiencia, reconocidos como expertos competentes, quienes han brindado juicio y evidencia de la información y valoración compilando los criterios de validez y fiabilidad. La comprobación de la hipótesis en la presente investigación se ha realizado a través del sistema SPSS versión 22, evaluando la confiabilidad y validez de los datos obtenidos en el instrumento cuestionario; se realizó a través del coeficiente Alfa de Cronbach en la escala de 0 a 1, observando una validez positiva considerable de las dos variables clima laboral y productividad laboral de 0.782.

De igual modo la variable clima laboral tiene una fiabilidad positiva considerable de 0.739, mientras que la variable productividad laboral ha presentado una fiabilidad positiva de 0.651.

Para lograr el rigor científico, entonces, se recurrió a la aprobación de los especialistas encargados de evaluar el instrumento, la matriz y los procedimientos de obtención de resultados con el sistema IBM SPSS22. Los datos obtenidos al aplicar los instrumentos codificados, serán cargados al sistema, y se obtendrá con procedimientos estadísticos y matemáticos automatizados los resultados en tablas,

las que se relacionan por dimensiones e indicadores de evaluación, para luego ser explicados y confrontados con la teoría en la discusión de resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

La veracidad de los datos como la honestidad en los procesos debido a su importancia se tuvo presente en toda la investigación, de igual modo la autenticidad de los párrafos explicativos como la mención del autor de las citas utilizadas en el desarrollo de todos los capítulos de la presente tesis.

Las actividades realizadas en la indagación del problema, la aplicación del instrumento durante la investigación teórica se hizo de acuerdo a la normatividad vigente, determinada por la Ley Universitaria, la reglamentación de la SUNEDU y el Código de ética de la Universidad Cesar Vallejo, quienes normativamente orientan el actuar de las investigaciones.



## IV. RESULTADOS

### Prueba de Hipótesis General

Hipótesis nula (H0): No existe relación significativa entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

Hipótesis alterna (H1): Existe relación significativa entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

**Tabla 1**

*Correlaciones entre Clima Laboral y la Productividad laboral*

---

			CLIMA LABORAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	CLIMALABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,456*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	30	30
	PRODUCTIVIDADLABORAL	Coeficiente de correlación	,456*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	30	30

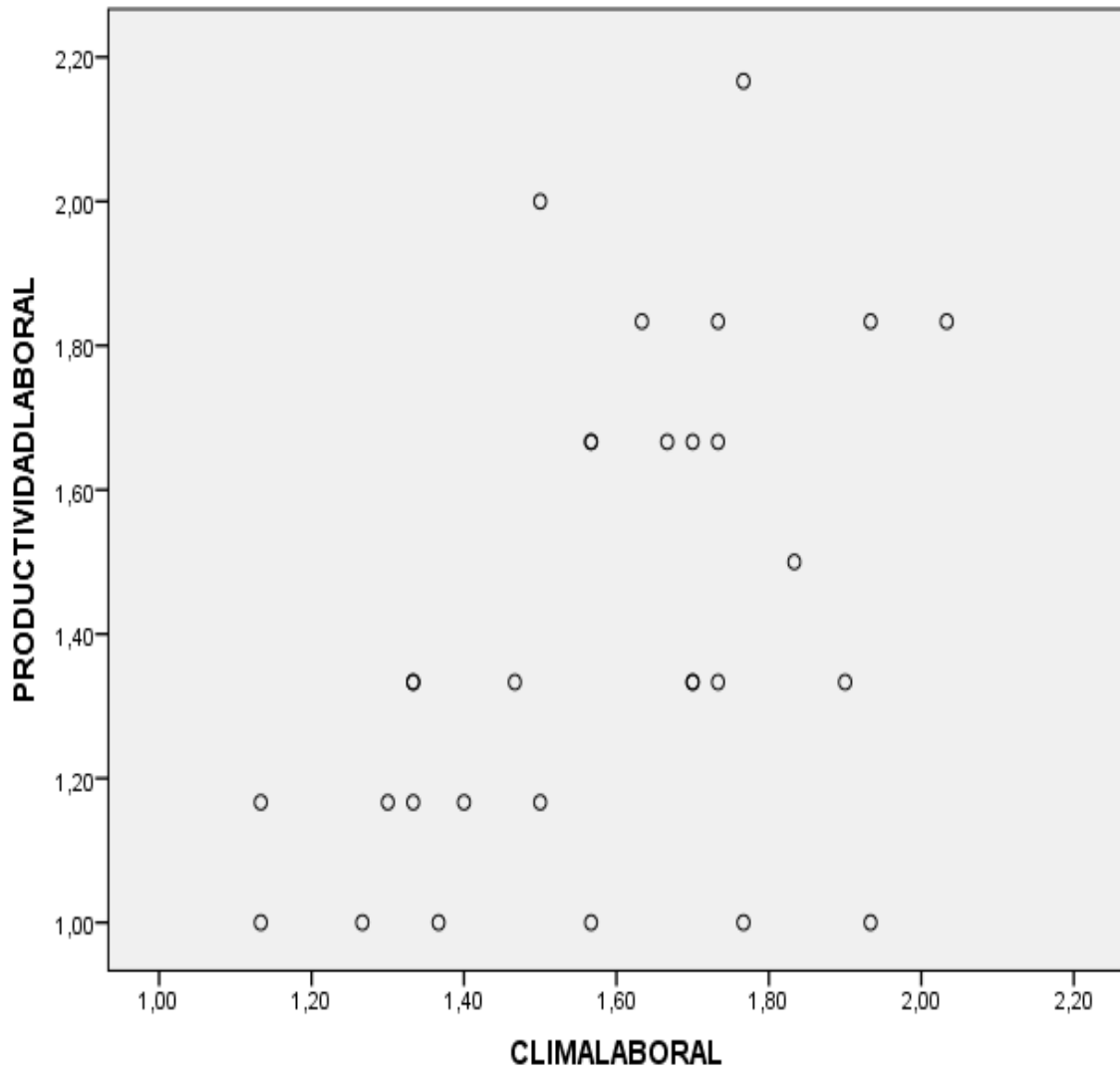
---

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

*Nota:* Como se observa en la tabla 1 obtuvo un coeficiente de correlación de 0,456; es decir positiva moderada media; asimismo se establece una sigma bilateral (pv) de  $0.011 < 0,05$  lo que nos indica que el valor hallado rechaza el h0 (hipótesis nula) y acepta el h1 (hipótesis alterna).

### Gráfico 1

*Correlación entre Clima Laboral y la Productividad laboral*



*Nota:* En el gráfico 1 podemos observar que, en consecuencia, si existe relación significativa entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

## Prueba de Hipótesis Específicas

Hipótesis nula (H0): No existe relación entre la motivación laboral con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

Hipótesis alterna (H1): Existe relación entre la motivación laboral con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

**Tabla 2**

*Correlaciones entre Motivación Laboral con la Productividad laboral*

---

			MOTIVACION LABORAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,431*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,431*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	30	30

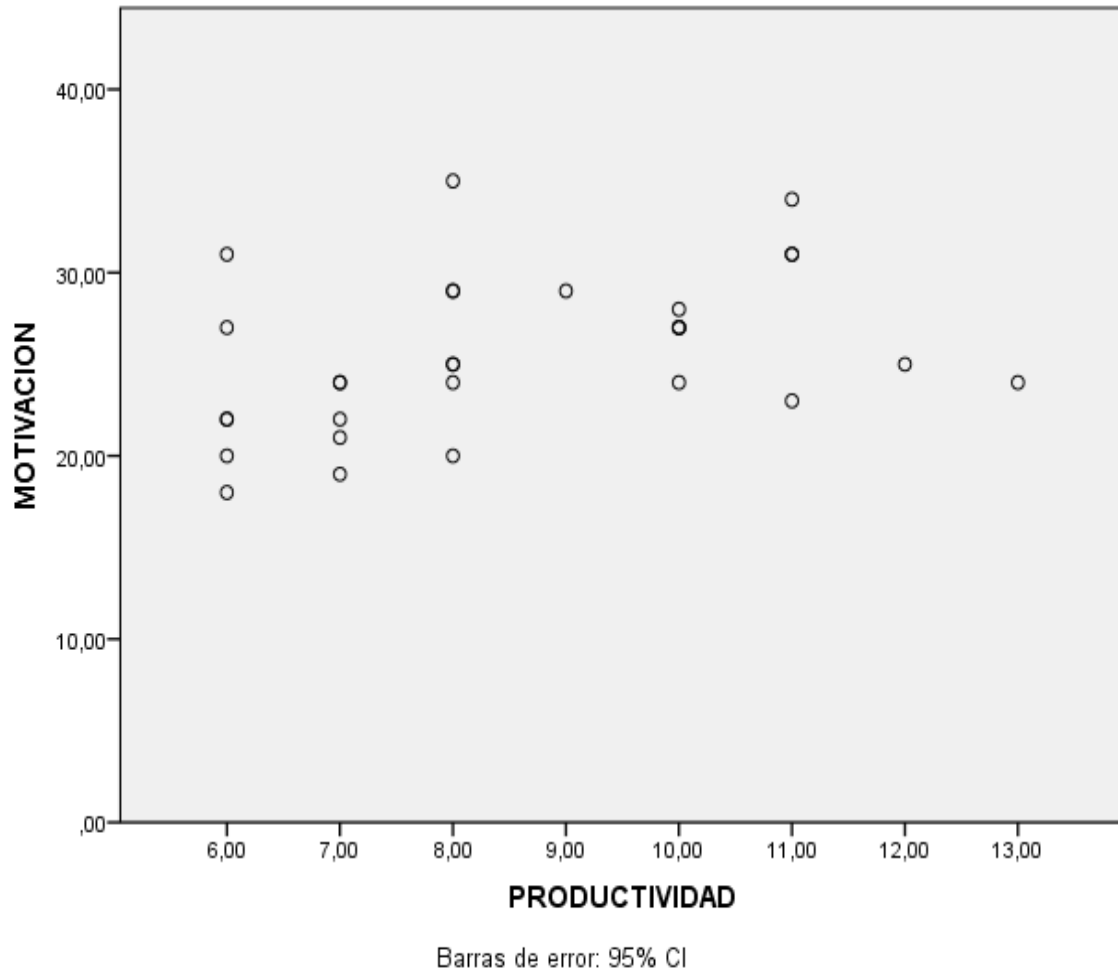
---

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

*Nota:* En la Tabla 2 se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,431; es decir positiva moderada media; asimismo establece una sigma bilateral (pv) de 0.016 < 0,05 lo que nos indica que el valor hallado rechaza el h0 (hipótesis nula) y acepta el h1 (hipótesis alterna).

## Gráfico 2

Correlación entre Motivación Laboral y la Productividad laboral



*Nota:* En el gráfico 2 podemos observar que, en consecuencia, si existe relación significativa entre la motivación laboral con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

### Tabla 3

#### *Correlaciones entre Liderazgo con la Productividad laboral*

Hipótesis nula (H0): No existe relación entre el liderazgo con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

Hipótesis alterna (H1): Existe relación entre el liderazgo con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

---

			LIDERAZGO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,441*
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,441*	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	30	30

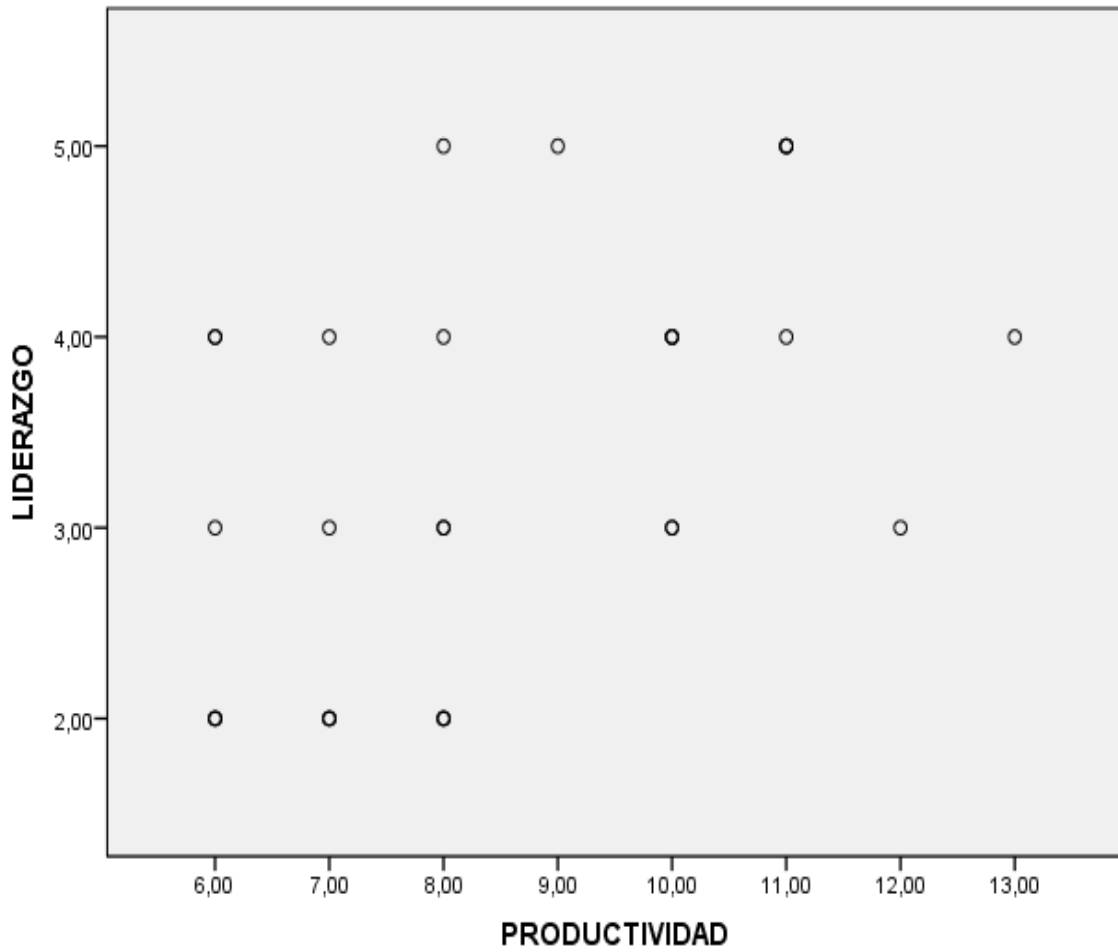
---

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

*Nota:* En la Tabla 3 se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,441; es decir positiva moderada media; asimismo establece una sigma bilateral (pv) de  $0.007 < 0,05$  lo que nos indica que el valor hallado rechaza el h0 (hipótesis nula) y acepta el h1 (hipótesis alterna).

### Gráfico 3

Correlación entre el Liderazgo y la Productividad laboral



Barras de error: 95% CI

*Nota:* En el gráfico 3 podemos observar que, en consecuencia, si existe relación significativa entre el liderazgo con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

#### Tabla 4

##### *Correlaciones entre Comunicación con la Productividad laboral*

Hipótesis nula (H0): No existe relación entre la comunicación con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

Hipótesis alterna (H1): Existe relación entre la comunicación con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

---

			COMUNICACIÓN	PRODUCTIVIDAD
			N	LABORAL
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,432*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,432*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	30	30

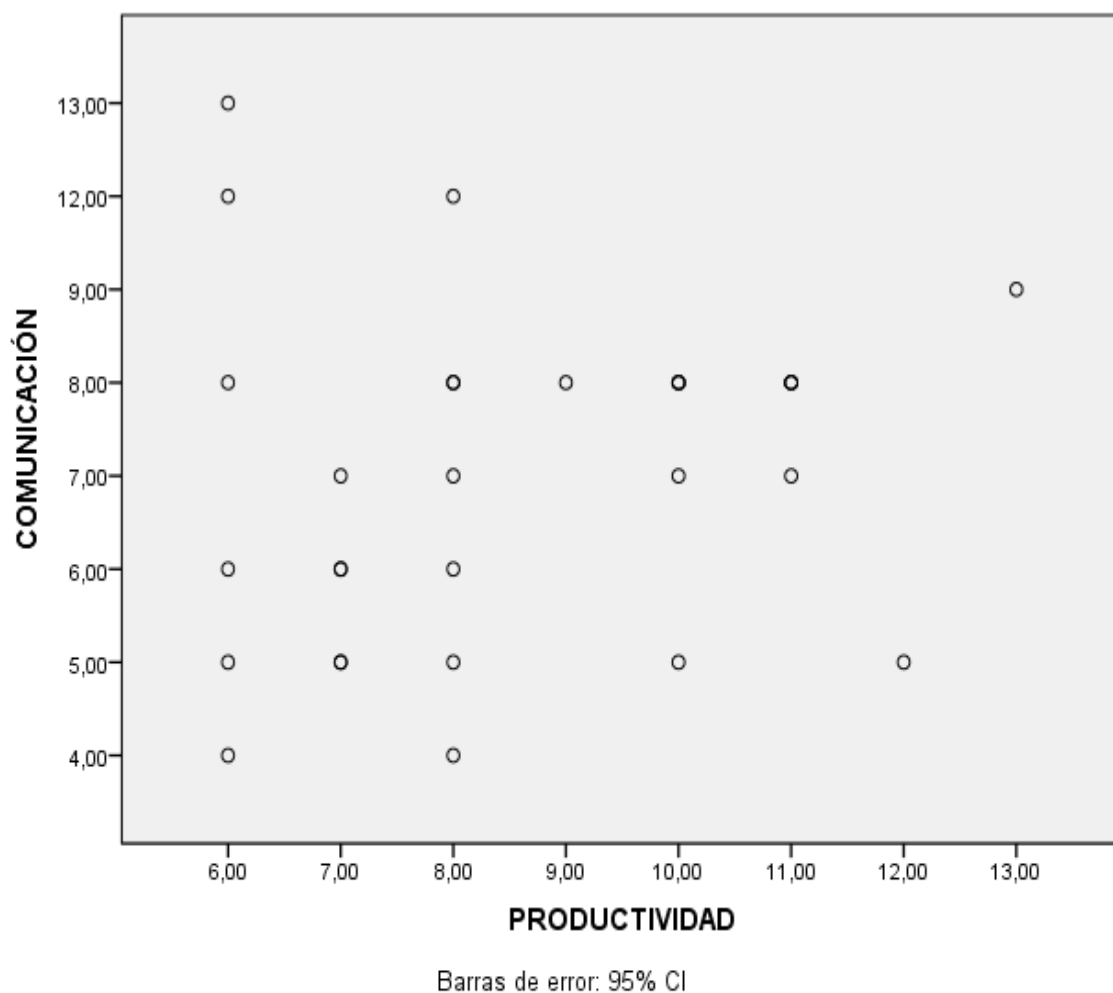
---

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

*Nota:* En la Tabla 4 se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,432; es decir positiva moderada media; asimismo establece una sigma bilateral (pv) de  $0.011 < 0,05$  lo que nos indica que el valor hallado rechaza el h0 (hipótesis nula) y acepta el h1 (hipótesis alterna).

#### Gráfico 4

*Correlación entre la Comunicación y la Productividad laboral*



*Nota:* En el gráfico 4 podemos observar que, en consecuencia, si existe relación significativa entre la comunicación con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.



## Tabla 5

### *Correlaciones entre la Satisfacción con la Productividad laboral*

Hipótesis nula (H0): No existe relación entre la satisfacción laboral con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

Hipótesis alterna (H1): Existe relación entre la satisfacción laboral con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

---

		SATISFACCIÓN		
		LABORAL	PRODUCTIVIDAD	
		LABORAL		
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	30	30

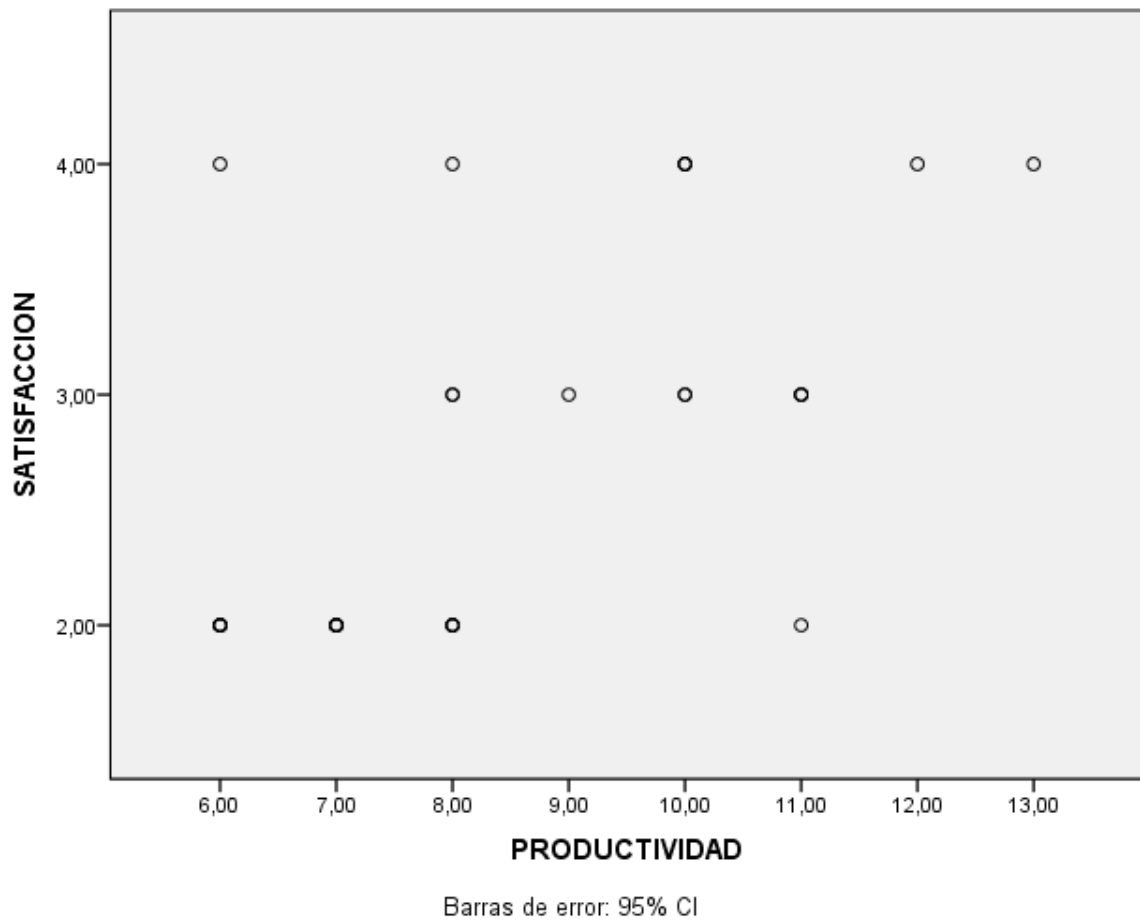
---

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

*Nota:* En la Tabla 5 se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,485; es decir positiva moderada media; asimismo establece una sigma bilateral (pv) de  $0.007 < 0,05$  lo que nos indica que el valor hallado rechaza el h0 (hipótesis nula) y acepta el h1 (hipótesis alterna)

