

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**Relaciones interpersonales y productividad laboral de los obreros de la
constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020**

Línea de Investigación

Relaciones humanas

Autores:

Br. JARA ALARCO, DAVID GUSTAVO

Br. RODRIGUEZ AZAÑERO, DANIEL ARTEMIO

Asesor:

Dr. VILCA TANTAPOMA, MANUEL EDUARDO

TRUJILLO, PERÚ

2020

Fecha de Sustentación: 2020/09/01

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

De acuerdo a lo estipulado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Privada Antenor Orrego, presentamos ante su ilustrísima el presente trabajo de tesis la cual se titula: Relaciones interpersonales y productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020, con el objetivo de lograr el Título Profesional de Licenciado en Administración.

El reciente estudio, se logró desarrollar gracias al bagaje cultural que se adquirió durante los años de preparación profesional, de igual manera, la aplicación de las bases teóricas referentes al tema, lo cual permitió entender la realidad de nuestra investigación.

Además, el presente trabajo se ha realizado con empeño, entusiasmo y dedicación, resultado de una investigación ardua y permanente, la cual trata de determinar la relación entre las Relaciones Interpersonales y la productividad laboral de los obreros de una empresa constructora.

Es oportuna la ocasión para manifestar mi agradecimiento a ustedes, y a todos aquellos profesores los cuales desinteresadamente nos han brindado su apoyo durante la elaboración de ésta investigación.

Trujillo, setiembre del 2020.



Br. Jara Alarco, David Gustavo

Bachiller en Ciencias Económicas



Br. Rodríguez Azañero, Daniel Artemio

Bachiller en Ciencias Económicas

DEDICATORIA

Dedico, esta tesis:

Para mi madre, porque ella significa todo para mí, le doy las gracias por sus constantes consejos de superación, por su gran apoyo incondicional, por su gran amor hacia mí, y por ser un ejemplo a seguir.

A mis abuelos quienes son mi inspiración para cumplir día a día con mis metas, quienes sembraron en mí el anhelo de superación y autoestima, los cuales, con su sacrificio y apoyo constante, lograron hacer de mí lo que ahora soy.

A nuestro Divino Señor, quien me orienta por el camino del bien, brindándome salud, y perseverancia para alcanzar mis metas.

A mis profesores de la “Universidad Privada Antenor Orrego”, quien nos han brindado sus valiosos consejos, compartiendo sus sabias enseñanzas, en el periodo de nuestra formación profesional.

Jara Alarco, David Gustavo

DEDICATORIA

Dedico, esta tesis:

A mis jefes inmediatos donde laboro por el soporte e ímpetu que me transmitieron para poder embarcarme en esta larga trayectoria de lo que es mi carrera profesional.

A mi esposa, por la comprensión en todo momento de mi formación profesional, siendo paciente en todo momento.

A mis padres, quienes me aconsejaron durante todo el trayecto de mi vía personal y profesional y así poder culminar mi carrera profesional.

A mis amigos ya que gracias a ellos pudimos llegar hasta el final del trayecto de mi formación profesional.

A mis profesores, gracias por su ayuda y por su tiempo, de la misma manera por sus sabidurías que me transmitieron en mi desarrollo profesional.

Rodriguez Azañero, Daniel Artemio

AGRADECIMIENTO

Todo el esfuerzo realizado, antes y durante la elaboración de este trabajo no es el resultado de una acción personal, sino que es la consecuencia del alto grado de cohesión que poseemos los integrantes de este trabajo, por lo que:

Agradecemos en forma muy especial a DIOS fuente de toda sabiduría por su bendición en todos los días de trabajo.

A nuestros progenitores, los cuales nos ofrecieron su incondicional respaldo, forjando en nosotros sus sabias enseñanzas y a nuestros familiares por creer en nosotros.

A nuestro distinguido asesor: Vilca Tantapoma, Manuel Eduardo y a nuestros queridos profesores por brindarnos todo el apoyo incondicional que necesitábamos para concretizar este humilde trabajo.

Finalmente agradecemos la gentileza del personal de la Constructora A&A S.A.C., por habernos dado la información esencial requerida para la producción de nuestro trabajo.

Br. Jara Alarco, David Gustavo

Br. Rodriguez Azañero, Daniel Artemio

RESUMEN

Esta investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C en la ciudad de Trujillo; el problema estuvo enfocado de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020? Tuvo como hipótesis si existe un alto grado de relación y significatividad entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la empresa constructora A&A S.A.C. de Trujillo – 2020. Para esto se empleó el diseño correlacional de tipo no experimental porque tiene como propósito medir el grado de relación existente entre dos variables, siendo un muestreo no probabilístico, con una población de 30 obreros, y una muestra de los 30 obreros que se encuentran en la planilla de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para cada una de las variables validado estadísticamente con un Alfa de Crombach de 0.752 y 0.835 para cada una siendo altamente confiable para su aplicación. Los resultados de la investigación permitieron concluir que existe una relación entre ambas variables tanto en la productividad con un nivel bajo y las relaciones interpersonales con un nivel regular del 46.7%; con una correlación de 0.241 a un valor de $p=0.020$ a un nivel de significancia del 5%.