### Gráfico 5

*Correlación entre la Satisfacción y la Productividad laboral*



*Nota:* En el gráfico 5 podemos observar que, en consecuencia, si existe relación entre la satisfacción laboral con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

**Tabla 6**

*Correlaciones entre Las Actitudes y el Compromiso Organizacional con la Productividad laboral*

Hipótesis nula (H0): No existe relación entre la satisfacción laboral, las actitudes y el compromiso organizacional con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

Hipótesis alterna (H1): Existe relación entre la satisfacción laboral, las actitudes y el compromiso organizacional con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

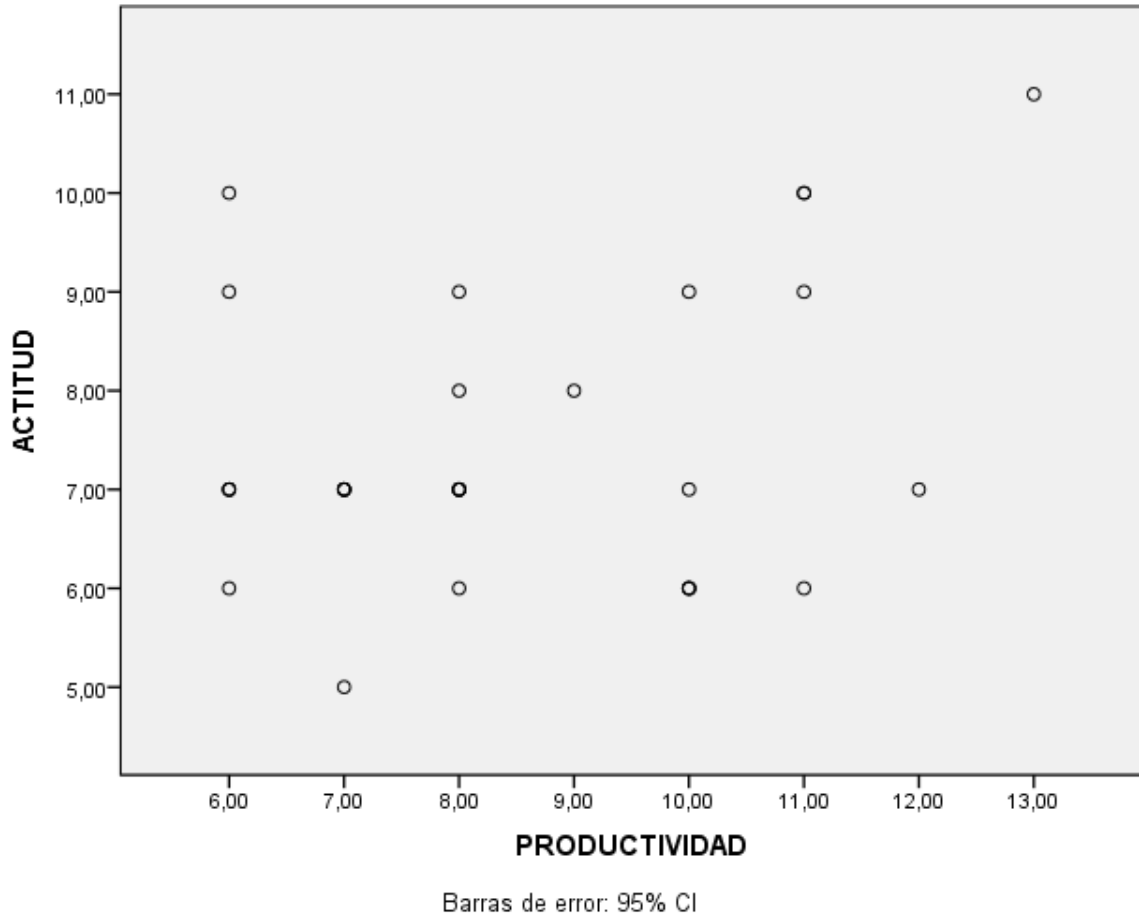
		ACTITUDES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL		PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	ACTITUDES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,479**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,479**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	30	30

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

*Nota:* En la Tabla 6 se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,479; es decir positiva moderada media; asimismo establece una sigma bilateral (pv) de  $0.009 < 0,05$  lo que nos indica que el valor hallado rechaza el h0 (hipótesis nula) y acepta el h1 (hipótesis alterna)

### Gráfico 6

*Correlación entre las Actitudes y Compromiso Organizacional y la Productividad laboral*



*Nota:* En el gráfico 6 podemos observar que, en consecuencia, si existe relación entre las actitudes y el compromiso organizacional con la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se definió como objetivo general es establecer la relación entre las variables clima laboral y productividad de los colaboradores operativos de la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias SAC. Los resultados obtenidos después de aplicar la encuesta mediante el cuestionario de 36 interrogantes de las cuales treinta eran dirigidas a la primera variable y seis a la segunda variable con sus respectivas respuestas de selección múltiple según la escala de Likert de 5 alternativas, las que se elaboraron por dimensiones e indicadores según la matriz de operacionalización de variables.

El instrumento se aplicó a treinta colaboradores de la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C que representan la población muestral. De igual manera fue validada por el criterio de tres expertos quienes dieron el juicio sobre el instrumento como alto; así mismo, se procedió a realizar el diagnóstico de fiabilidad obteniendo el Alfa de Cronbach de 0.739 de la variable Clima Laboral, 0.651 de la variable productividad laboral y 0.782 como resultado general de las dos variables; en el programa IBM SPSS 22 determinando que el instrumento es fiable.

Para explicar la discusión de resultados en la investigación desarrollada está referida a la hipótesis general diseñada en la investigación si existe relación entre clima laboral y la productividad laboral de los colaboradores operativos en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C, se determinó aplicar la prueba Rho de Spearman con una muestra de 30 colaboradores, obteniendo un nivel de correlación de 0,456, cifra que expone, existe una correlación directa positiva moderada media. Por lo tanto, se termina aceptando la hipótesis planteada. El mismo encuentra semejanza con el análisis de Castro (2019) quien concluye que el clima laboral y la productividad tiene una correlación positiva considerable de 0.74, donde afirma que existe relación entre las dos variables. Argumenta que en la investigación realizada se consideró que el clima laboral en el área Administrativa del Hospital, el personal se encuentra desmotivado y poco capacitado para el desarrollo de sus actividades, teniendo repercusión en la productividad de dicha área. Del mismo modo, es el caso de Morán (2020) quien manifiesta una correlación positiva de 0.764 del coeficiente de Pearson entre el clima laboral y la productividad en la empresa Incawalk en Lima, se demostró que el personal se encuentra

comprometido con la organización evidenciándose en los indicadores de productividad y con el logro de los objetivos planificados.

En relación al primer objetivo específico se determinó que existe relación significativa entre la motivación laboral con la productividad de los colaboradores operativos obteniendo un nivel de correlación de 0,431 en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021. También coincide con el resultado obtenido por Amorin (2015), quien realizó la investigación sobre el clima laboral y su relación con la productividad en el Banco de Crédito del Perú de los Olivos, obteniendo una relación positiva significativa de correlación considerable Rho de 0.867, en dicha investigación se consideró que los indicadores liderazgo y relaciones interpersonales juegan un rol muy importante para el desempeño de los colaboradores. La investigación realizada por Paredes y Pelaez (2020), obtuvo en su investigación sobre clima laboral y la productividad de los trabajadores en instituciones educativas, obtuvo una relación positiva de 0.456 en la variable clima laboral y 0.282 en la variable productividad empresarial. Evidenciando que los factores más relevantes para alcanzar la productividad deseada se centran en los elementos físicos, sociales y estructurales. Al analizar los resultados obtenidos por Bayad y Govand (2021) en su publicación: An empirical study of employees motivation and its Influence job satisfaction. Se demostró que la Gestión de Recursos Humanos ocupa un rol importante para el desarrollo y crecimiento de los negocios como para los colaboradores, ya que se demostró que se encuentra relacionados directamente con la productividad. Donde se consideró que la satisfacción, motivación y recompensas salariales generan un mejor desempeño y compromiso de los colaboradores por la organización. Donde se evidencian resultados similares al de la hipótesis planteada.

En relación al segundo objetivo específico se determinó que existe relación significativa entre la Liderazgo con la productividad de los colaboradores operativos obteniendo un nivel de correlación de 0,441, en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021. Los resultados obtenidos por Jiménez y Mariño (2018) en la investigación donde se analizó la productividad y el clima laboral, en la ciudad de Quito Ecuador; afirman que existe una la correlación positiva entre dichas variables, la misma que es trascendental en la mejora empresarial, rentabilidad, el desarrollo institucional y competitividad en el mercado

empresarial ecuatoriano. Como la investigación de Ibárcena (2020) quien presentó la investigación sobre Clima Organizacional y Productividad Laboral en los Trabajadores Administrativos en Caylloma, la misma que se realizó a 99 colaboradores obteniendo como resultado la correlación de Pearson de 0.429, es decir positiva moderada media. Donde se consideró que la comunicación e influencia con los superiores afecta a la percepción que tienen los colaboradores con la organización. Considerando los resultados obtenidos en la investigación se puede afirmar que el Clima Laboral influye directamente en la producción de los colaboradores en sus actividades.

En relación al tercer objetivo específico se determinó que existe relación significativa entre la comunicación con la productividad de los colaboradores operativos obteniendo un nivel de correlación de 0,432, en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021. Afirmando lo indicado en el trabajo de investigación de Burga y Wiese (2018) en su investigación sobre motivación y desempeño laboral de los administrativos en la Empresa Agroindustrial, se determinó una relación de  $r=0.604$  entre las dos variables, concluyendo que existe relación entre ambas variables. Se consideró que indicadores como la remuneración salarial, capacitación y las relaciones interpersonales son los principales factores que determinan la producción en los colaboradores administrativos. En el trabajo de investigación presentado por Ortega (2016) en la Universidad de Huánuco sobre Liderazgo y desempeño laboral del personal de enfermería, determino una correlación de 0.29 y 0.23 entre los dos tipos de liderazgo y el desempeño laboral, determinando que si existe relación entre las variables. Se argumenta que el liderazgo afecta directamente al desempeño y productividad de los colaboradores en el centro de trabajo; repercutiendo en el alcance de los objetivos organizacionales y en la calidad de vida de los colaboradores.

En relación al cuarto objetivo específico se determinó que existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la productividad de los colaboradores operativos obteniendo un nivel de correlación de 0,485, en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021. Coincidiendo con Chiroque y Piscoya (2019); quienes presentaron su tesis en la Pontifica Universidad Católica del Perú sobre la satisfacción laboral y productividad laboral, se determinó

una relación entre ambas variables. Se determinó que la productividad de los colaboradores se ve relacionada con la percepción que estos puedan tener sobre el rol que desarrollan dentro de la organización. Considerando los resultados obtenidos por Ferreira y Silva (2013) en su investigación Productivity, Productivity and Sicknesla. Se determinó que la los colaboradores tienen índices de productividad según la percepción que estos tengan sobre factores externos en el centro de trabajo; por lo que coincide con los resultados obtenidos sobre la relación entre satisfacción, actitudes y compromiso de los colaboradores en sus actividades. Se encontraron similitudes en los resultados presentados por Hsieh (2015) en su investigación: Policies for productivity growth; donde se afirma que, en una empresa de manufactura, muy similar a la de Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias SAC, el factor remuneración, satisfacción y compromiso laboral de los colaboradores operativos, tienen relación directa con mayor índice de productividad en sus actividades. Como con Lomas (2017). En su investigación sobre satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, determinó una relación positiva de Pearson  $r = 0.944$ , concluyendo que la satisfacción laboral influyo en la productividad laboral. Además, determino que se debe considerar la integración y capacitación para los colaboradores con el fin de que puedan desarrollarse profesionalmente y mejorar su productividad dentro de la organización. Respecto a los resultados obtenidos en la investigación, se obtuvieron resultados muy similares, concluyendo que el Clima Laboral en la organización repercute directamente en el desempeño de las actividades de los colaboradores operativos en la empresa Motta & Rodríguez.

En relación al quinto objetivo específico se determinó que existe relación significativa entre la actitudes y compromiso laboral con la productividad de los colaboradores operativos obteniendo un nivel de correlación de 0,479, en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021. Afirmado el resultado de Gutiérrez (2015) en su investigación sobre el clima laboral y la productividad en los colaboradores de la organización llamada Danper. Se obtuvo resultados muy similares donde se afirma que el Clima Laboral de los colaboradores repercute directamente en la producción. Y León (2019) en la investigación sobre compromiso organizacional y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, se obtuvo una correlación rho de 0.793.



Donde se evidencio que la baja productividad en los colaboradores es el resultado del bajo nivel de compromiso organizacional. Donde se afirma que la percepción que los colaboradores tiene sobre su centro de trabajo influye directamente el su desempeño de cada actividad que realizan. Además, se determinó que las dimensiones sociales, económicas y técnicas deben ser consideradas para mejorar la productividad.

## VI. CONCLUSIONES

De la presente investigación realizada se concluye lo siguiente:

1. Se ha determinado una correlación positiva moderada Rho de Spearman de 0.456 entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, 2021. Donde cumplen un rol importante la motivación laboral realizada por el personal directivo, el liderazgo de las jefaturas, la comunicación laboral, la satisfacción laboral, las actitudes y compromiso de los colaboradores con la organización de la inmobiliaria. Dando como resultado la eficiencia y eficacia laboral, dimensiones de la productividad laboral.
2. Se ha determinado la correlación positiva entre la motivación laboral respecto a la conducta laboral, las remuneraciones, la estabilidad en el empleo, las oportunidades de ascenso otorgadas, como las condiciones de trabajo, las posibilidades de participación en el trabajo como la posibilidad de utilizar los conocimientos para mejorar las actividades, con una correlación media moderada  $Rho=0.431$ .
3. Se ha determinado la correlación positiva entre el liderazgo respecto a la productividad laboral considerando una adecuada gestión de la supervisión, demostrando confianza, empatía, trabajo en equipo, congruencia e integridad con una correlación de  $Rho=0.441$ .
4. Se ha determinado la correlación positiva entre la comunicación respecto a la productividad laboral demostrando comunicados efectivos y asertivos, reuniones de trabajo eficientes y habilidades comunicativas excelentes con una correlación de  $Rho=0.432$ .
5. Se ha determinado que existe relación positiva moderada entre la satisfacción laboral con la productividad laboral, evidenciado en el desempeño durante el trabajo compañerismo, autonomía para desarrollar las actividades e implicación con la empresa con una correlación de  $Rho=0.485$ .
6. Se ha determinado que existe relación positiva moderada entre las actitudes y compromiso organizacional con la productividad laboral, evidenciado diversos indicadores afectivos, de afiliación y sentido de con una correlación de  $Rho=0.479$ .

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Habiéndose comprobado que existe una relación entre el clima laboral y la productividad laboral; se recomienda al Gerente que se elabore estrategias que permitan visualizar el compromiso de los colaboradores con la identificación y pertenencia de cada persona con la empresa para maximizar la eficiencia y eficacia, elementos de la productividad laboral.
2. Se recomienda al Gerente de la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias SAC, promover la motivación, el liderazgo, la comunicación como la satisfacción laboral en la empresa para mejorar la productividad, en el presente tiempo de pandemia por el COVID 19; mediante una política de inteligencia laboral que permitiría implementar estrategias para el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, el cumplimiento de metas como el conocimiento y comprensión de las expectativas claras para los colaboradores, fomentando una cultura de trabajo positiva, en tanto que se ha comprobado que el clima laboral incide en la productividad de los colaboradores operativos en la entidad.
3. Se recomienda a la gerencia fortalecer el liderazgo y la comunicación en la empresa mediante estrategias de empatía para aumentar la confianza y las actitudes positivas ante la organización, promoviendo la proactividad laboral, el cumplimiento de objetivos y metas y la innovación creativa con eficiencia y eficacia.
4. Se recomienda a los supervisores mejorar la comunicación en el centro de trabajo, implementando reuniones frecuentes entre el personal de supervisión en la obra (Residente de Obra) y el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Proyecto Apolo, a fin de conocer y exponer las dificultades, conflictos, deficiencias y sugerencias en relación al desarrollo de las actividades, teniendo como objetivo la mejora continua en el proceso constructivo, fomentando la integración del personal y buscando mejorar el clima laboral.

## REFERENCIAS

- Al Banin y Latifiyah (2020). *Enhancing employee performance with work motivation as a mediation variable. Mejorar el desempeño de los empleados con la motivación en el clima laboral como variable de mediación*. [Archivo PDF] <https://www.sysrevpharm.org/articles/>
- Amorin, S. (2015). *Clima laboral y su relación con la productividad de la entidad financiera BCP, distrito Los Olivos, Lima*. [Tesis en la Universidad Cesar Vallejo]. <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/U>.
- Aznar, R. (2019). *Estudio de los factores de la felicidad en el trabajo que inciden en la productividad en empresas del sector logístico y de transporte*. Universidad Politécnica de Catalunya. Terraza.
- Bayad A. y Govand A. (2021). *An empirical study of employees' motivation and its Influence job satisfaction, Un estudio empírico de la motivación de los empleados y su influencia en la satisfacción laboral*. Universidad de Ciencia de Komar Revista SSRN.. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3822723](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3822723)
- Burga, G. y Wiesse, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agro industrial de la región Lambayeque*. [Tesis en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo Perú]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>
- Castro, M. (2019). *Análisis del clima laboral y su relación con la productividad del personal administrativo de un hospital del sector público de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en Ecuador]. <http://201.159.223.180/handle/3317/13949>
- Canos, L. (2019). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina)*. [Tesis en la Universidad Politécnica de Valencia]. <https://riunet.upv.es/handle/10251/6561?show=full>
- Céspedes, N. (2020). *Productividad en el Perú*. Ed. de la Universidad del Pacífico.
- Ccuno, E. y Villagra, D. (2018). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores y productividad de la Editora Multimedia del distrito de Yura de*

- Arequipa el año 2017*. [Tesis en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los recursos humanos*. (Onceava Edición). Editorial Mc Graw Hill.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45>
- Chiroque, C. y Piscocya, M. (2019). *Satisfacción laboral y productividad laboral, una revisión de la literatura* [Tesis en la Pontifica Universidad Católica del Perú].  
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/165362?>
- Courtois, L. (2020). *La teoría de Rensis Likert*, [Archivo PDF].  
<https://aygvenezuela.blogspot.com/2020/09/rensis-likert.html>
- Criscuolo, Gal, Leidecker, Losma y Nicoletti (2021). *The role of telework for productivity during and postcovid-19. El papel del trabajo para la productividad durante y post covid 19*. <https://doi.org/10.1787/7fe47de2-en>
- Dresch, A.; Collatto, D. y Lacerda, D. (2018). *Theoretical understanding between competitiveness and productivity. Comprensión entre competitividad y productividad firm level. Ing. compet.* [online]. ISSN 0123-3033.
- Ferreira, I. y Silva, F. (2013). *Productivity, Productivity and Sicknesla. Productividad individual de un colaborador*. Univ. Psychol, vol.12, n.4, pp.1213-1235. ISSN 1657-9267.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v12n4/v12n4a18.pdf>
- Furnham, A (2001). *Psicología Organizacional, el comportamiento de los individuos en las organizaciones*. México D.-F. Oxford
- Gabini, S. (2018). *Potencial predictor del rendimiento laboral*, Facultad de Humanidades y Artes de la Universidad de Rosario en Argentina. Editorial Teseo. 370 páginas
- García, M. (2009). *"The Organizational Climate and its Diagnosis a Conceptual Approximation El Clima Organizacional y su Diagnóstico, una Aproximación Coceptual"*. Universidad del valle. ISSN 22565078. Cali Colombia.
- Giraudier, M. (2018). *Como gestionar el clima laboral*. En revista disciplinaria  
<https://books.google.es/books?id=rWJiDwAAQBAJ&dq>

- Gómez, O. (2012). *La productividad del recurso humano, factor estratégico de costos de producción y calidad del producto: Industria de confecciones*. Bucaramanga, Colombia.
- Gosnell (2020). *The impact of management practices on employee productivity: A field experiment with airline captains. El impacto de las prácticas de gestión en la productividad de los empleados: un experimento de campo con capitanes de aerolíneas*.  
<https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/705375>
- Gutiérrez, J. (2015). *El clima laboral y la productividad del personal operario agrícola Fundo Muchik de la empresa Danker Trujillo Perú*. [Tesis en la Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Administración].
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Ed. Mc Graw Hill. Sexta Edición. Mexico.
- Hernández, H.; Cardona, D. y Del rio, J. (2017). *Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas*. En la revista indizada.  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642017000500003&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642017000500003&script=sci_abstract&tlng=es)
- Hewa K. (2020). *The Impact of Management Factors on Labor Productivity in the Tea Small Holding in Sri Lanka. El impacto de los factores de gestión en la productividad laboral en la pequeña explotación de té en Sri Lanka*.  
[www.ijmcer.com/wpcontent/uploads/2020/09/IJM CER\\_Z025022702.pdf](http://www.ijmcer.com/wpcontent/uploads/2020/09/IJM CER_Z025022702.pdf)
- Hsieh, Ch, (2015). *Policies for productivity growth*. Publicación en OECD Working Papers. <https://oecd.library.org/docserver//5jrp>
- Ibárcena, K. (2020). *Relación entre el Clima Organizacional y Productividad Laboral en trabajadores Administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma – 2019*. [Tesis en la Universidad Católica Santa María].  
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10164/A6>.
- Janson, P. y Martin, J. (1982). *Satisfacción laboral y edad: una prueba de dos puntos de vista*. Fuerzas sociales. Ed. América. Estados Unidos
- Jiménez, F. y Mariño, I. (2018). *Investigación y análisis del impacto en la productividad y el clima laboral, en la ciudad de Quito Ecuador*. Revista Científica

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6560194>

Juárez, S. (2012). *Productividad Laboral*. Revista del Instituto Mexicano Seguro Social.

<https://www.redalyc.org/pdf/311/31103505.pdf>

Kraemer, D. (2021). BBC Mundo: Qué productos están escaseando en el mundo (y cuál es la situación en América Latina). Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-58974584>

León, L. (2019): *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto*. [Tesis en la Universidad Nacional de San Marcos, Lima].

<http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3169>

Likert, R. (1968). *El factor Humano en la Empresa*. Editorial Deusto.

Litwin y Stringer (1978). *El Clima Organizacional y la Teoría de las 9 Dimensiones*.

Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires*, [Tesis en la Universidad de Buenos Aires Argentina].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12891>

Mc Gregor, D (1960). *El lado humano de las organizaciones*-<https://edupointvirtual.com/wp-content/uploads/2020/02/>

Manso, J. (2002). *El Legado de Frederick Irving Herzberg*. Revista EAFIT Medellín Colombia.

<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit>

Marchant, L. (2006). *Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal*. Ciencias Sociales Online,

<https://www.eumed.net/libros-gratis/2005/lmr/1.htm>

Martines, S. (2015). *Variables según Rensis Likert*. <http://desafiodelcambiorganizacional.pbworks.com/w/page/95302388/Variables%20>

Morán, J. (2020). *Influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos*. [Tesis en la Universidad San Ignacio de Loyola, carrera de Ingeniería Industrial]. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/11523>

- Naurul, Hassan, Bower y Reaz (2020). *The Effects of Wages and Welfare Facilities on Employee Productivity: Mediating Role of Employee Work Motivation. Los efectos de los salarios y las facilidades de bienestar en la productividad de los empleados. Revista AAB & FJ*  
<https://ro.uow.edu.au/aabfj/vol14/iss4/4/>
- Orlova E. (2021). *Innovation in Company Labor Productivity Management: Data Science Methods Application. Innovación en la gestión de la productividad laboral de la empresa.*  
<https://www.mdpi.com/2571-5577/4/3/68>
- Ortega, K. (2016). *Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital de Essalud de Huánuco.* Tesis en la Universidad de Huánuco.
- Pérez, J. y Gardey A. (2008). *Definicion.de: Definición de productividad* Recuperado de <https://definicion.de/productividad/>
- PerúVías (2021). Capeco: construcción registrará un crecimiento de 11.9% en 2021.  
Recuperado de <https://peruvias.pe/capeco-construccion-registrara-un-crecimiento-de-11-9-porciento-en-2021/>
- Paredes, A. y Pelaez, Y. (2020). *El Clima Laboral y la productividad de los trabajadores de instituciones educativas, una revisión sistemática de la literatura científica del año 2010 al año 2019.* [Tesis en la Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26190>
- Prada, R. y Rueda, M. (2020). *Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. Revista empresarial Espacios.*  
[www.asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n4](http://www.asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n4)
- Propopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad. Ginebra*  
[https://www.academia.edu/20397123/Libro\\_Productividad\\_Prokopenko](https://www.academia.edu/20397123/Libro_Productividad_Prokopenko)
- Reddin, W. (1978). citado por Chiavenato ob. Cit.pag.24. "Efectividad Gerencial" (1a. ed.), México.
- Reglamento Nacional de Edificaciones (2021) Decreto Supremo N° 011-2006 - Modificación 2021 – Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – Perú



- Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/vivienda/informes-publicaciones/2309793-reglamento-nacional-de-edificaciones-rne>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio, *Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo*. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Teoría del comportamiento organizacional*. Traducido por Javier Enríquez Brito de la Universidad Autónoma de México. Edit. Pearson.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource)
- Slobodnitsky, Drucker y Geva (2018). *The Contribution of Multinational Enterprises to Labor Productivity: The Case of Israel. La contribución de las empresas multinacionales a la productividad. Caso de Israel. OECD Productivity working papers*. <https://doi.org/10.1787/05410c09-en>
- Sparsh y Kumar (2020). *Impact of Work motivation on construction labor productivity. Impacto de la motivación laboral en la productividad laboral en el sector construcción. Technical Papers. Library ACSE*  
[www.scelibrary.org/doi/abs/10.1061/%28ASCE%29ME](http://www.scelibrary.org/doi/abs/10.1061/%28ASCE%29ME)
- Subaeva A.; Mavlieva L.; Nizamutdinov M. y Kalimullin M. (2020). en su artículo: *Labor productivity in digital agricultura. Productividad laboral en la agricultura digital*.  
[https://www.bioconferences.org/articles/bioconf/abs/2020/01/bioconf\\_fies2020\\_00226/bioconf\\_fies2020\\_00226.html](https://www.bioconferences.org/articles/bioconf/abs/2020/01/bioconf_fies2020_00226/bioconf_fies2020_00226.html)
- Tagiuri (1968). *El Clima Laboral*. [https://search?q=Tagiuri+\(1968\)+clima+lab/](https://search?q=Tagiuri+(1968)+clima+lab/)
- Vázquez, R. (2018). Cambio estructural y productividad laboral en la industria. Un análisis global. Publicado en la revista indexada  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448)
- Voynarenko (2020). *Modeling of Controlling Activity as an Instrument of Influence on Motivation in the Personnel Management System of Industrial Enterprises. Modelización de la actividad controladora como instrumento de influencia en*

*la motivación en el sistema de gestión de personal de las empresas industriales.* [Conferencia Internacional]

<https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9208991>

Wahyuni (2020). *Transactional Leadership, Motivation and Employee Performance.*  
*Liderazgo transaccional, motivación y desempeño de los empleados.*  
Periódico JOMA.

<http://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/413>

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

*Matriz de Operacionalización de Variables*

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
<b>V1 Clima Laboral</b>	Es el conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, relacionadas directa o indirectamente por las personas que trabajan en una organización y que influyen en su motivación y comportamiento. Litwin y Stringer (1978).	El análisis del clima laboral puede realizarse al elaborar un diagnóstico de las percepciones de los individuos y los factores que las generan	Motivación	Aspectos del trabajo Conducta laboral Dinero Estabilidad en el empleo Oportunidades de ascenso y promoción Condiciones de trabajo Posibilidades de participación en el trabajo Ambiente social de trabajo Oportunidad de utilizar conocimientos, habilidades y destrezas.	Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario para medir la variable 1
			Liderazgo	Dirección y control de grupo Estabilidad y seguridad de grupo Aporte de soluciones	
			Comunicación	De Información Digitales de imagen De Investigación De Gestión	
			Satisfacción Laboral	Nivel de satisfacción laboral Desempeño en el trabajo	
				Cognoscitivo Afectivo Comportamiento	

			Actitudes y Deseo Compromiso Necesidad Organizacional Deber		
<b>V2: Productividad</b>	Es el vínculo que existe entre lo que se ha producido y los medios que se han empleado para conseguirlo. Pérez y Gardey (2008).	Es el conjunto de procedimientos que describen las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado	Eficiencia	Resultados alcanzados Recursos utilizados	Técnica: Encuesta
			Eficacia	Actividades planeadas Resultados planeados	Instrumentos: Cuestionario para medir la variable 2

## ANEXO 2: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Validación del Instrumento del Clima Laboral y Productividad de los Colaboradores de la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.

Experto	Grado	Juicio sobre el Instrumento
<b>Economista Romel Huarenth Centty</b>	Doctor en Economía y Gestión	Alto
<b>Economista Oscar Lucio Moron Valdivia</b>	Magister en Gestión Estratégica	Alto
<b>Economista Jose Antonio Paz Gonzales</b>	MBA en Gestión y Dirección de Personal	Alto

## ANEXO 3: VALIDACIÓN y FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Prueba de validez y fiabilidad del Instrumento

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad Clima Laboral y Productividad Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	36

Estadísticas de fiabilidad de Clima Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,739	30

Estadísticas de fiabilidad de Productividad Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,651	6

## ANEXO 4 ENCUESTA



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

“Clima Laboral y Productividad de los Colaboradores Operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021”

Nos es grato saludarle y agradecer que pueda responder las siguientes preguntas objetivamente con fines académicos.

1. ¿El trabajo que realiza en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C. es acorde a su profesión?  
 Siempre  La mayoría de veces si  
 Algunas veces si, algunas veces no  
 La mayoría de veces no  Nunca
  
2. ¿La labor que desempeña en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C. le agrada?  
 Siempre  La mayoría de veces si  
 Algunas veces si, algunas veces no  
 La mayoría de veces no  Nunca
  
3. ¿Tiene una buena conducta laboral en la empresa?  
 Siempre  La mayoría de veces si  
 Algunas veces si, algunas veces no  
 La mayoría de veces no  Nunca
  
4. ¿Desarrolla positivamente su labor en la Inmobiliaria?  
 Siempre  La mayoría de veces si  
 Algunas veces si, algunas veces no  
 La mayoría de veces no  Nunca

5. ¿Es buena la remuneración en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?

Siempre  La mayoría de veces si

Algunas veces si, algunas veces no

La mayoría de veces no  Nunca

6. ¿Tiene estabilidad en su trabajo?

Siempre  La mayoría de veces si

Algunas veces si, algunas veces no

La mayoría de veces no  Nunca

7. ¿Hay estabilidad (frecuencia y monto) en los beneficios sociales que mensualmente otorga la Empresa?

Siempre  La mayoría de veces si

Algunas veces si, algunas veces no

La mayoría de veces no  Nunca

8. ¿La empresa le ofrece oportunidades de ascenso?

Siempre  La mayoría de veces si

Algunas veces si, algunas veces no

La mayoría de veces no  Nunca

9. ¿Hay incentivos laborales en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?

Siempre  La mayoría de veces si

Algunas veces si, algunas veces no

La mayoría de veces no  Nunca

10. ¿Son buenas las condiciones de su puesto de trabajo?

Siempre  La mayoría de veces si

Algunas veces si, algunas veces no

La mayoría de veces no  Nunca

11. ¿Tiene los servicios necesarios para aportar en su labor diaria?

Siempre  La mayoría de veces si

Algunas veces si, algunas veces no

La mayoría de veces no  Nunca

12. ¿Le permiten participar en las innovaciones y acciones laborales?

- ( ) Siempre ( ) La mayoría de veces si  
( ) Algunas veces si, algunas veces no  
( ) La mayoría de veces no ( ) Nunca

13. ¿Le otorgan tiempo para reuniones de coordinación laboral en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C

- ( ) Siempre ( ) La mayoría de veces si  
( ) Algunas veces si, algunas veces no  
( ) La mayoría de veces no ( ) Nunca

14. ¿El ambiente social en su trabajo es inclusivo?

- ( ) Siempre ( ) La mayoría de veces si  
( ) Algunas veces si, algunas veces no  
( ) La mayoría de veces no ( ) Nunca

15. ¿Hay un buen entorno social en el trabajo que desarrolla día a día?

- ( ) Siempre ( ) La mayoría de veces si  
( ) Algunas veces si, algunas veces no  
( ) La mayoría de veces no ( ) Nunca

16. ¿Le permiten utilizar sus conocimientos en las labores diarias en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?

- ( ) Siempre ( ) La mayoría de veces si  
( ) Algunas veces si, algunas veces no  
( ) La mayoría de veces no ( ) Nunca

17. ¿Le agrada poder participar en las nuevas iniciativas de la empresa?

- ( ) Siempre ( ) La mayoría de veces si  
( ) Algunas veces si, algunas veces no  
( ) La mayoría de veces no ( ) Nunca

18. ¿Hay un adecuado seguimiento y monitoreo del trabajo diario?

- ( ) Siempre ( ) La mayoría de veces si  
( ) Algunas veces si, algunas veces no  
( ) La mayoría de veces no ( ) Nunca



19. ¿En el trabajo participan en soluciones proactivas?

- Siempre  La mayoría de veces si  
 Algunas veces si, algunas veces no  
 La mayoría de veces no  Nunca

20. ¿Se informa diariamente de las actividades que se realizarán?

- Siempre  La mayoría de veces si  
 Algunas veces si, algunas veces no  
 La mayoría de veces no  Nunca

21. ¿Llega oportunamente a nivel digital las acciones que se deben ejecutar?

- Siempre  La mayoría de veces si  
 Algunas veces si, algunas veces no  
 La mayoría de veces no  Nunca

22. ¿Se permite la indagación de soluciones a las actividades de edificación y estructuración?

- Siempre  La mayoría de veces si  
 Algunas veces si, algunas veces no  
 La mayoría de veces no  Nunca

23. ¿Hay una buena gestión administrativa en la empresa inmobiliaria?

- Siempre  La mayoría de veces si  
 Algunas veces si, algunas veces no  
 La mayoría de veces no  Nunca

24. ¿Se siente satisfecho con su labor diaria en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?

- Siempre  La mayoría de veces si  
 Algunas veces si, algunas veces no  
 La mayoría de veces no  Nunca

25. ¿Realiza correctamente sus labores en las actividades encomendadas?

- Siempre  La mayoría de veces si  
 Algunas veces si, algunas veces no  
 La mayoría de veces no  Nunca

26. ¿Conoce Usted la organización completa de la entidad Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C?

- ( ) Siempre ( ) La mayoría de veces si  
( ) Algunas veces si, algunas veces no  
( ) La mayoría de veces no ( ) Nunca

27. ¿Se siente comprometido con el ideario y la visión de la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?

- ( ) Siempre ( ) La mayoría de veces si  
( ) Algunas veces si, algunas veces no  
( ) La mayoría de veces no ( ) Nunca

28. ¿Diariamente tiene un comportamiento positivo en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?

- ( ) Siempre ( ) La mayoría de veces si  
( ) Algunas veces si, algunas veces no  
( ) La mayoría de veces no ( ) Nunca

29. ¿Desea Usted que la entidad se instale y desarrolle en el mercado inmobiliario generando mayor valor rentable?

- ( ) Siempre ( ) La mayoría de veces si  
( ) Algunas veces si, algunas veces no  
( ) La mayoría de veces no ( ) Nunca

30. ¿Requiere usted formación para desarrollar mejor sus labores?

- ( ) Siempre ( ) La mayoría de veces si  
( ) Algunas veces si, algunas veces no  
( ) La mayoría de veces no ( ) Nunca

31. ¿Hay mejores aportes laborales del personal en la empresa?

- ( ) Siempre ( ) La mayoría de veces si  
( ) Algunas veces si, algunas veces no  
( ) La mayoría de veces no ( ) Nunca

32. ¿Trabajan con eficiencia los trabajadores de la empresa inmobiliaria?

- Siempre  La mayoría de veces si  
 Algunas veces si, algunas veces no  
 La mayoría de veces no  Nunca

33. ¿El talento humano son los que requiere la empresa?

- Siempre  La mayoría de veces si  
 Algunas veces si, algunas veces no  
 La mayoría de veces no  Nunca

34. ¿Los colaboradores desarrollan las actividades planeadas?

- Siempre  La mayoría de veces si  
 Algunas veces si, algunas veces no  
 La mayoría de veces no  Nunca

35. ¿Con su aporte en el trabajo, considera que los colaboradores logran los objetivos planificados?

- Siempre  La mayoría de veces si  
 Algunas veces si, algunas veces no  
 La mayoría de veces no  Nunca

36. ¿Considera Usted que logra los resultados esperados con los recursos otorgados y las tareas encomendadas?

- Siempre  La mayoría de veces si  
 Algunas veces si, algunas veces no  
 La mayoría de veces no  Nunca

Gracias

## ANEXO 5: JUICIO DE EXPERTOS

### MATRIZ DE VALIDACION

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				siempre	la mayoría de	algunas veces	la mayoría de	nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			
									SI	NO	SI	NO			SI	NO
4	3	2	1	0												
V1. Clima Laboral	D1. La Motivación	Aspectos del trabajo	1.- ¿El trabajo que realiza en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C. es acorde a su profesión?						X		X		X		-----	
			2.- ¿La labor que desempeña en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C. le agrada?						X		X		X		-----	
		Conducta laboral	3.- ¿Tiene una buena conducta laboral en la empresa?							X		X		X		-----
			4.- ¿Desarrolla positivamente su labor en la Inmobiliaria?							X		X		X		-----
		Dinero	5.- ¿Es buena la remuneración en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?							X		X		X		-----
		Estabilidad en el empleo	6.- ¿Tiene estabilidad en su trabajo?							X		X		X		-----
			7.- ¿Hay estabilidad (frecuencia y monto) en los beneficios sociales que mensualmente otorga la Empresa?							X		X		X		-----
		Oportunidades de ascenso y promoción	8.- ¿La empresa le ofrece oportunidades de ascenso?							X		X		X		-----
			9.- ¿Hay promociones laborales en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?							X		X		X		-----
		Condiciones de trabajo	10.- ¿Son buenas las condiciones de su puesto de trabajo?							X		X		X		-----

  
 Sr. A. y M. García  
 C.E.I.A. Mar. N° 710  
 C.PPe. Mat. N° 072868819





### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre el Clima Laboral y Productividad de los Colaboradores Operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021

**OBJETIVO:** Establecer la relación entre las variables clima laboral y productividad empresarial de la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias SAC

**DIRIGIDO A:**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Doctor HUARENTH CENTTY, Romel Gabino

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Ciencias, Economía y Gestión en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:** ALTO

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
----------	------	-------	------	----------



Dr. Romel Huarenth Centty  
C.Econ.A. Mar. N° 710  
C.PPe. Mat. N° 0729585819

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN					
				siempre	la mayoría de	algunas veces	la mayoría de	nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem				
									SI	NO	SI	NO			SI	NO		
4	3	2	1	0														
<b>V1. Clima Laboral</b>	D1. La Motivación	Aspectos del trabajo	1.- ¿El trabajo que realiza en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C. es acorde a su profesión?							X		X		X		-----		
			2.- ¿La labor que desempeña en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C. le agrada?								X		X		X		-----	
		Conducta laboral	3.- ¿Tiene una buena conducta laboral en la empresa?								X		X		X		-----	
			4.- ¿Desarrolla positivamente su labor en la Inmobiliaria?								X		X		X		-----	
		Dinero	5.- ¿Es buena la remuneración en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?								X		X		X		-----	
		Estabilidad en el empleo	6.- ¿Tiene estabilidad en su trabajo?									X		X		X		-----
			7.- ¿Hay estabilidad (frecuencia y monto) en los beneficios sociales que mensualmente otorga la Empresa?									X		X		X		-----
		Oportunidades de ascenso y promoción	8.- ¿La empresa le ofrece oportunidades de ascenso?									X		X		X		-----
			9.- ¿Hay promociones laborales en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?									X		X		X		-----
		Condiciones de trabajo	10.- ¿Son buenas las condiciones de su puesto de trabajo?									X		X		X		-----



			11.- ¿Tiene los servicios necesarios para aportar en su labor diaria?											X	X	X			-----	
		Posibilidades de participación en el trabajo	12.- ¿Le permiten participar en las innovaciones y acciones laborales?											X	X	X			-----	
			13.- ¿Le otorgan tiempo para reuniones de coordinación laboral en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?												X	X	X			-----
		Ambiente social de trabajo	14.- ¿El ambiente social en su trabajo es inclusivo?											X	X	X			-----	
			15.- ¿Hay un buen entorno social en el trabajo que desarrolla día a día?												X	X	X			-----
		Oportunidad de utilizar conocimientos, habilidades y destrezas.	16.- ¿Le permiten utilizar sus conocimientos en las labores diarias en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?											X	X	X			-----	
			17.- ¿Le agrada poder participar en las nuevas iniciativas de la empresa?												X	X	X			-----
	D2. El Liderazgo	Dirección y control de grupo	18.- ¿Hay un adecuado seguimiento y monitoreo del trabajo diario?											X	X	X			-----	
		Aporte de soluciones	19.- ¿En el trabajo participan en soluciones proactivas?												X	X	X			-----
	D3. Comunicación	De Información	20.- ¿Se informa diariamente de las actividades que se realizarán?											X	X	X			-----	
		Digitales de imagen	21.- ¿Llega oportunamente a nivel digital las acciones que se deben ejecutar?												X	X	X			-----
		De Investigación	22.- ¿Se permite la indagación de soluciones a las actividades de edificación y estructuración?												X	X	X			-----
		De Gestión	23.- ¿Hay una buena gestión administrativa en la empresa inmobiliaria?												X	X	X			-----
	D4. Satisfacción laboral	Nivel de satisfacción laboral	24.- ¿Se siente satisfecho con su labor diaria en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?											X	X	X			-----	
		Desempeño en el trabajo	25.- ¿Realiza siempre una buena labor en las actividades empresariales mobiliarias encomendadas?												X	X	X			-----



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre el Clima Laboral y Productividad de los Colaboradores Operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021

**OBJETIVO:** Establecer la relación entre las variables clima laboral y productividad empresarial de la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias SAC

**DIRIGIDO A:**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Magister Moron Valdivia, Oscar Lucio

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Gerencia Educativa Estratégica en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:** ALTO

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
----------	------	-------	------	----------



---

**Magister Oscar Lucio Moron Valdivia**  
DNI 29689354  
Cea Matr. 290  
Colegio de Economistas de Arequipa

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				siempre	la mayoría de	algunas veces	la mayoría de	nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO			
4	3	2	1	0													
<b>VI. Clima Laboral</b>	<b>D1. La Motivación</b>	Aspectos del trabajo	1.- ¿El trabajo que realiza en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C es acorde a su profesión?							<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		----	
			2.- ¿La labor que desempeña en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C le agrada?								<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		----
		Conducta laboral	3.- ¿Tiene una buena conducta laboral en la empresa?								<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		----
			4.- ¿Desarrolla positivamente su labor en la Inmobiliaria?								<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		----
		Dinero	5.- ¿Es buena la remuneración la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?								<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		----
		Estabilidad en el empleo	6.- ¿Tiene estabilidad en su trabajo?								<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		----
			7.- ¿Hay estabilidad (frecuencia y monto) en los beneficios sociales que mensualmente otorga la Empresa?								<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		----
		Oportunidades de ascenso y promoción	8.- ¿La empresa le ofrece oportunidades de ascenso?								<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		----
			9.- ¿Hay promociones laborales en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?								<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		----
		Condiciones de trabajo	10.- ¿Son buenas las condiciones de su puesto de trabajo?								<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		----





## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre el Clima Laboral y Productividad de los Colaboradores Operativos en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021

**OBJETIVO:** Establecer la relación entre las variables clima laboral y productividad empresarial de la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias SAC

**DIRIGIDO A:**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Magister José Antonio Paz Gonzales

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MBA en Gestión y Dirección Empresarial en la Universidad Nacional de San Agustín

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:** ALTO

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
----------	------	-------	------	----------



---

Magister José Antonio Paz Gonzales  
DNI: 29723005  
C. Econ. A. Matr. 1897  
Colegio de Economistas de Arequipa

## ANEXO 6: RESULTADOS DE LA ENCUESTA

**Tabla 7**

*Resultados obtenidos de la primera pregunta.*

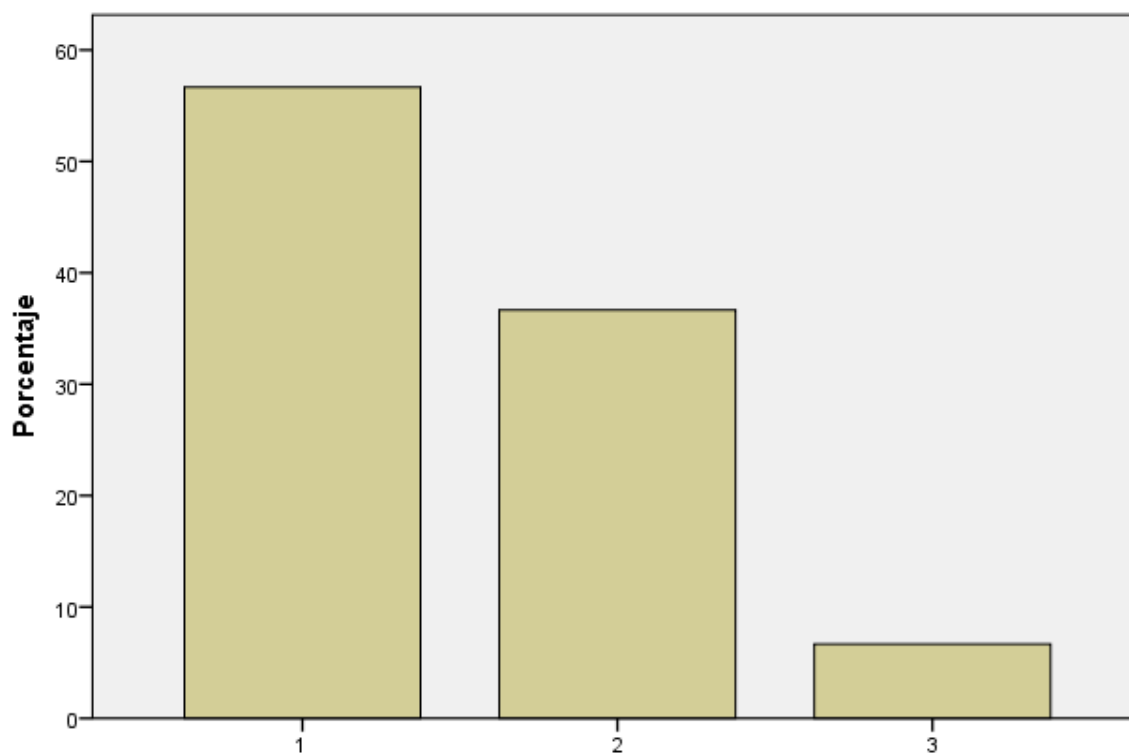
**1,- ¿El trabajo que realiza en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.es acorde a su profesión?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	17	56,7	56,7	56,7
	2	11	36,7	36,7	93,3
	3	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 7 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 7**

*Resultados obtenidos de la primera pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 7 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.