Palabras claves: Productividad laboral, Relaciones Interpersonales, Factor humano.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between interpersonal relationships and labor productivity of the workers of construction company A&A S.A.C. in the city of Trujillo; the problem was approached as follows: What is the relationship between interpersonal relationships and labor productivity of the workers of construction company A&A S.A.C., Trujillo - 2020?. His hypothesis was whether there is a high degree of relationship and significance between interpersonal relationships and labor productivity of the workers of the construction company A&A S.A.C. Trujillo - 2020. For this, the non-experimental correlational design was used because its purpose is to measure the degree of relationship between two variables, being a non-probabilistic sampling, with a population of 30 workers, and a sample of 30 workers found in the worksheet of construction company A&A SAC from the city of Trujillo. The survey was used as a technique and as an instrument the questionnaire for each of the variables, statistically validated with a Crombach Alpha of 0.752 and 0.835 for each one, being highly reliable for its application. The results of the research allowed to conclude that there is a relationship between both variables both in productivity with a low level and interpersonal relationships with a regular level of 46.7%; with a correlation of 0.241 at a value of $p = 0.020$ at a significance level of 5%.

Key words: Labor productivity, Interpersonal Relations, Human factor.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática.....	2
1.2. Formulación del problema	5
1.4. Objetivos de la investigación.....	6
II. MARCO DE REFERENCIA	7
2.1. Antecedentes	8
2.2. Marco teórico	13
2.3. Marco conceptual.....	33
2.4. Hipótesis	35
2.5. Operacionalización de variables.....	36
III. METODOLOGÍA	38
3.1. Tipo y nivel de investigación	39
3.2. Población y muestra de estudio.....	39
3.3. Técnicas e instrumentos	39
3.4. Diseño de investigación	40
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	40
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	42
4.1. Análisis e interpretación de resultados.....	43
4.2. Prueba de hipótesis	85
4.3. Discusión de resultados	86
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
ANEXOS	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Apoyo entre compañeros al no comprender una tarea encomendada...	43
Tabla 2. Labores eficientes por buena comunicación entre compañeros	44
Tabla 3. Participar en actividades que realiza la empresa	45
Tabla 4. Escuchar y ser echado(a) cuando sea necesario y oportuno	46
Tabla 5. Comprensión de las necesidades del personal obrero por parte de la empresa	47
Tabla 6. Optimismo frente a problemas complejos	48
Tabla 7. Recibe el mismo trato que da al personal que labora en la empresa.....	49
Tabla 8. La honestidad en el trabajo facilita el cumplimiento de las tareas	50
Tabla 9. Integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa	51
Tabla 10. Iniciativa propia en ayudar a los compañeros de área	52
Tabla 11. Toma de decisiones oportunas	53
Tabla 12. Relación con los demás basadas en la confianza	54
Tabla 13. Reacción ante un desacuerdo de mala manera e imposición de mi decisión	55
Tabla 14. Actuar con claridad y no perder la concentración ante presión laboral	56
Tabla 15. Recibe recompensas por su buena labor.....	57
Tabla 16. Reconocimiento de sus logros frente a la labor que realizan	58
Tabla 17. Comunicación e interacción asertiva y con soporte entre compañeros	59
Tabla 18. Confianza que se ha ganado es autónoma de sus propios resultados	60
Tabla 19. Satisfecho con el logro de sus objetivos	61
Tabla 20. Satisfecho con los beneficios sociales que percibe	62
Tabla 21. Satisfecho con la supervisión de su jefe inmediato.....	63
Tabla 22. Satisfecho con la distribución de las cargas de trabajo.....	64
Tabla 23. La organización desarrolla sistemáticamente competencias en sus trabajadores	65
Tabla 24. Competente en sus labores según su capacidad de análisis.....	66
Tabla 25. Muestra destreza para trabajar duro en diversos contextos laborales .	67
Tabla 26. Iniciativa para resolver diferentes problemas laborales	68
Tabla 27. Existe coordinación en el plan de trabajo en las labores que desarrolla	69