**Tabla 8**

*Resultados obtenidos de la segunda pregunta.*

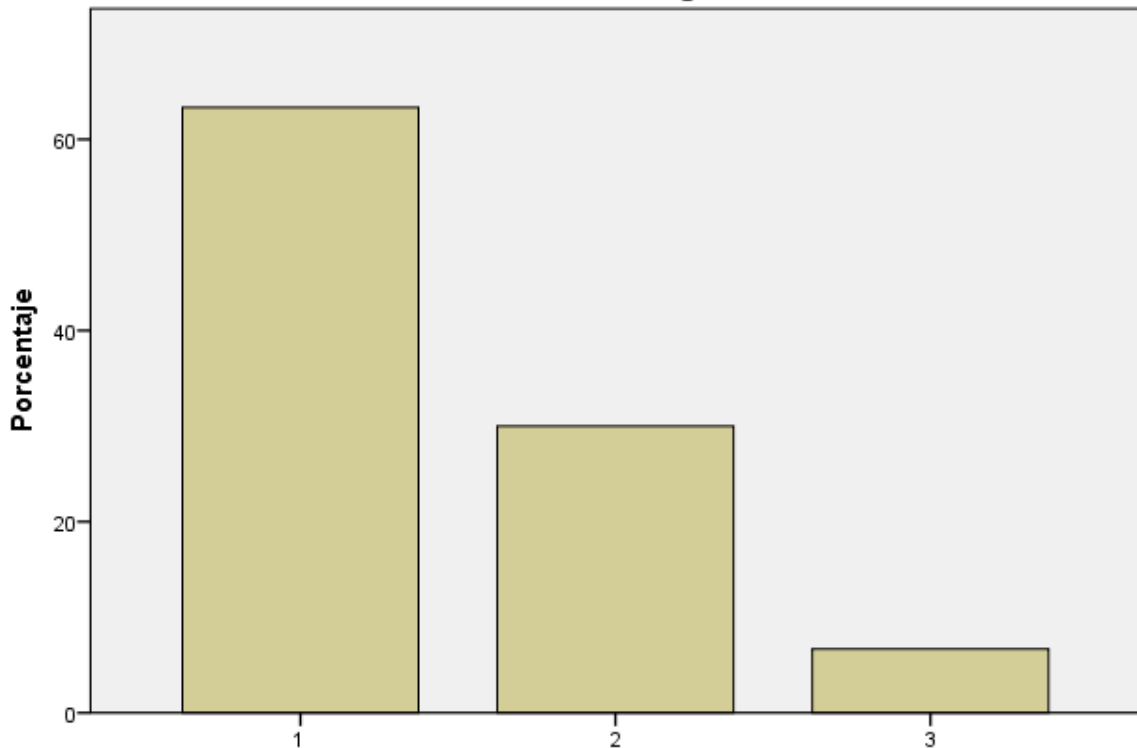
**2.- ¿La labor que desempeña en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.le agrada?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	19	63,3	63,3	63,3
	2	9	30,0	30,0	93,3
	3	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 8 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 8**

*Resultados obtenidos de la segunda pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 8 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 9**

*Resultados obtenidos de la tercera pregunta.*

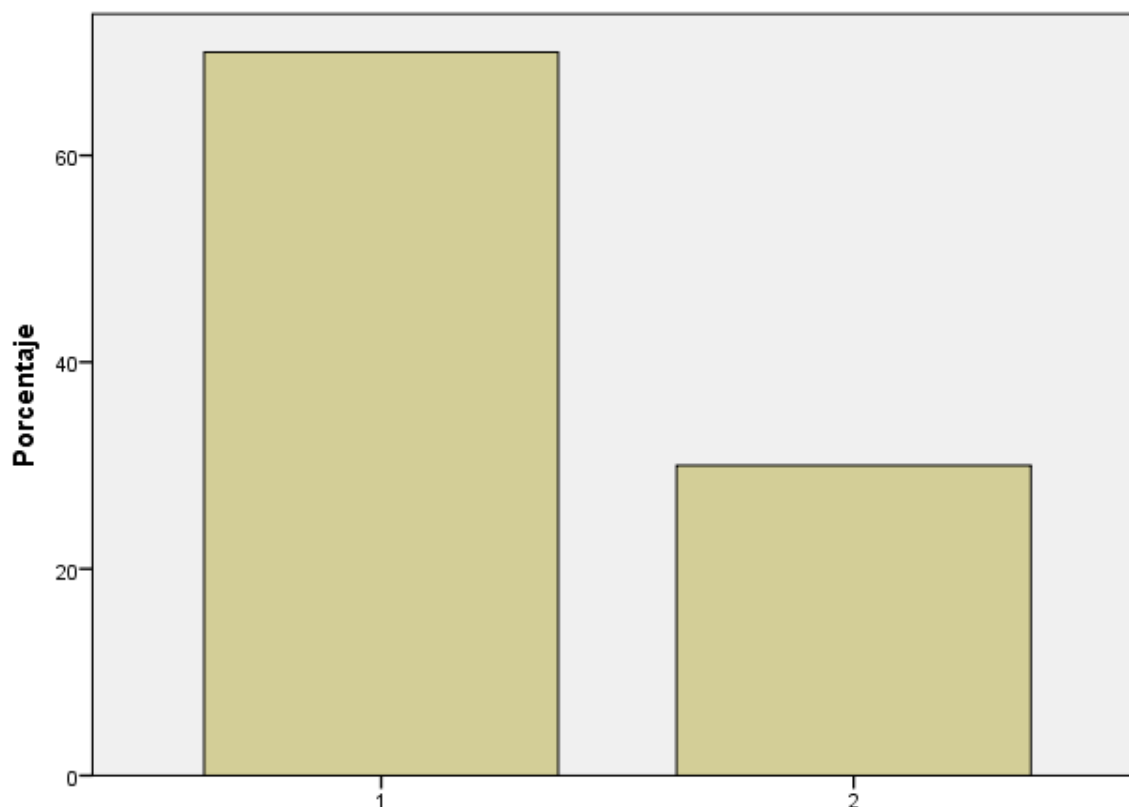
**3., ¿Tiene una buena conducta laboral en la empresa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	21	70,0	70,0	70,0
	2	9	30,0	30,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 9 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 9**

*Resultados obtenidos de la tercera pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 9 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 10**

*Resultados obtenidos de la cuarta pregunta.*

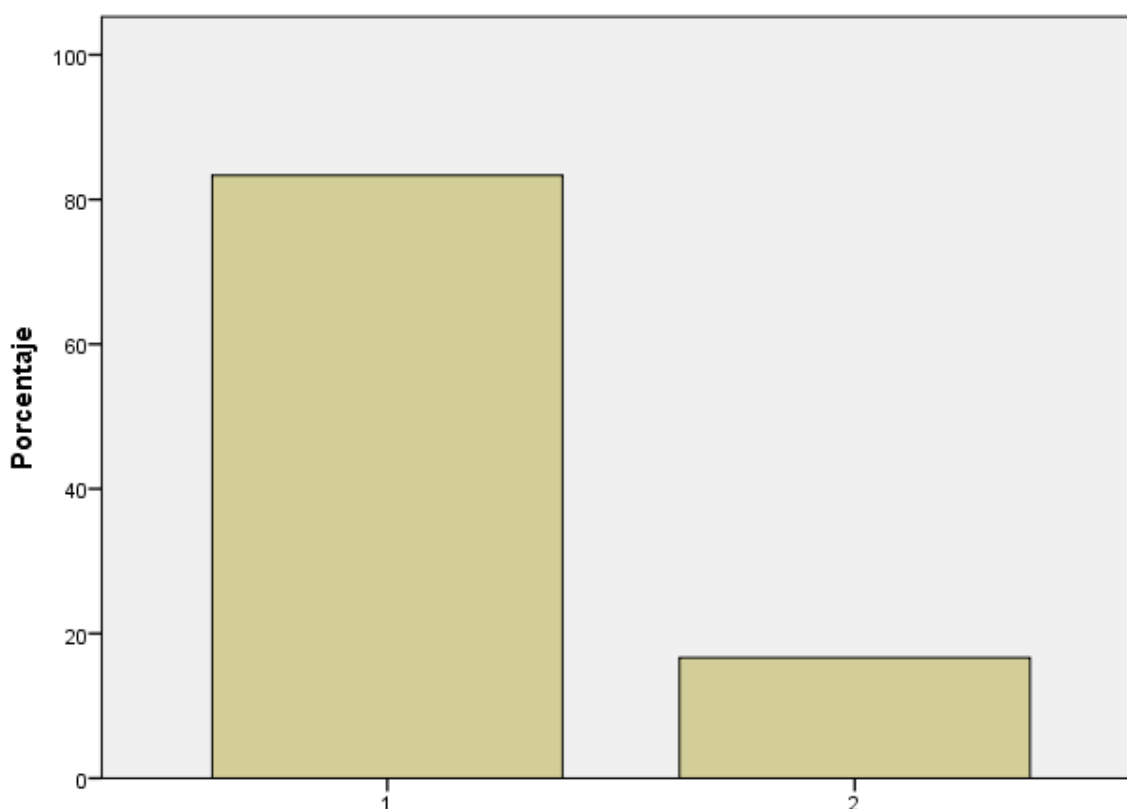
**4.- ¿Desarrolla positivamente su labor en la Inmobiliaria?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	25	83,3	83,3	83,3
	2	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 10 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 10**

*Resultados obtenidos de la cuarta pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 10 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la repuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 11**

*Resultados obtenidos de la quinta pregunta.*

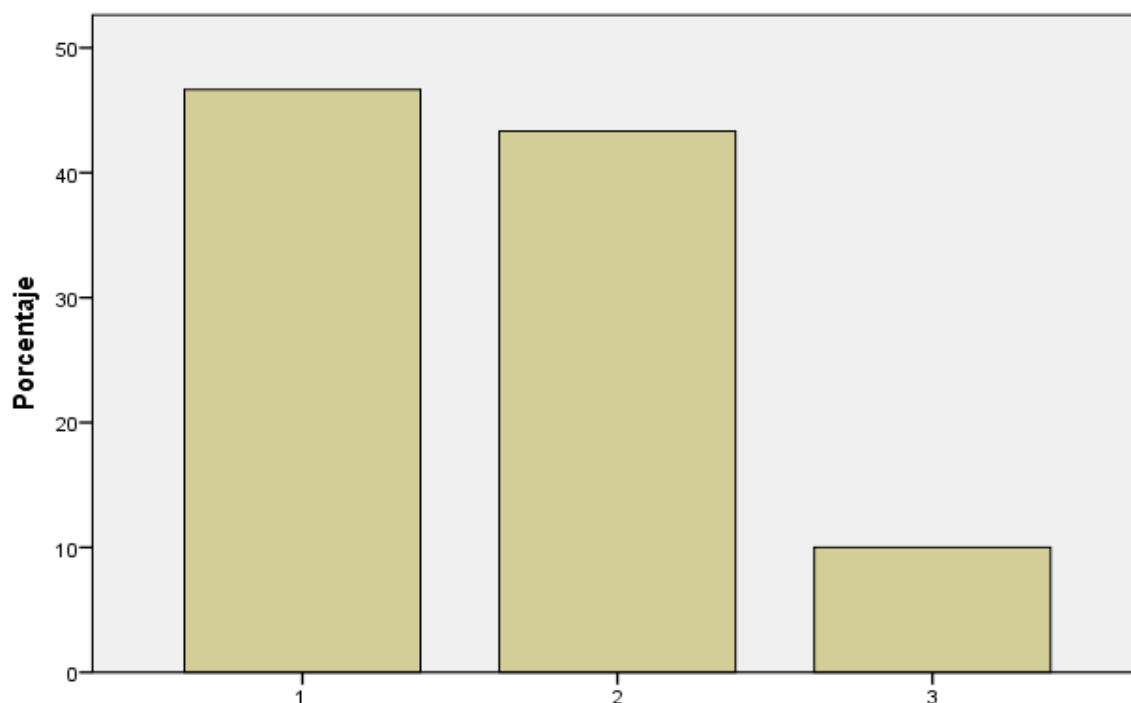
**5.- ¿Es buena la remuneración en la Empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	14	46,7	46,7	46,7
	2	13	43,3	43,3	90,0
	3	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 11 podemos observar que la alternativa “siempre” y “la mayoría de veces si” tuvieron mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 11**

*Resultados obtenidos de la quinta pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 11 podemos observar que la alternativa “siempre” y “la mayoría de veces si” tuvieron mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Tabla 12**

*Resultados obtenidos de la sexta pregunta.*

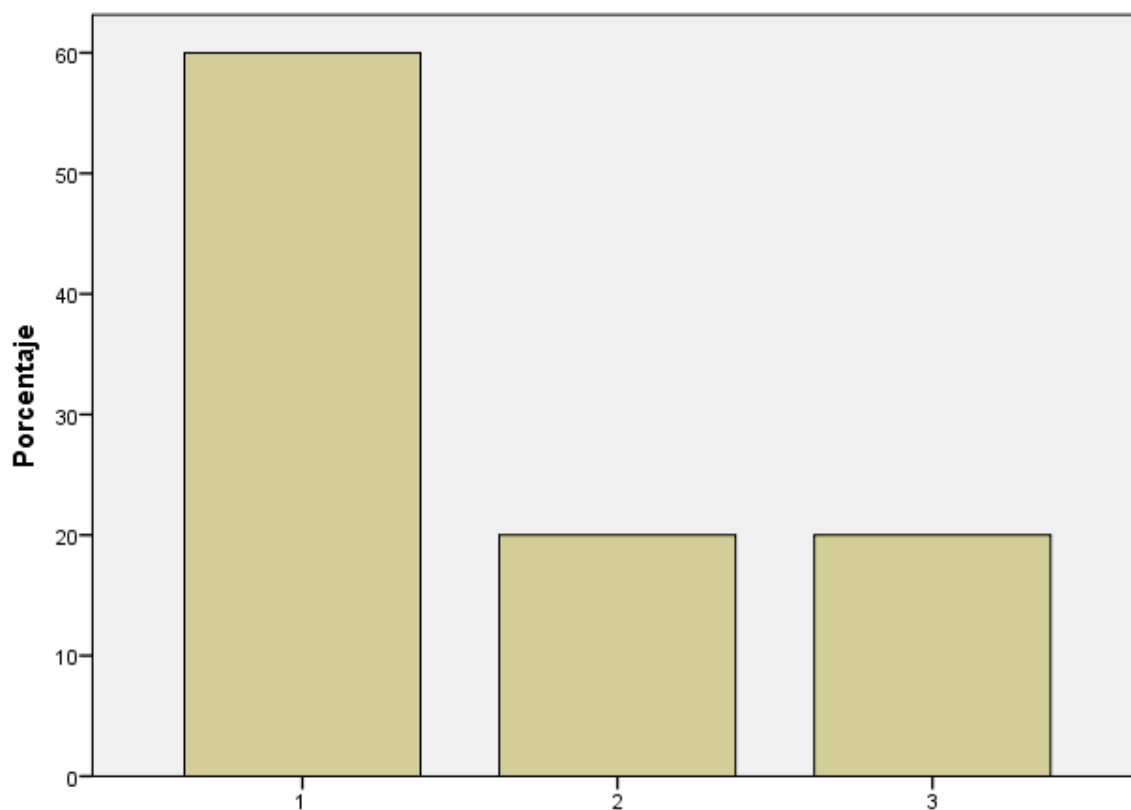
**6.- ¿Tiene estabilidad en su trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	18	60,0	60,0	60,0
	2	6	20,0	20,0	80,0
	3	6	20,0	20,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 12 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 12**

*Resultados obtenidos de la sexta pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 12 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 13**

*Resultados obtenidos de la séptima pregunta.*

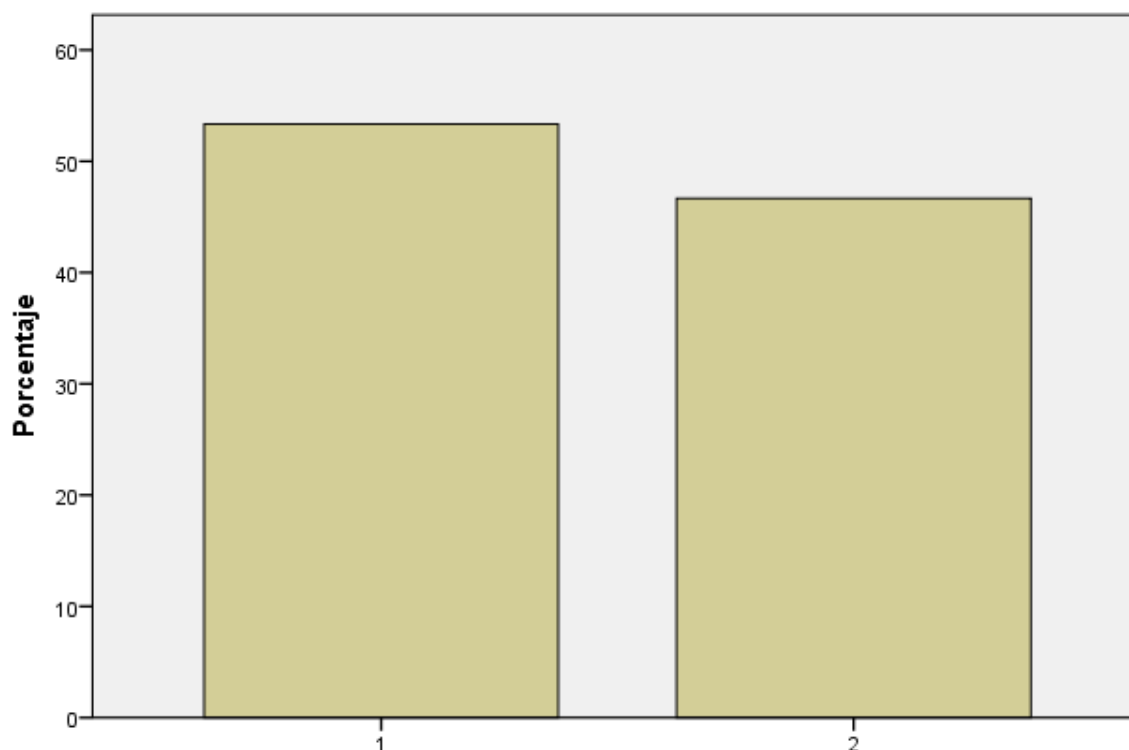
**7.- ¿Hay estabilidad (frecuencia y monto) en los beneficios sociales que mensualmente otorga la Empresa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	16	53,3	53,3	53,3
	2	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 13 podemos observar que la alternativa “siempre” y “la mayoría de veces si” fueron las únicas que tuvieron frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 13**

*Resultados obtenidos de la séptima pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 13 podemos observar que la alternativa “siempre” y “la mayoría de veces si” fueron las únicas que tuvieron frecuencia entre las otras alternativas.

**Tabla 14**

*Resultados obtenidos de la octava pregunta.*

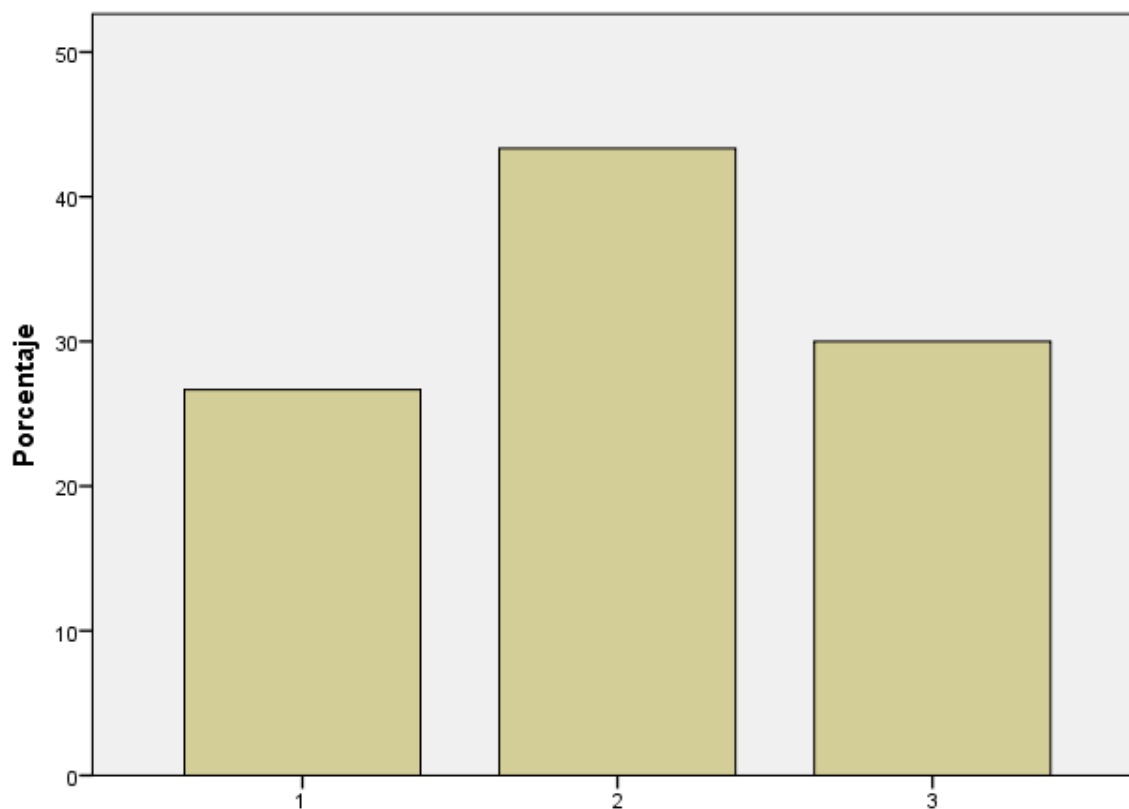
**8.- ¿La empresa le ofrece oportunidades de ascenso?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	8	26,7	26,7	26,7
	2	13	43,3	43,3	70,0
	3	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 14 podemos observar que la alternativa “la mayoría de veces sí” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 14**

*Resultados obtenidos de la octava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 14 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “la mayoría de veces sí” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 15**

*Resultados obtenidos de la novena pregunta.*

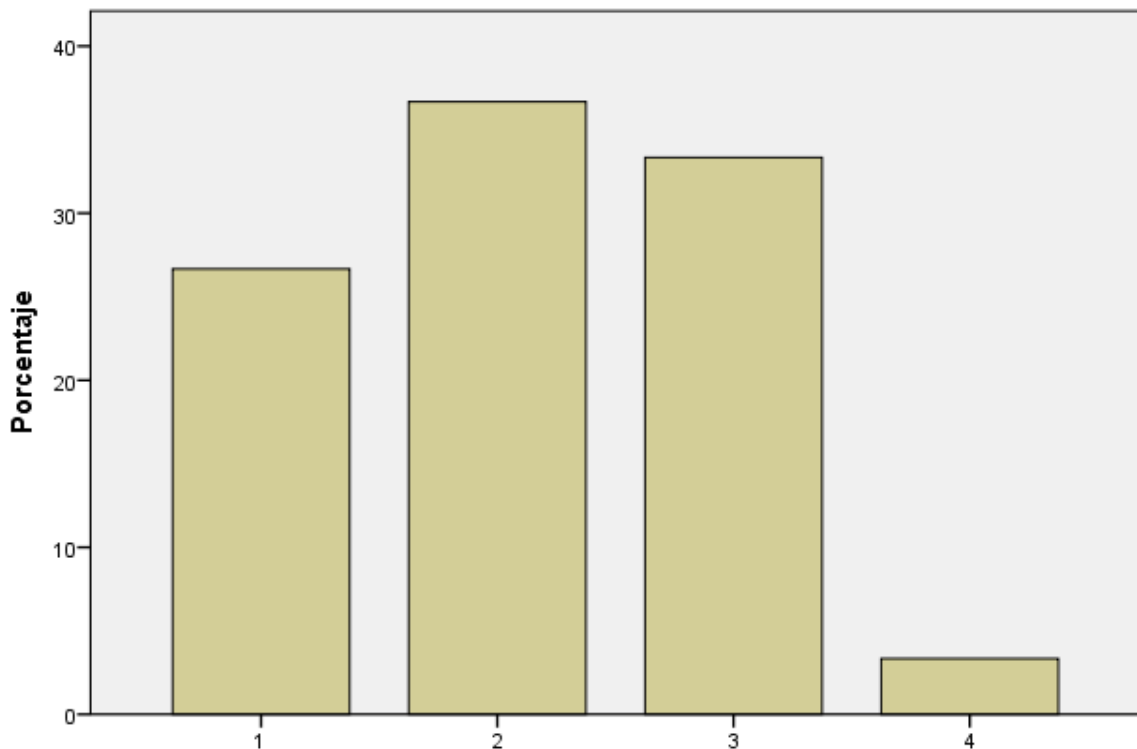
**9.- ¿Hay incentivos laborales en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	8	26,7	26,7	26,7
	2	11	36,7	36,7	63,3
	3	10	33,3	33,3	96,7
	4	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0		

*Nota:* En la tabla 15 podemos observar que la alternativa “la mayoría de veces si” y “algunas veces si, algunas veces no” fueron las respuestas que tuvieron mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 15**

*Resultados obtenidos de la novena pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 15 podemos observar que la alternativa “la mayoría de veces si” y “algunas veces si, algunas veces no” fueron las respuestas que tuvieron mayor frecuencia entre las otras alternativas.



**Tabla 16**

*Resultados obtenidos de la décima pregunta.*

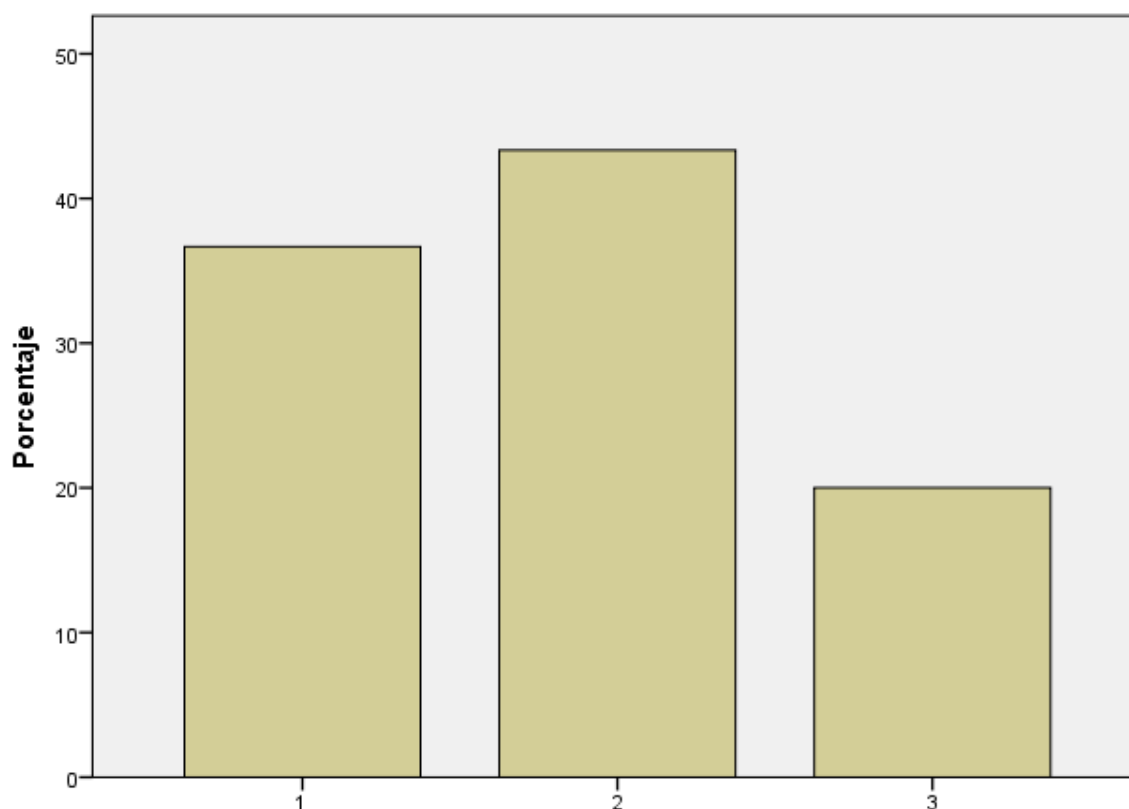
**10.- ¿Son buenas las condiciones de su puesto de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	11	36,7	36,7	36,7
	2	13	43,3	43,3	80,0
	3	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 16 podemos observar que la alternativa “la mayoría de veces si” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 16**

*Resultados obtenidos de la décima pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 16 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “la mayoría de veces si” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 17**

*Resultados obtenidos de la onceava pregunta.*

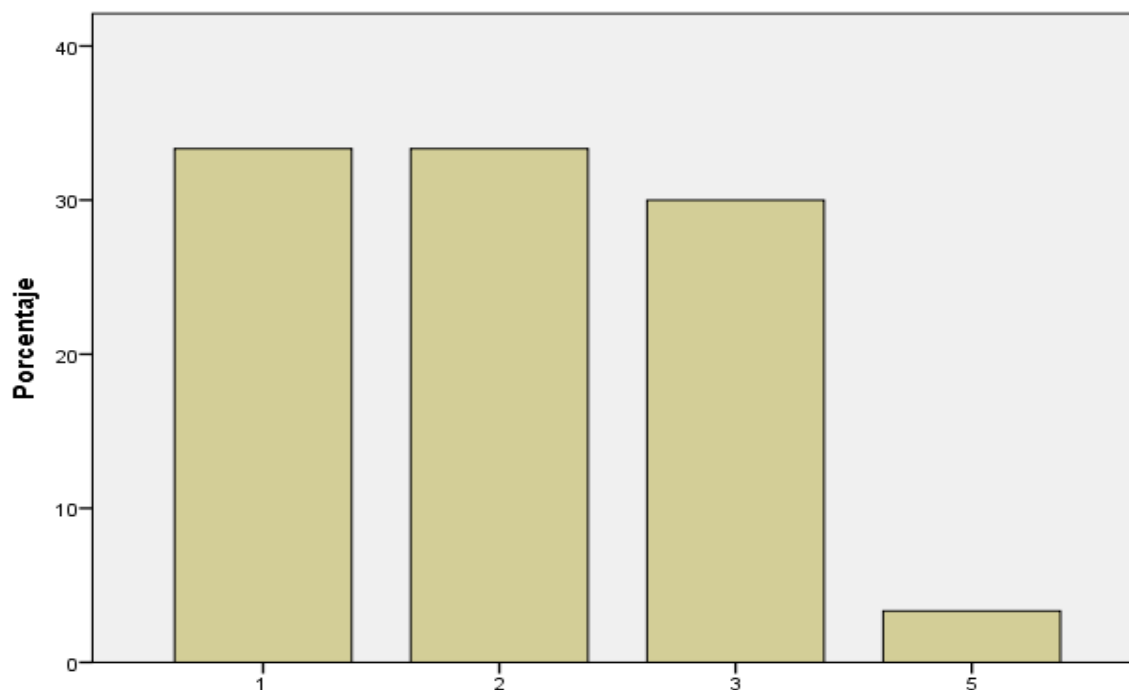
**11.- ¿Tiene los servicios necesarios para aportar en su labor diaria?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	10	33,3	33,3	33,3
	2	10	33,3	33,3	66,7
	3	9	30,0	30,0	96,7
	5	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 17 podemos observar que la alternativa “siempre” y “la mayoría de veces si” fueron las únicas que tuvieron frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 17**

*Resultados obtenidos de la onceava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 17 podemos observar que la alternativa “siempre” y “la mayoría de veces si” fueron las únicas que tuvieron frecuencia entre las otras alternativas.

**Tabla 18**

*Resultados obtenidos de la doceava pregunta.*

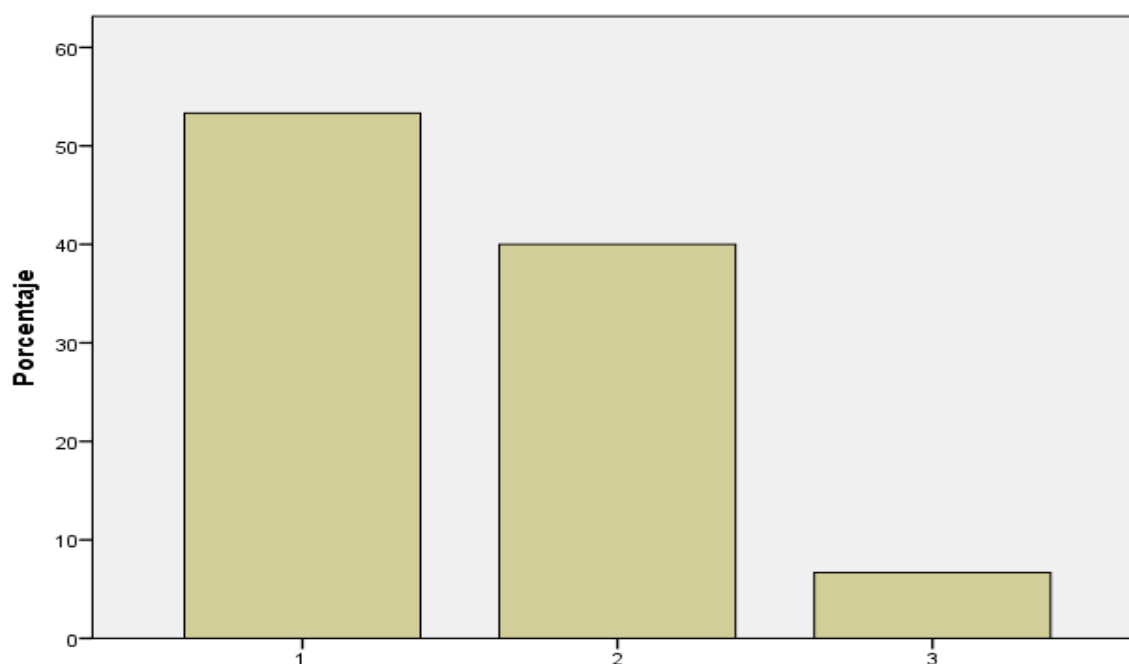
**12.- ¿Le permiten participar en las innovaciones y acciones laborales?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	16	53,3	53,3	53,3
	2	12	40,0	40,0	93,3
	3	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 18 podemos observar que la alternativa “siempre” y “la mayoría de veces si” fueron las únicas que tuvieron frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 18**

*Resultados obtenidos de la doceava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 18 podemos observar que la alternativa “siempre” y “la mayoría de veces si” fueron las únicas que tuvieron frecuencia entre las otras alternativas.

**Tabla 19**

*Resultados obtenidos de la treceava pregunta.*

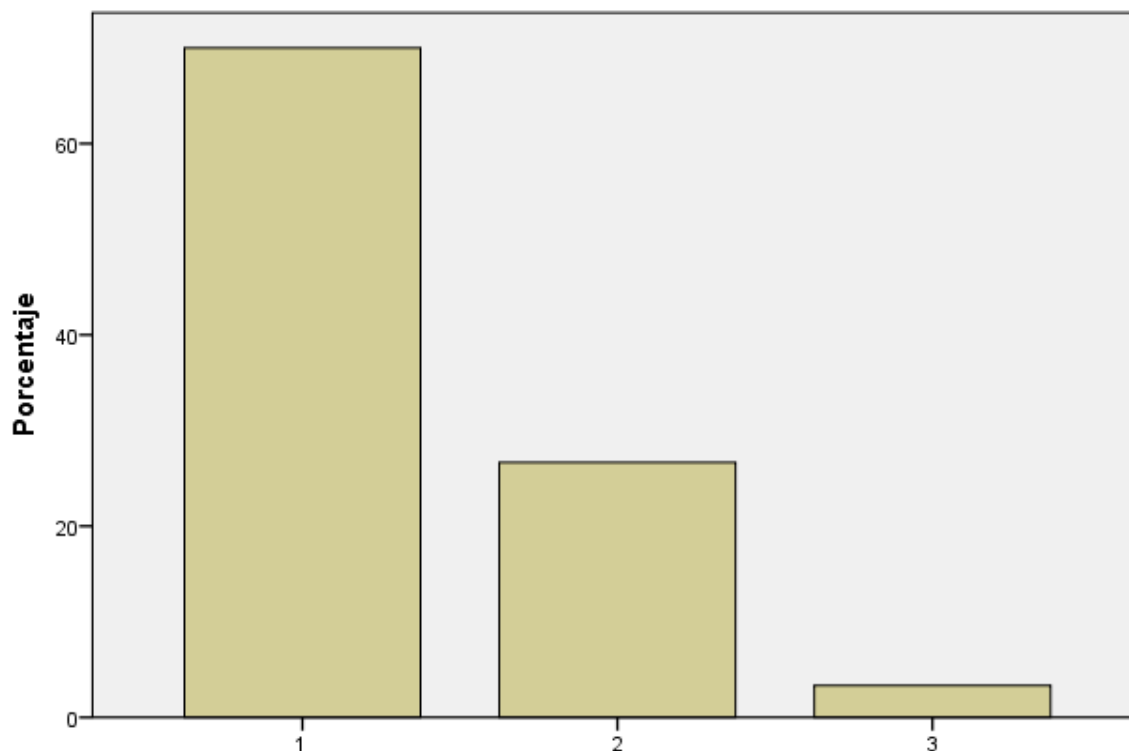
**13.- ¿Le otorgan tiempo para reuniones de coordinación laboral en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	21	70,0	70,0	70,0
	2	8	26,7	26,7	96,7
	3	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 19 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 19**

*Resultados obtenidos de la treceava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 19 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 20**

*Resultados obtenidos de la catorceava pregunta.*

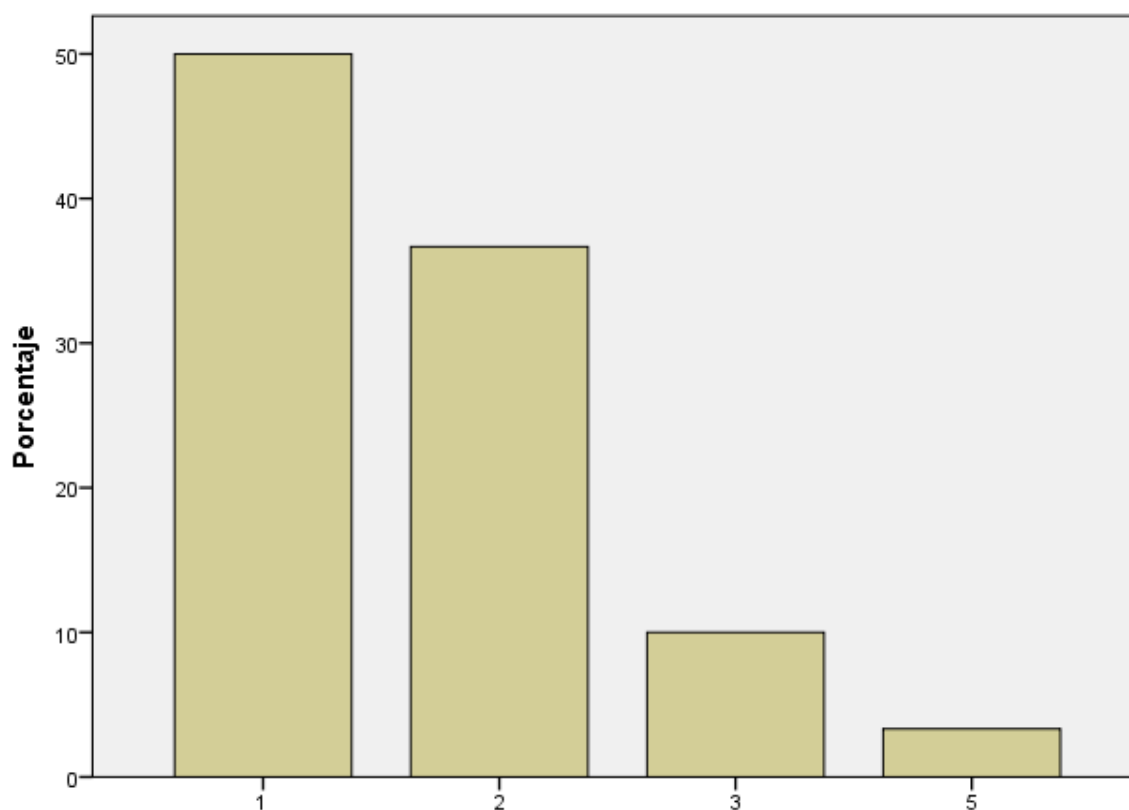
**14.- ¿El ambiente social en su trabajo es inclusivo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	15	50,0	50,0	50,0
	2	11	36,7	36,7	86,7
	3	3	10,0	10,0	96,7
	5	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 20 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 20**

*Resultados obtenidos de la catorceava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 20 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 21**

*Resultados obtenidos de la quinceava pregunta.*

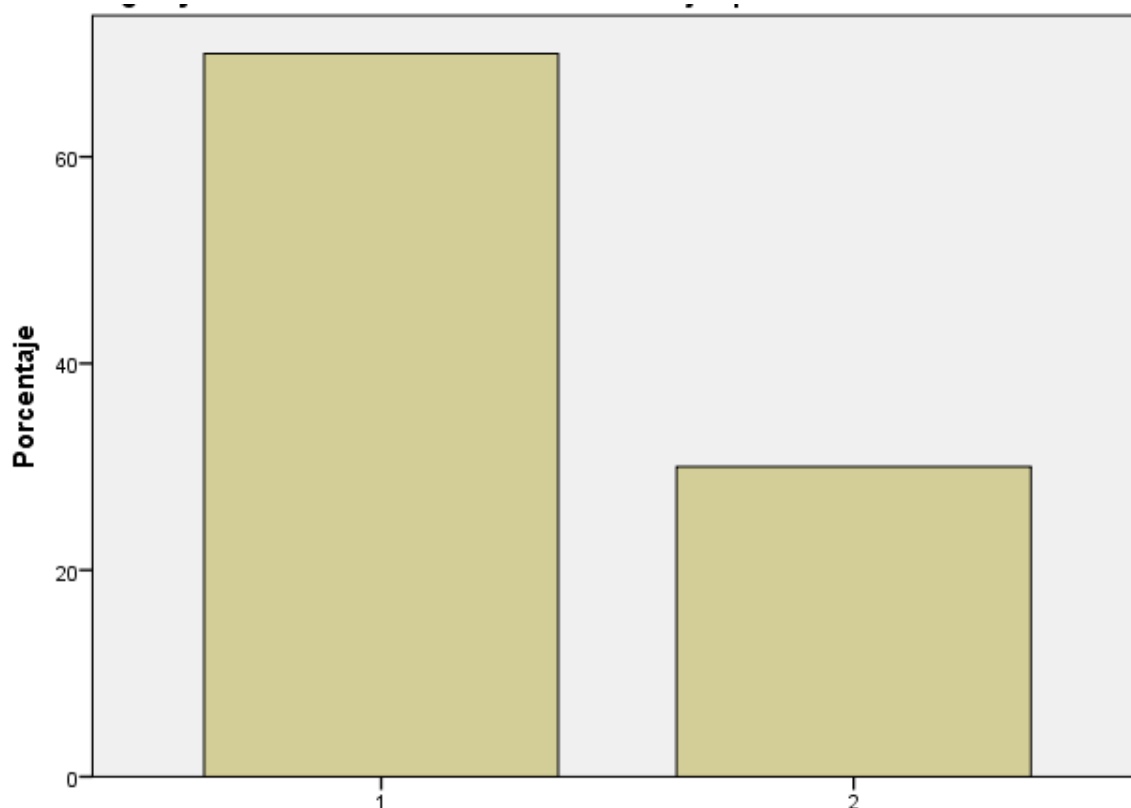
**15.-¿Hay un buen entorno social en el trabajo que desarrolla día a día?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	21	70,0	70,0	70,0
	2	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 21 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 21**

*Resultados obtenidos de la quinceava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 21 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la repuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 22**

*Resultados obtenidos de la dieciseisava pregunta.*

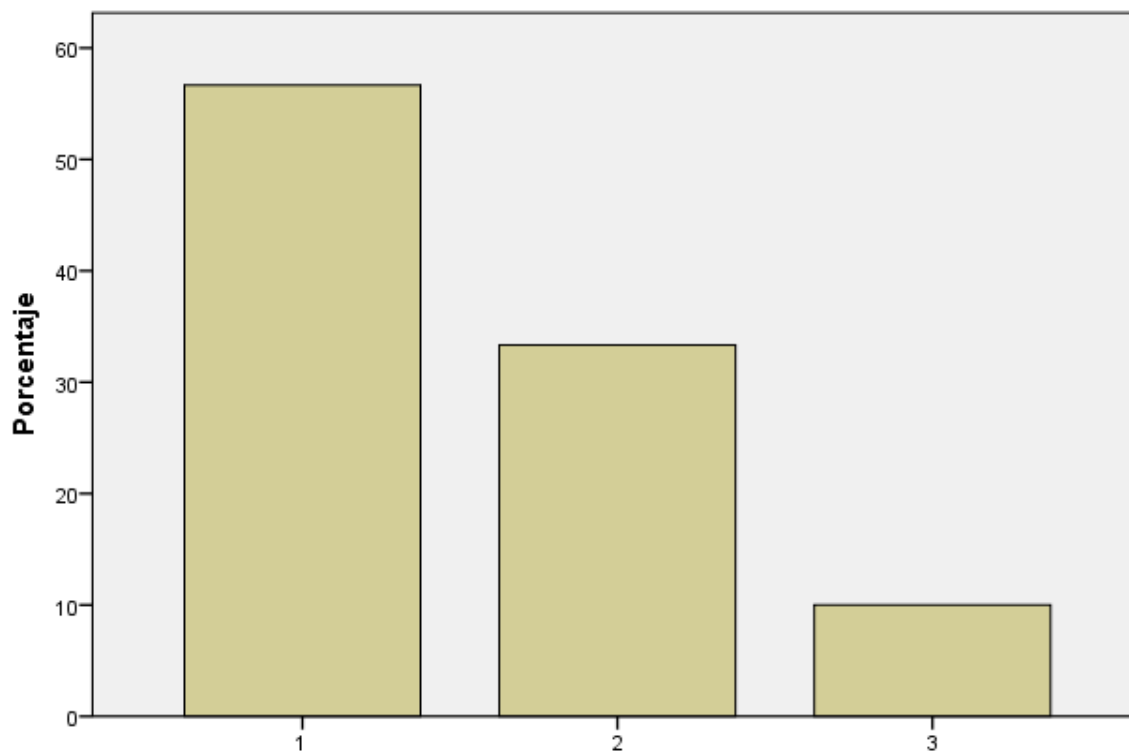
**16.- ¿Le permiten utilizar sus conocimientos en las labores diarias en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	17	56,7	56,7	56,7
	2	10	33,3	33,3	90,0
	3	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 22 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 22**

*Resultados obtenidos de la dieciseisava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 22 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 23**

*Resultados obtenidos de la diecisieteava pregunta.*

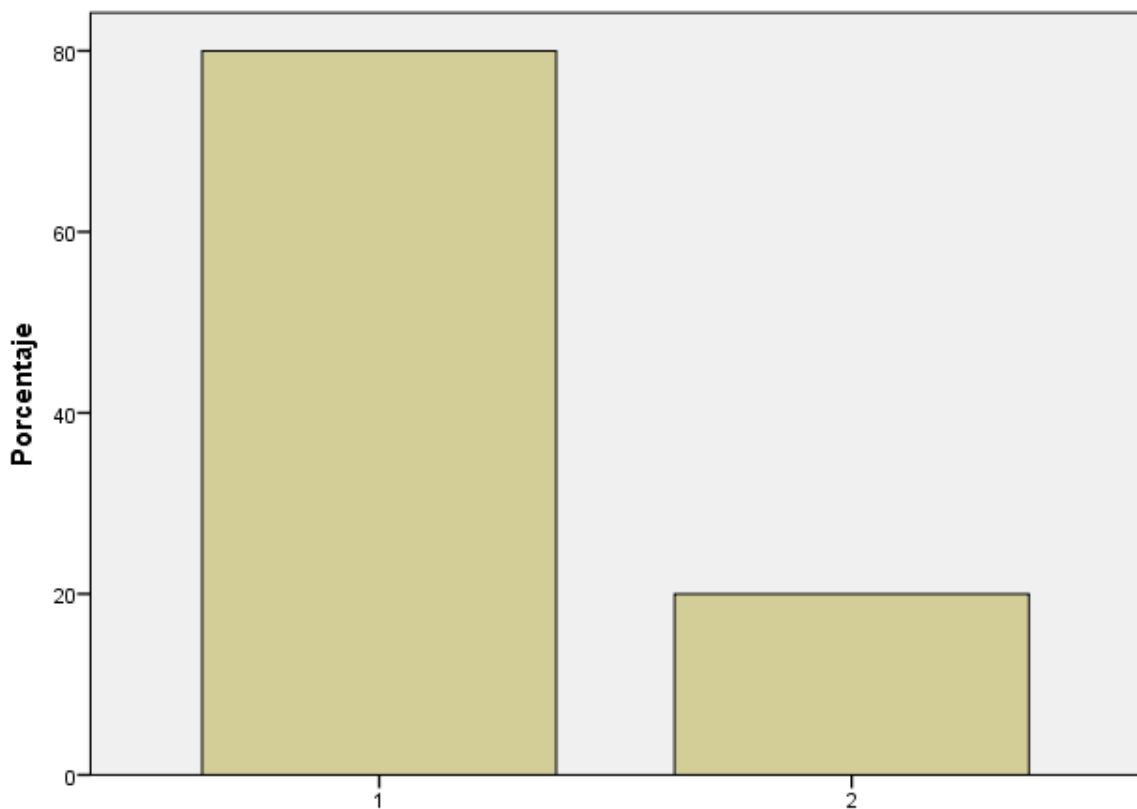
**17.- ¿Le agrada poder participar en las nuevas iniciativas de la empresa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	24	80,0	80,0	80,0
	2	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 23 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 23**

*Resultados obtenidos de la diecisieteava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 23 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.



**Tabla 24**

*Resultados obtenidos de la dieciochoava pregunta.*

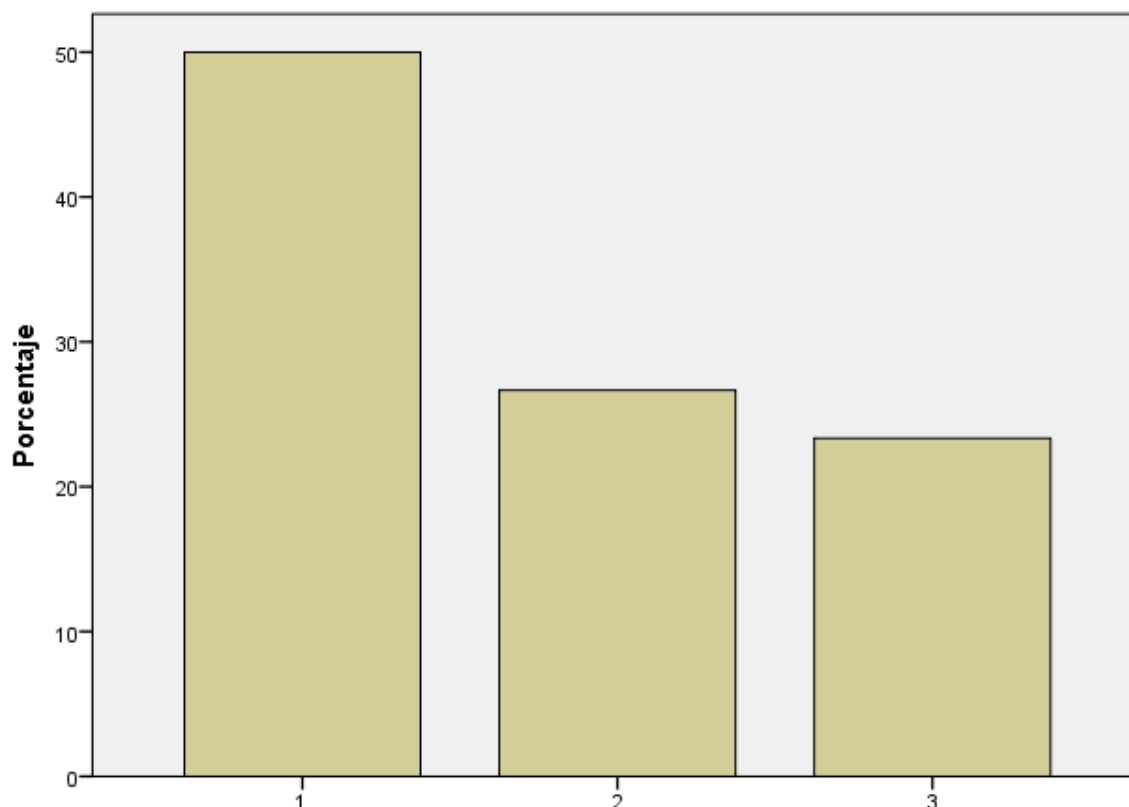
**18.- ¿Hay un adecuado seguimiento y monitoreo del trabajo diario?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	15	50,0	50,0	50,0
	2	8	26,7	26,7	76,7
	3	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 24 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 24**

*Resultados obtenidos de la dieciochoava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 24 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 25**

*Resultados obtenidos de la diecinueveava pregunta.*

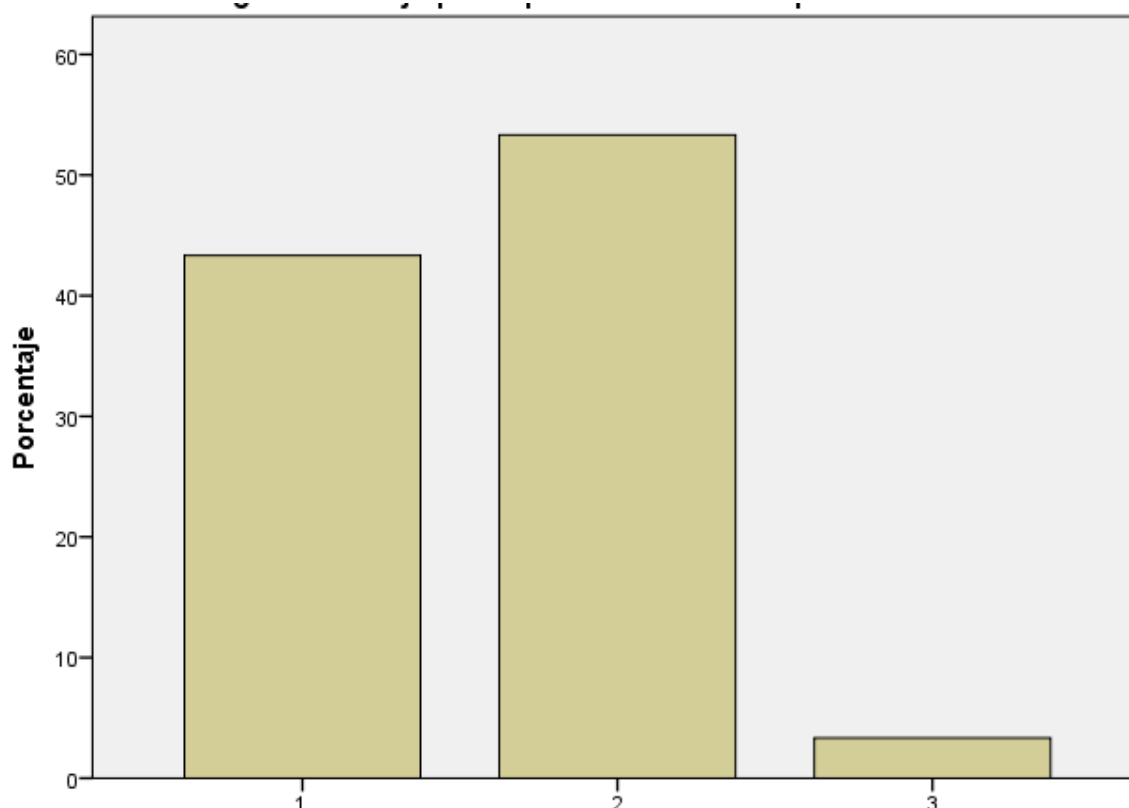
**19.- ¿En el trabajo participan en soluciones proactivas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	13	43,3	43,3	43,3
	2	16	53,3	53,3	96,7
	3	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 25 podemos observar que la alternativa “la mayoría de veces si” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 25**

*Resultados obtenidos de la diecinueveava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 25 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la repuesta “la mayoría de veces si” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 26**

*Resultados obtenidos de la veinteava pregunta.*

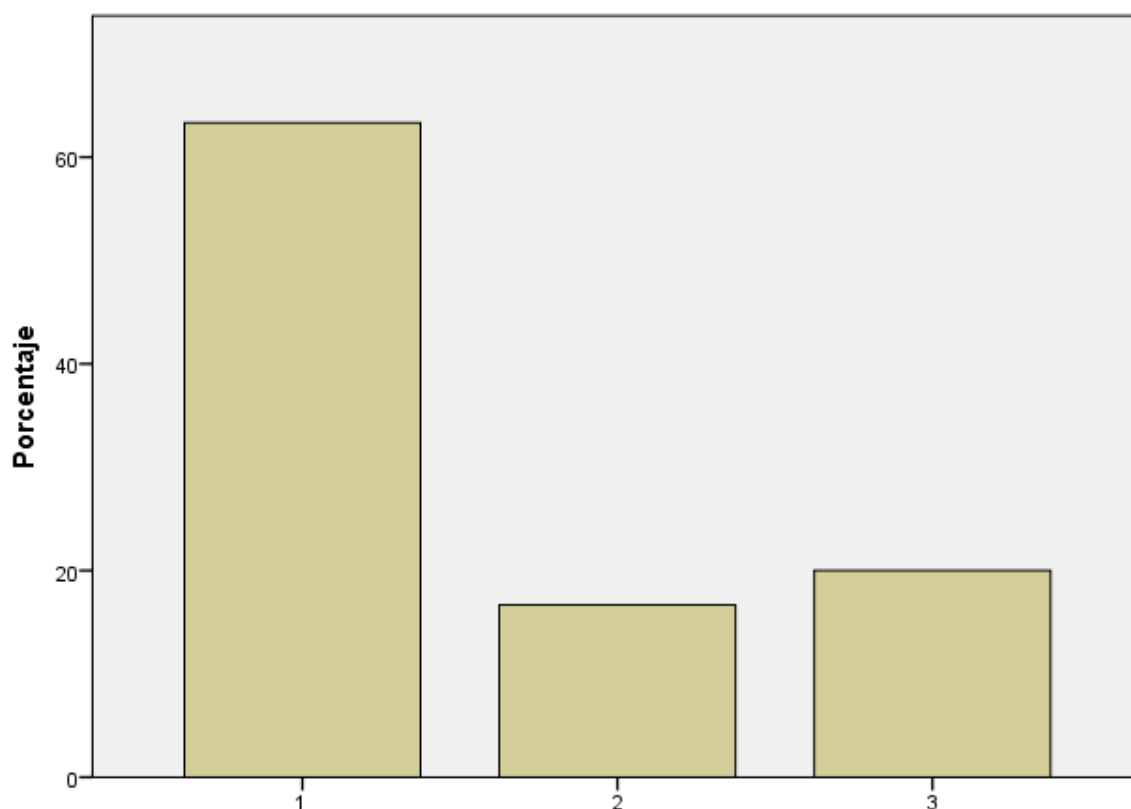
**20.-¿Se informa diariamente de las actividades que se realizarán?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	19	63,3	63,3	63,3
	2	5	16,7	16,7	80,0
	3	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 26 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 26**

*Resultados obtenidos de la veinteava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 26 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la repuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 27**

*Resultados obtenidos de la veintiunava pregunta.*

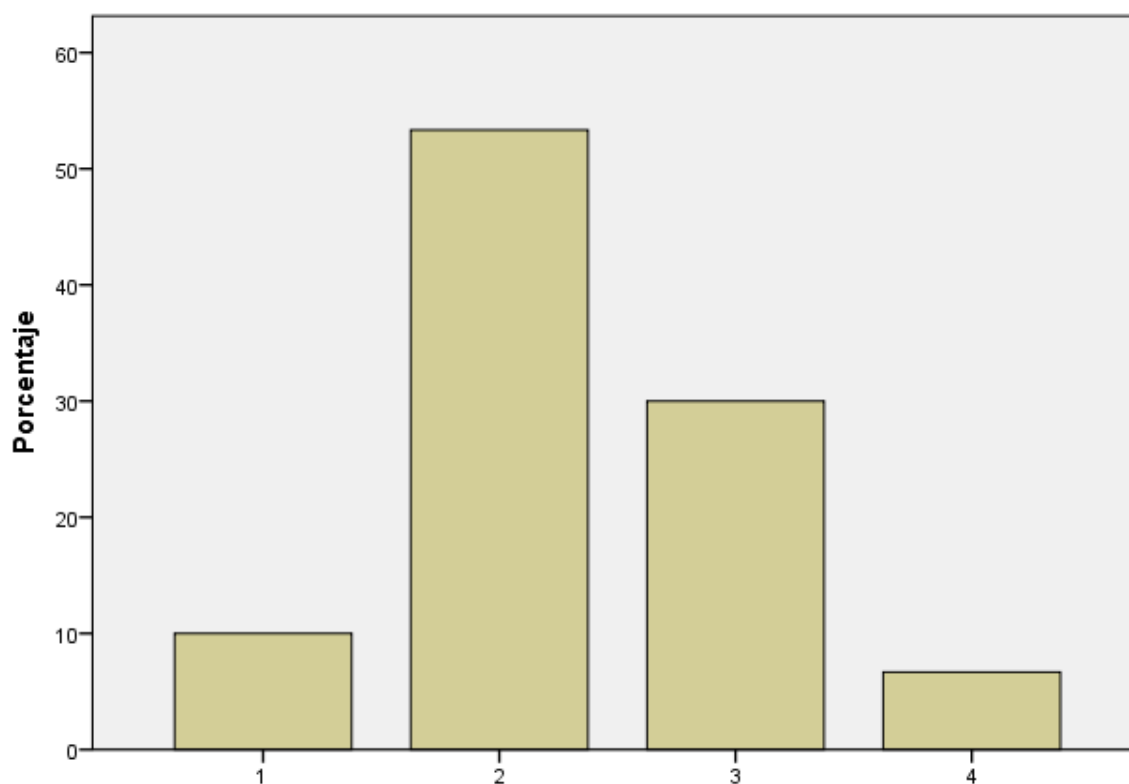
**21.- ¿Llega oportunamente a nivel digital las acciones que se deben ejecutar?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	10,0	10,0	10,0
	2	16	53,3	53,3	63,3
	3	9	30,0	30,0	93,3
	4	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 27 podemos observar que la alternativa “la mayoría de veces si” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 27**

*Resultados obtenidos de la veintiunava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 27 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la repuesta “la mayoría de veces si” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 28**

*Resultados obtenidos de la veintidosava pregunta.*

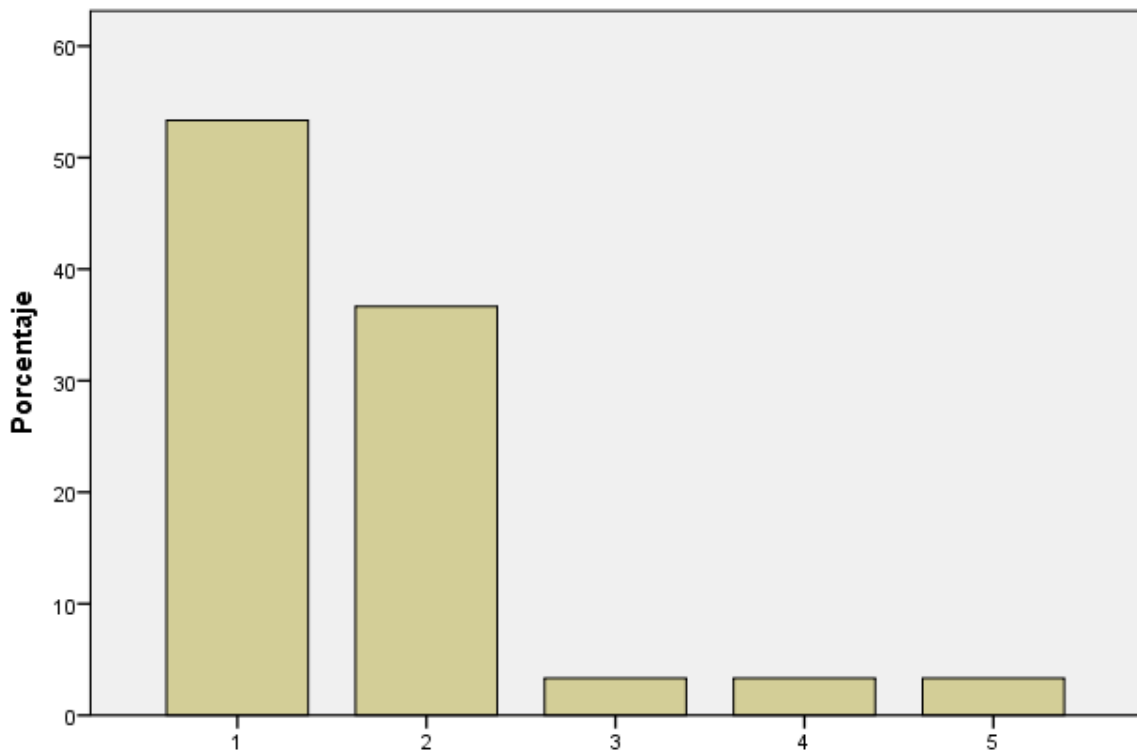
**22.- ¿Se permite la indagación de soluciones a las actividades de edificación y estructuración?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	16	53,3	53,3	53,3
	2	11	36,7	36,7	90,0
	3	1	3,3	3,3	93,3
	4	1	3,3	3,3	96,7
	5	1	3,3	3,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

*Nota:* En la tabla 28 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 28**

*Resultados obtenidos de la veintidosava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 28 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 29**

*Resultados obtenidos de la veintitresava pregunta.*

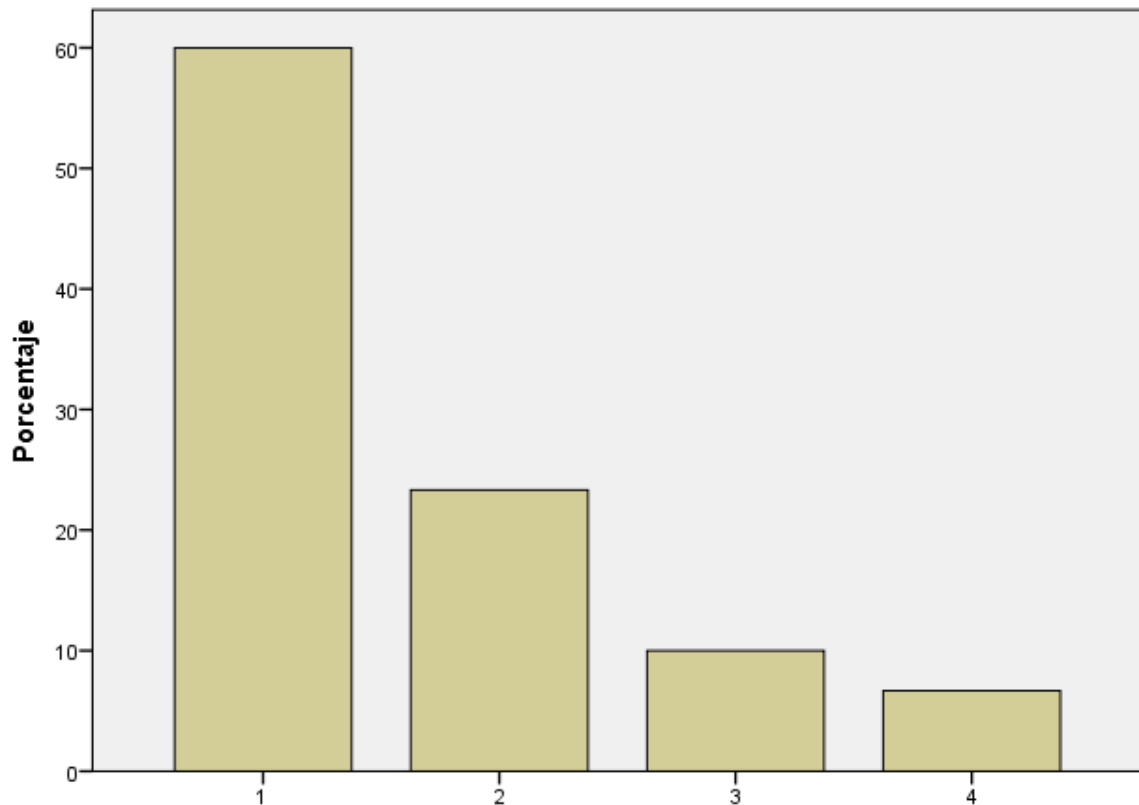
**23.- ¿Hay una buena gestión administrativa en la empresa inmobiliaria?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	18	60,0	60,0	60,0
	2	7	23,3	23,3	83,3
	3	3	10,0	10,0	93,3
	4	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 29 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 29**

*Resultados obtenidos de la veintitresava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 29 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 30**

*Resultados obtenidos de la veinticuatroava pregunta.*

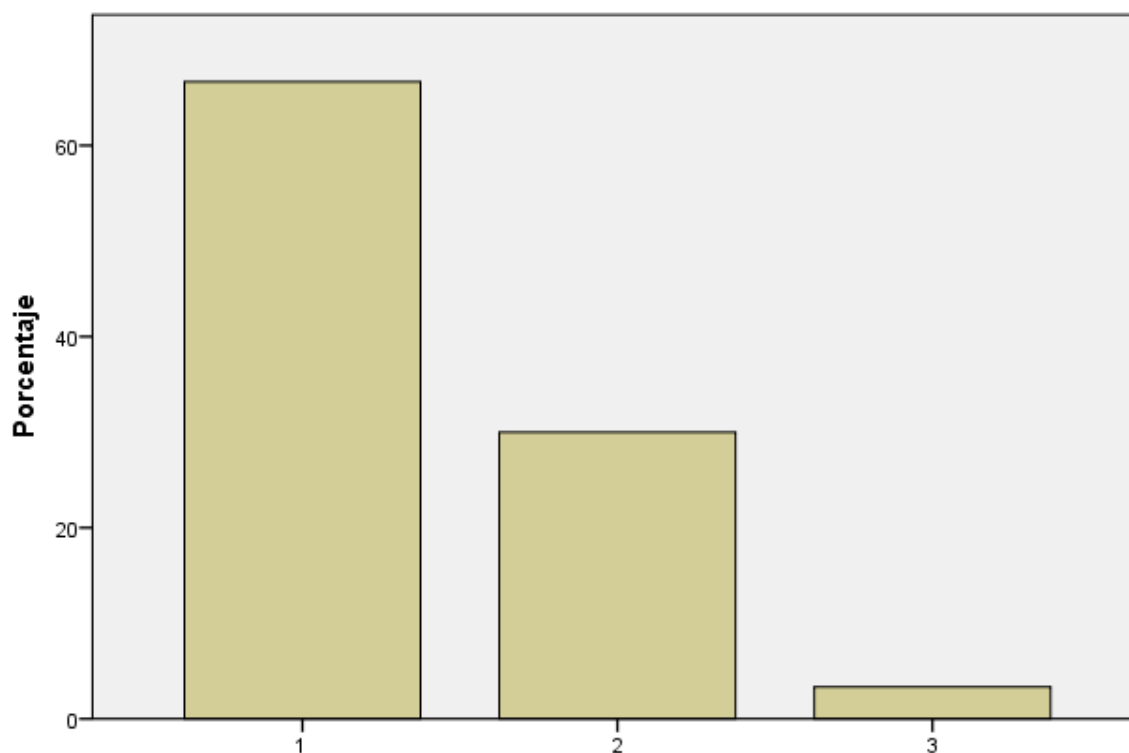
**24.- ¿Se siente satisfecho con su labor diaria en la empresa  
Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	20	66,7	66,7	66,7
	2	9	30,0	30,0	96,7
	3	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 30 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 30**

*Resultados obtenidos de la veinticuatroava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 30 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 31**

*Resultados obtenidos de la veinticincoava pregunta.*

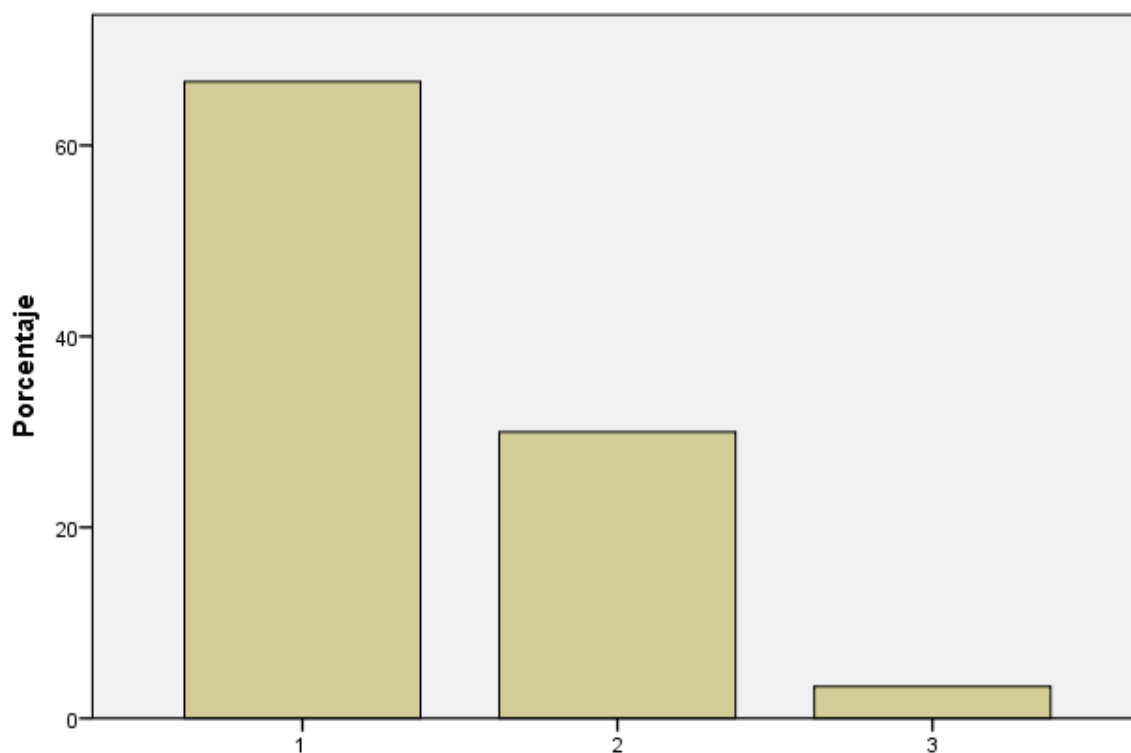
**25.- ¿ Realiza correctamente sus labores en las actividades encomendadas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	20	66,7	66,7	66,7
	2	9	30,0	30,0	96,7
	3	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 31 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 31**

*Resultados obtenidos de la veinticincoava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 31 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.



**Tabla 32**

*Resultados obtenidos de la veintiseisava pregunta.*

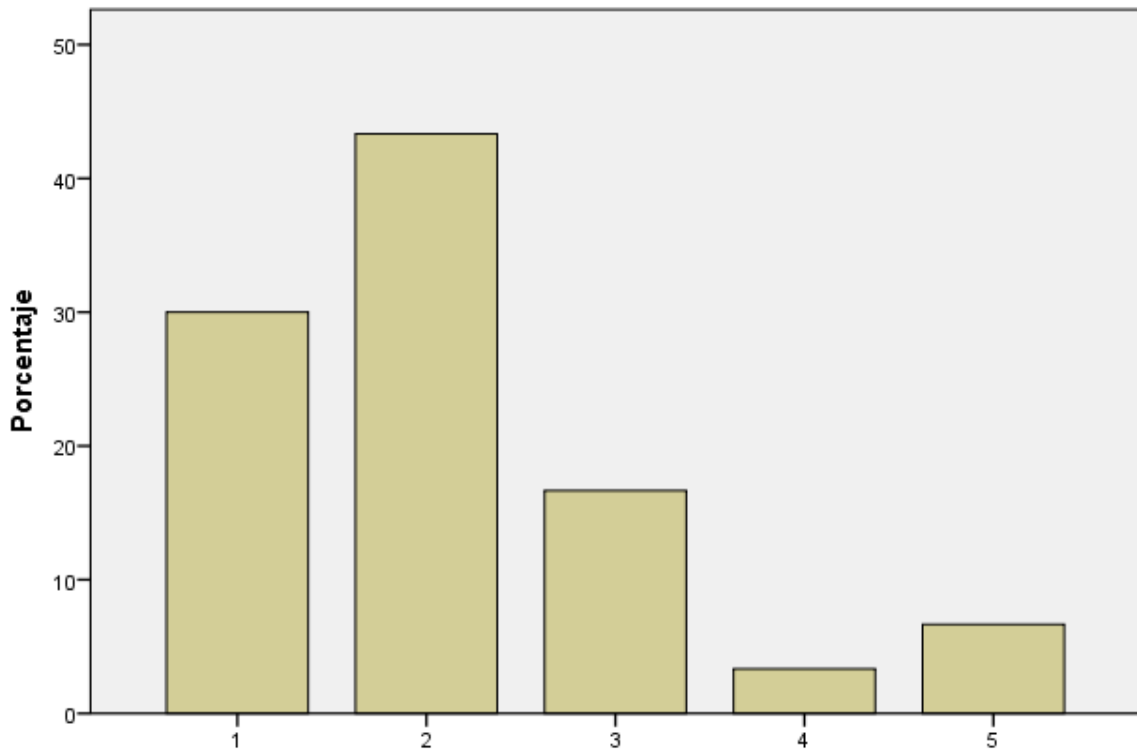
**26.- ¿Conoce Usted la organización completa de la entidad Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	9	30,0	30,0	30,0
	2	13	43,3	43,3	73,3
	3	5	16,7	16,7	90,0
	4	1	3,3	3,3	93,3
	5	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 32 podemos observar que la alternativa “la mayoría de veces si” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 32**

*Resultados obtenidos de la veintiseisava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 32 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “la mayoría de veces si” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 33**

*Resultados obtenidos de la veintisieteava pregunta.*

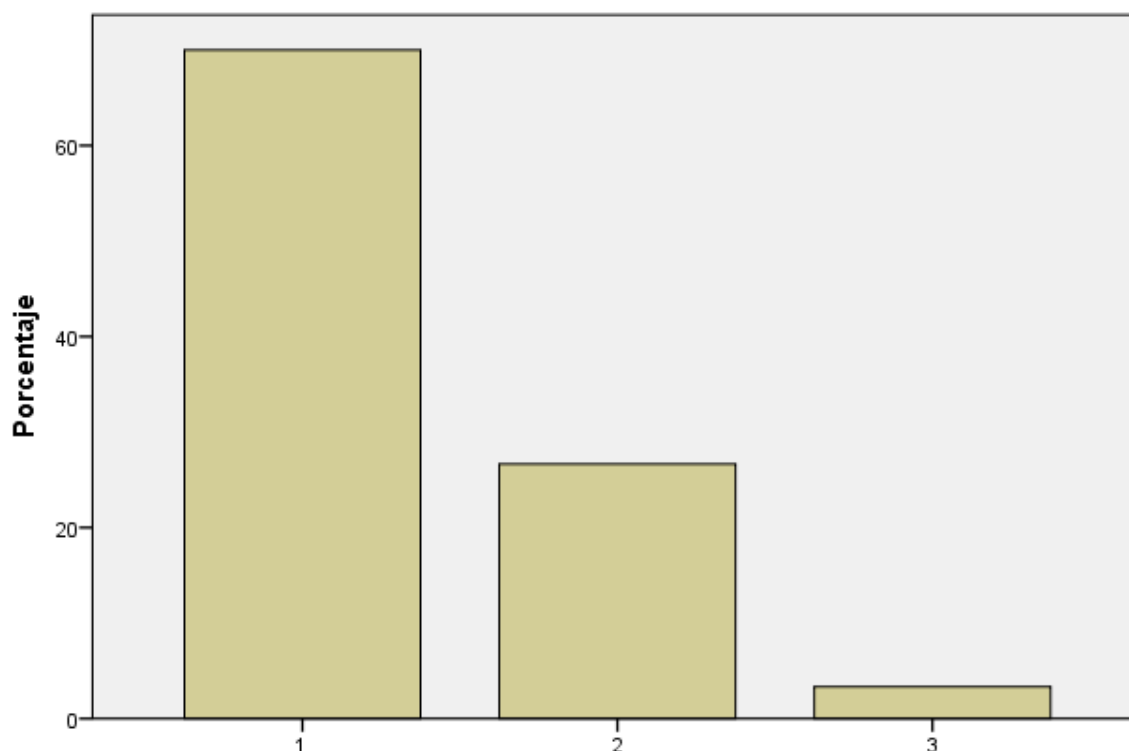
**27.- ¿Se siente comprometido con el ideario y la visión de la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	21	70,0	70,0	70,0
	2	8	26,7	26,7	96,7
	3	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 33 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 33**

*Resultados obtenidos de la veintisieteava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 33 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la repuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 34**

*Resultados obtenidos de la veintiochoava pregunta.*

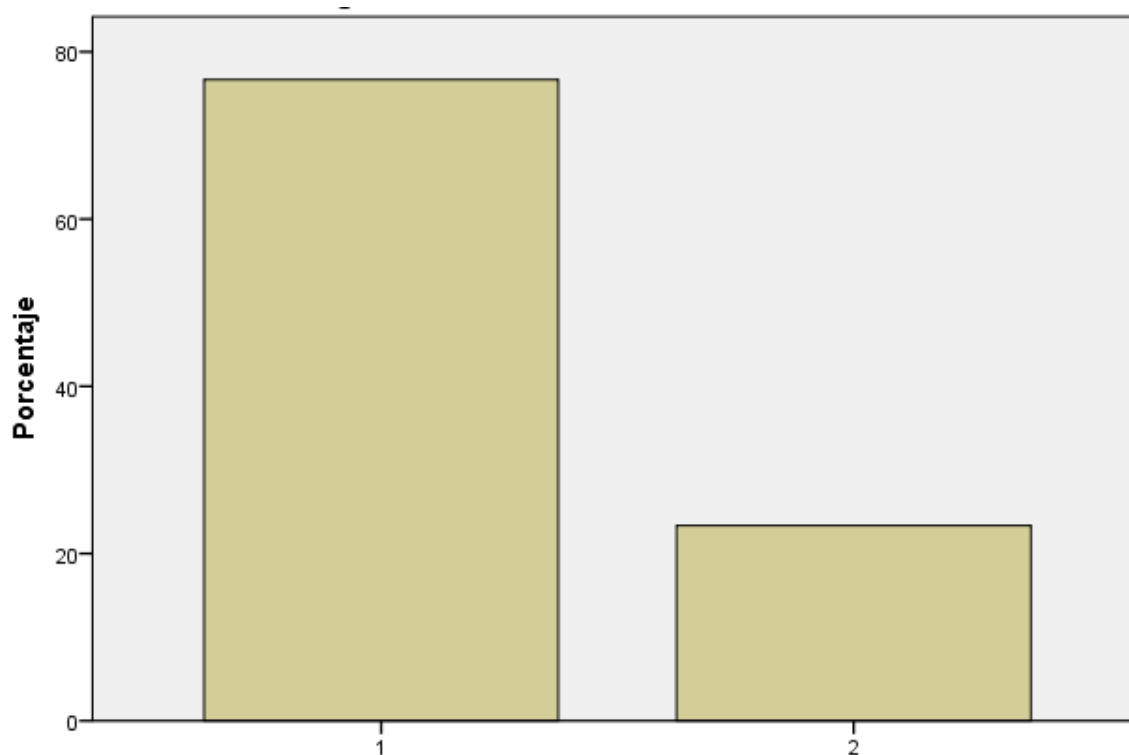
**28.- ¿Diariamente tiene un comportamiento positivo en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C.?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	23	76,7	76,7	76,7
	2	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 34 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 34**

*Resultados obtenidos de la veintiochoava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 34 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 35**

*Resultados obtenidos de la veintinueveava pregunta.*

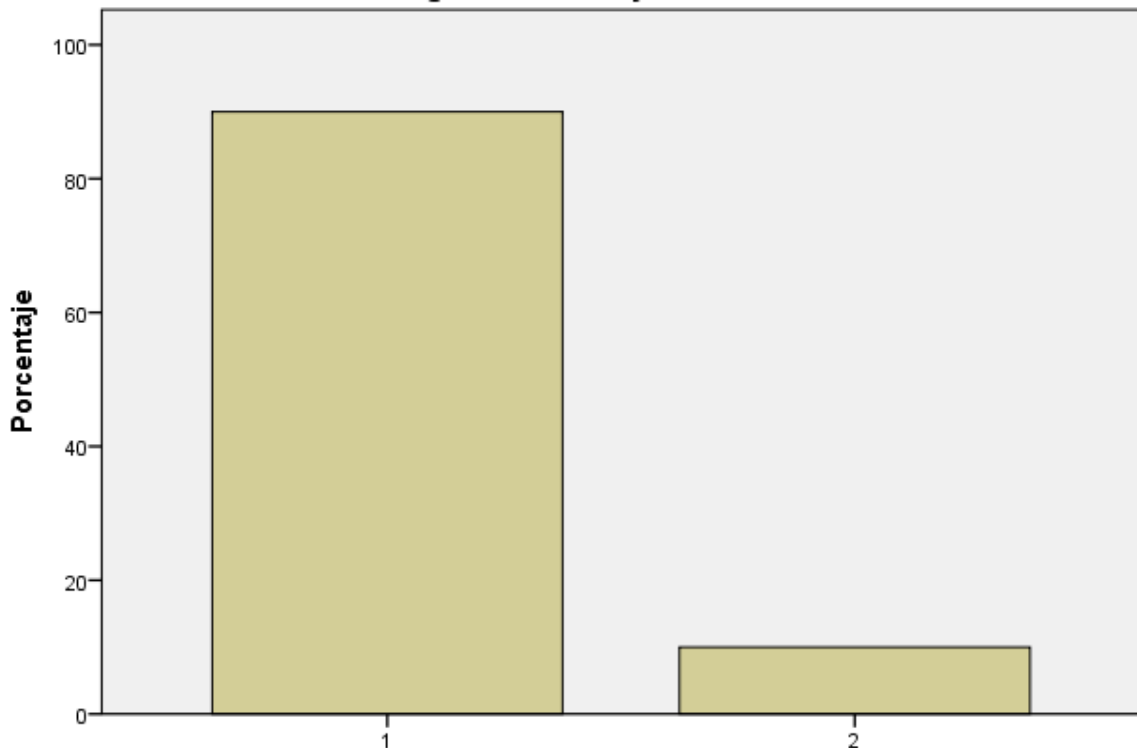
**29.- ¿Desea Usted que la entidad se instale y desarrolle en el mercado inmobiliario generando mayor valor rentable?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	27	90,0	90,0	90,0
	2	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 35 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 35**

*Resultados obtenidos de la veintinueveava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 35 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la repuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 36**

*Resultados obtenidos de la treintava pregunta.*

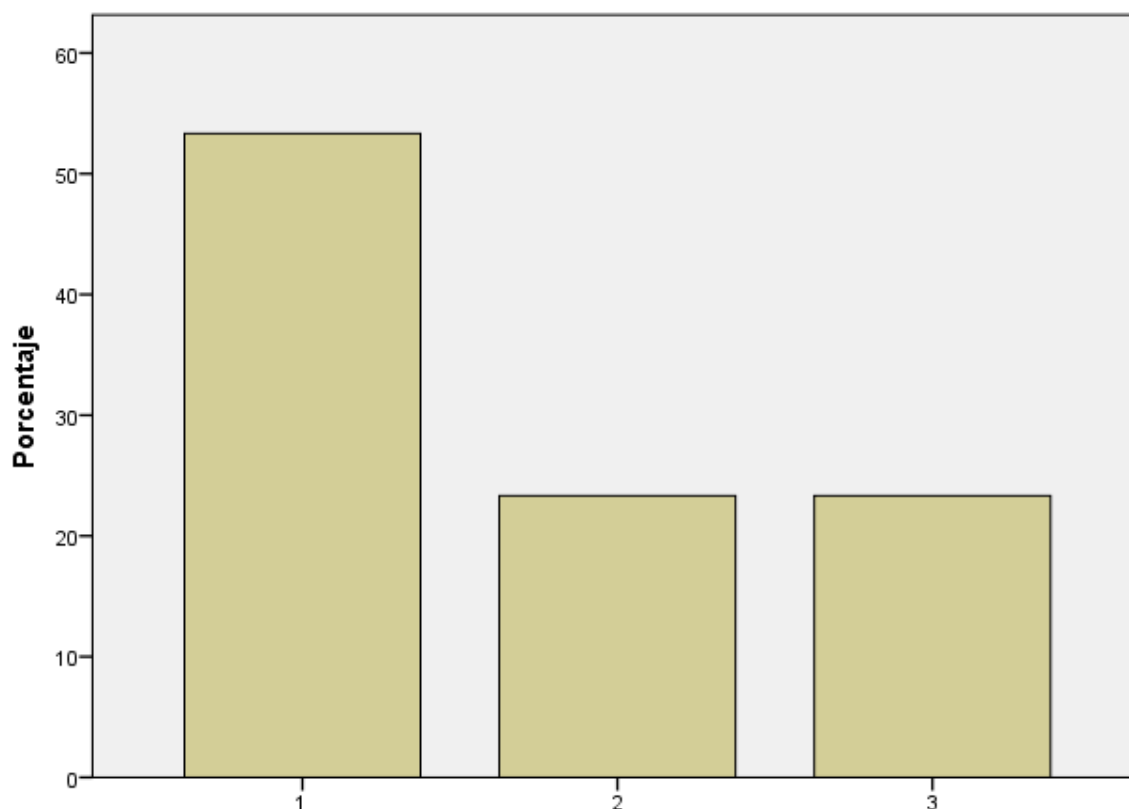
**30.- ¿Requiere usted formación para desarrollar mejor sus labores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	16	53,3	53,3	53,3
	2	7	23,3	23,3	76,7
	3	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 36 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 36**

*Resultados obtenidos de la treintava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 36 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 37**

*Resultados obtenidos de la treinta y una pregunta.*

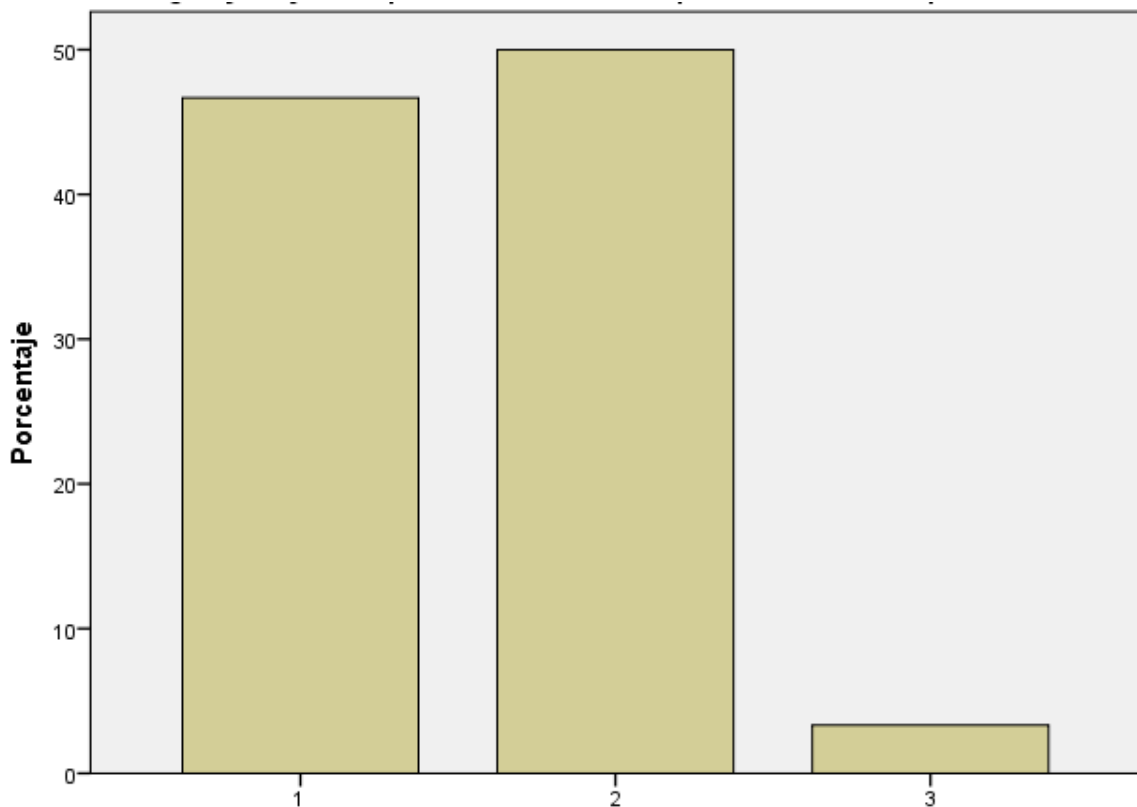
**31.- ¿Hay mejores aportes laborales del personal en la empresa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	14	46,7	46,7	46,7
	2	15	50,0	50,0	96,7
	3	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 37 podemos observar que la alternativa “la mayoría de veces sí” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 37**

*Resultados obtenidos de la treinta y una pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 37 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “la mayoría de veces sí” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 38**

*Resultados obtenidos de la treintaidosava pregunta.*

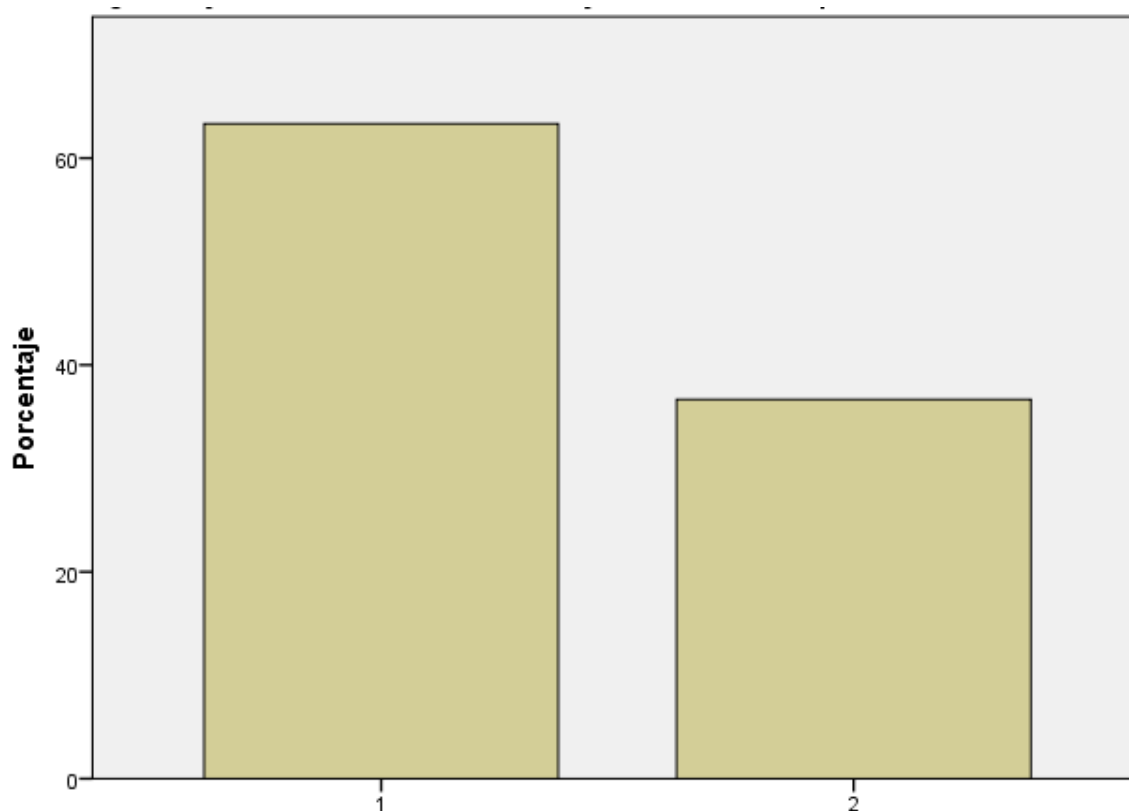
**32.- ¿Trabajan con eficiencia los trabajadores de la empresa inmobiliaria?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	19	63,3	63,3	63,3
	2	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 38 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 38**

*Resultados obtenidos de la treintaidosava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 38 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 39**

*Resultados obtenidos de la treintaitresava pregunta.*

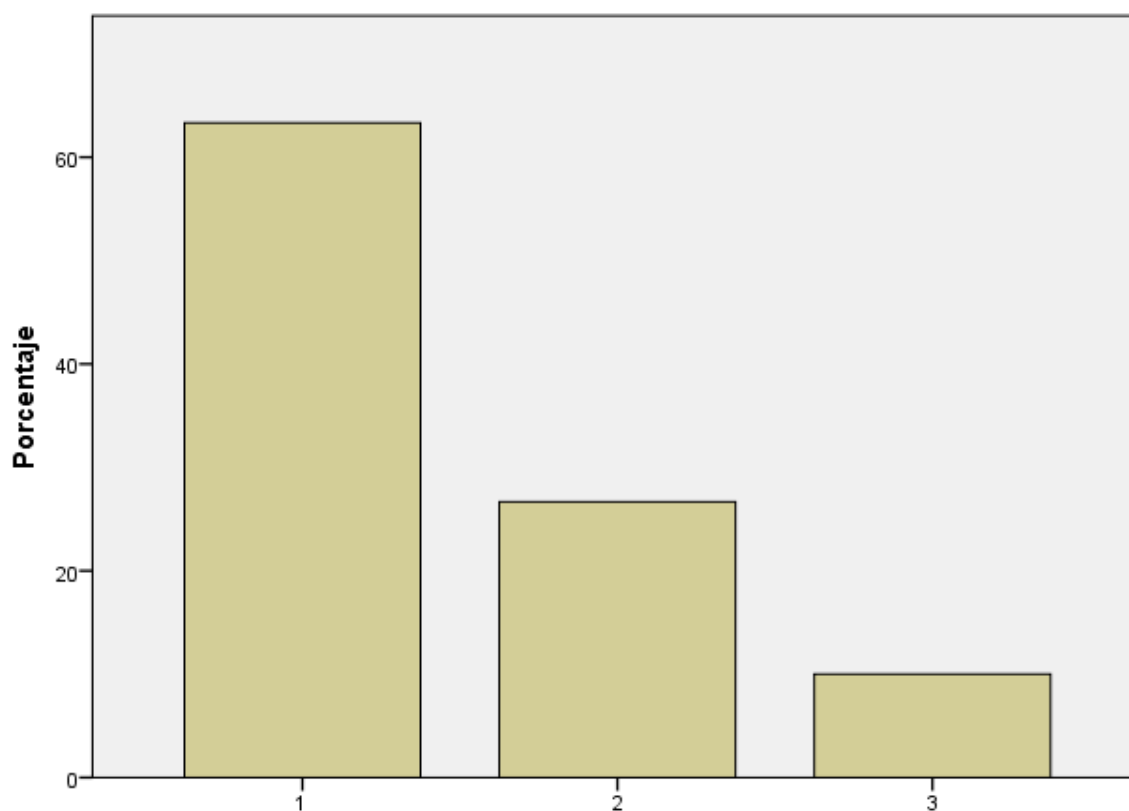
**33.- ¿El talento humano son los que requiere la empresa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	19	63,3	63,3	63,3
	2	8	26,7	26,7	90,0
	3	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 39 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 39**

*Resultados obtenidos de la treintaitresava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 39 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la repuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.



**Tabla 40**

*Resultados obtenidos de la treintaicuatroava pregunta.*

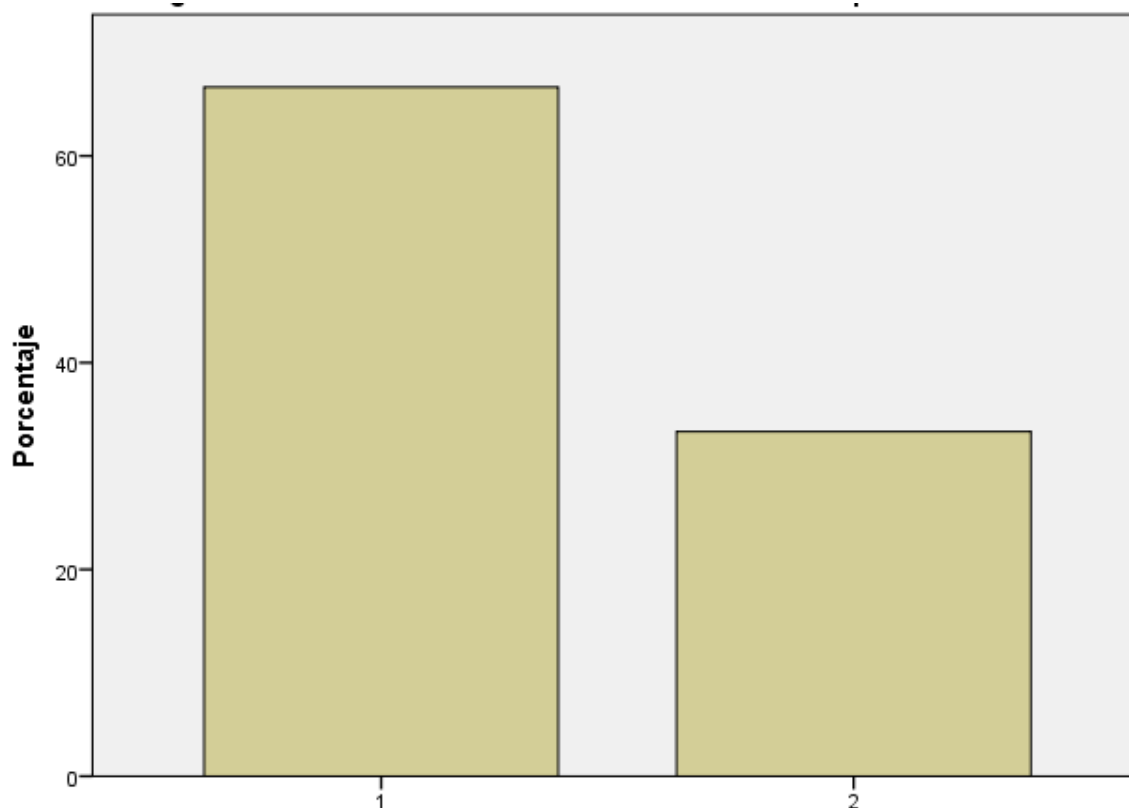
**34.-¿Los colaboradores desarrollan las actividades planeadas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	20	66,7	66,7	66,7
	2	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 40 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 40**

*Resultados obtenidos de la treintaicuatroava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 40 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la repuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 41**

*Resultados obtenidos de la treintaicincoava pregunta.*

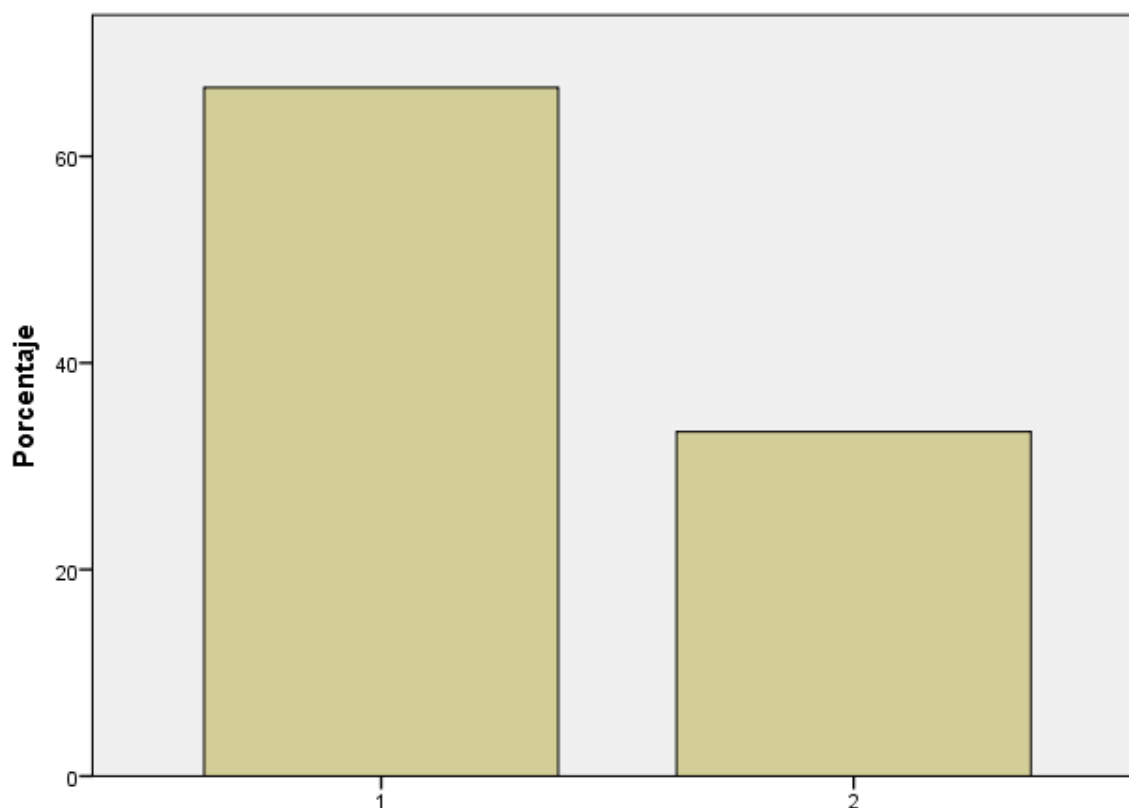
**35.- ¿Con su aporte en el trabajo, considera que los colaboradores logran los objetivos planificados?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	19	63,3	63,3	63,3
	2	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 41 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 41**

*Resultados obtenidos de la treintaicincoava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 41 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

**Tabla 42**

*Resultados obtenidos de la treintaiseisava pregunta.*

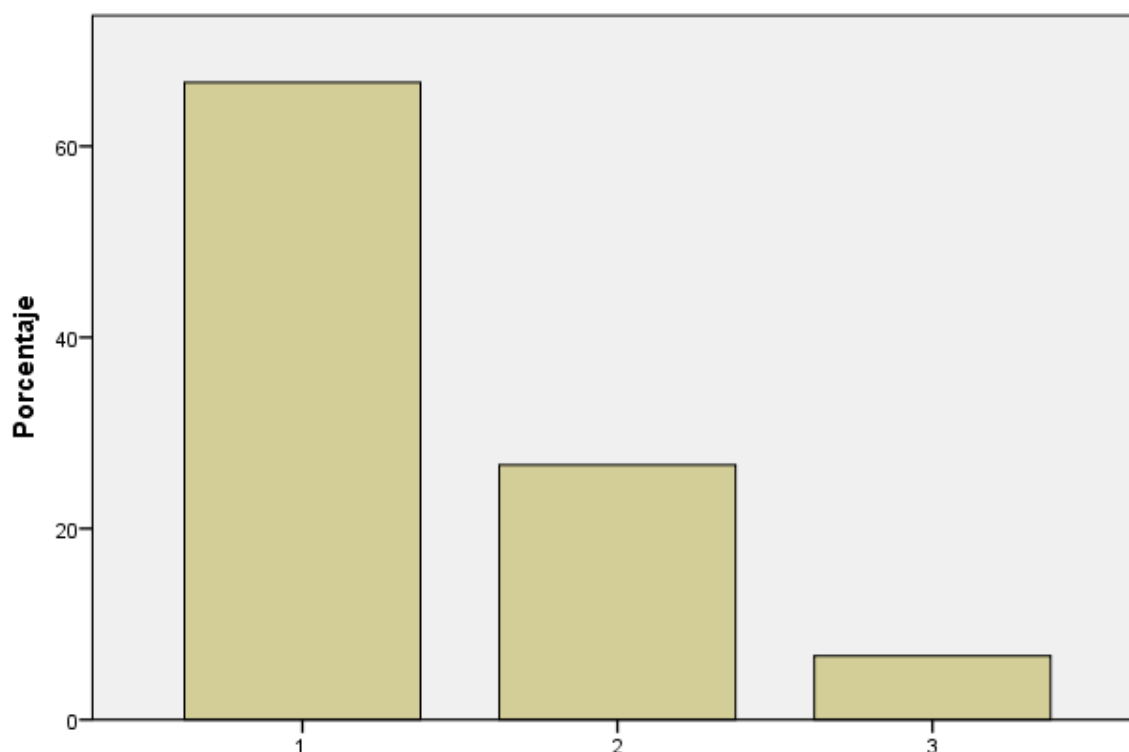
**36.- ¿Considera usted que logra los resultados esperados con los recursos otorgados y las tareas encomendadas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	20	66,7	66,7	66,7
	2	8	26,7	26,7	93,3
	3	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* En la tabla 42 podemos observar que la alternativa “siempre” tuvo mayor frecuencia entre las otras alternativas.

**Gráfico 42**

*Resultados obtenidos de la treintaiseisava pregunta.*



*Nota:* En el gráfico 42 podemos observar la diferencia entre los resultados obtenidos. Donde la respuesta “siempre” es la que mayor frecuencia presenta.

## ANEXO 7: CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO PARA INVESTIGACIÓN



### Certificado de Consentimiento para Investigación

EL QUE SUSCRIBE: **GERENTE GENERAL** DE LA EMPRESA **MOTTA & RODRIGUEZ INVERSIONES INMOBILIARIAS S.A.C.** CON NÚMERO DE RUC N° 20606826517, DA CONSENTIMIENTO AL SR. **GIORDANO AUGUSTO FRANCISCO LAM PAMO**; IDENTIFICADO CON DNI: **71400721**, BACHILLER DE LA CARRERA DE PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, PARA REALIZAR SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DENOMINADA "CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES OPERATIVOS EN LA EMPRESA MOTTA & RODRIGUEZ INVERSIONES INMOBILIARIAS S.A.C., AREQUIPA 2021", LA MISMA QUE CONDUCTIRÁ PARA LA OBTENCIÓN DE SU TÍTULO PROFESIONAL.

EN TAL SENTIDO, LA EMPRESA Y SUS COLABORADORES OPERATIVOS ACCEDEN A PARTICIPAR EN ESTE ESTUDIO, MOSTRANDO PREDISPOSICIÓN, SINCERIDAD Y TRANSPARENCIA AL MOMENTO DE RESPONDER EL CUESTIONARIO Y/O CUALQUIER OTRO MEDIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

EN CONSECUENCIA, EN MI CALIDAD DE GERENTE GENERAL, ACEPTO CONSENTIR LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN, CONDUCTIDO POR EL ESTUDIANTE PORTADOR DEL PRESENTE DOCUMENTO; EN TAL SENTIDO RECONOZCO QUE LA INFORMACIÓN QUE MIS COLABORADORES PROVEAN EN EL CURSO DE ESTA INVESTIGACIÓN, ES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL Y NO SERÁ USADA PARA NINGÚN OTRO PROPÓSITO FUERA DE LOS DE ESTE ESTUDIO, SIN NUESTRO CONSENTIMIENTO.

SE EXPIDE LA PRESENTE PARA LOS FINES QUE CREA CONVENIENTE EL BACHILLER.

MOTTA & RODRIGUEZ  
INVERSIONES INMOBILIARIAS SAC.

  
-----  
*Justo Alberto Motta Lino*  
GERENTE GENERAL

URB. GUARDIA CIVIL MZ. O LOTE 7 - PAUCARPATA  
AREQUIPA  
TEF. 054-464430