Tabla 28. Buen aporte en los equipos de trabajo en que he participado en la organización.....	70
Tabla 29. Participación activa en el diseño del trabajo a realizar.....	71
Tabla 30. Comprometido y con ganas de trabajar en el puesto de trabajo	72
Tabla 31. Se incluyen en la formación las relaciones interpersonales, manejo asertivo de las emociones, trabajo en equipo y calidad	73
Tabla 32. Capacitaciones acordes a su interés	74
Tabla 33. Conocimientos adecuados para realizar actividades con eficacia	75
Tabla 34. Metas objetivas y reales para garantizar la productividad.....	76
Tabla 35. Relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020.....	77
Tabla 36. Nivel de relaciones interpersonales de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo - 2020	78
Tabla 37. Nivel de productividad de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo - 2020.....	79
Tabla 38. Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión motivación de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020.....	80
Tabla 39. Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión satisfacción laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020	81
Tabla 40. Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión competencias de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020	82
Tabla 41. Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión trabajo en equipo de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020.....	83
Tabla 42. Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión formación y desarrollo de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Apoyo entre compañeros al no comprender una tarea encomendada.	43
Figura 2. Labores eficientes por buena comunicación entre compañeros.....	44
Figura 3. Participar en actividades que realiza la empresa.	45
Figura 4. Escuchar y ser echado(a) cuando sea necesario y oportuno.....	46
Figura 5. Comprensión de las necesidades del personal obrero por parte de la empresa.	47
Figura 6. Optimismo frente a problemas complejos.	48
Figura 7. Recibe el mismo trato que da al personal que labora en la empresa...	49
Figura 8. La honestidad en el trabajo facilita el cumplimiento de las tareas.....	50
Figura 9. Integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.....	51
Figura 10. Iniciativa propia en ayudar a los compañeros de área.	52
Figura 11. Toma de decisiones oportunas.....	53
Figura 12. Relación con las demás basadas en la confianza.	54
Figura 13. Reacción ante un desacuerdo de mala manera e imposición de mi decisión.	55
Figura 14. Actuar con claridad y no perder la concentración ante presión laboral.	56
Figura 15. Recibe recompensas por su buena labor.	57
Figura 16. Reconocimiento de sus logros frente a la labor que realizan.	58
Figura 17. Comunicación e interacción asertiva y con soporte entre compañeros.	59
Figura 18. Confianza que se ha ganado es autónoma de sus propios resultados.	60
Figura 19. Satisfecho con el logro de sus objetivos.....	61
Figura 20. Satisfecho con los beneficios sociales que percibe.....	62
Figura 21. Satisfecho con la supervisión de su jefe inmediato.	63
Figura 22. Satisfecho con la distribución de las cargas de trabajo.	64
Figura 23. La organización desarrolla sistemáticamente competencias en sus trabajadores.	65
Figura 24. Competente en sus labores según su capacidad de análisis.	66
Figura 25. Muestra destreza para trabajar duro en diversos contextos laborales.	67

Figura 26. Iniciativa para resolver diferentes problemas laborales.....	68
Figura 27. Existe coordinación en el plan de trabajo en las labores que desarrolla.	69
Figura 28. Buen aporte en los equipos de trabajo en que he participado en la organización.....	70
Figura 29. Participación activa en el diseño del trabajo a realizar.	71
Figura 30. Comprometido y con ganas de trabajar en el puesto de trabajo.	72
Figura 31. Se incluyen en la formación las relaciones interpersonales, manejo asertivo de las emociones, trabajo en equipo y calidad.	73
Figura 32. Capacitaciones acordes a su interés.....	74
Figura 33. Conocimientos adecuados para realizar actividades con eficacia.....	75
Figura 34. Metas objetivas y reales para garantizar la productividad.	76
Figura 35. Relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020.....	77
Figura 36. Nivel de relaciones interpersonales de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo - 2020	78
Figura 37. Nivel de productividad de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020.....	79
Figura 38. Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión motivación de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020	80
Figura 39. Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión satisfacción laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020	81
Figura 40. Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión competencias de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020	82
Figura 41. Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión trabajo en equipo de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020.....	83
Figura 42. Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión formación y desarrollo de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020	84

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente en muchas organizaciones un tema de alto interés y preocupación es la productividad laboral de sus trabajadores. Para que estas funcionen de una manera correcta y eficiente, es mandatorio cuidar las buenas relaciones interpersonales que se dan entre el personal que las conforma, logrando con esto orientar esfuerzos para incrementar la productividad laboral (Velásquez et ál., 2010).

Visto de este modo, los directivos deben poner énfasis en mantener a sus trabajadores con un buen estado óptimo para realizar sus tareas sin repercutir en su productividad laboral, ya que, si en una organización no se demuestra que es productiva, simplemente no tendrá éxito y se vería ante un fracaso latente. Es por eso que no se debe descuidar este problema que depende mucho del factor humano, ya que este participa en todo momento del hecho productivo.

Internacional

Desde una temática internacional, la productividad laboral es importante en las organizaciones, los cuales están inmersas en el desarrollo y avance tecnológico de todas las civilizaciones del mundo, si bien, unas han tenido más envergaduras que otras, según OCDE (2018), informa que, en el país de Alemania, las empresas le dan más importancia al tema de productividad laboral, en donde los salarios empezaron a subir a un ritmo lento, se trabajaba menos horas y se obtenía buenos resultados.

Por otro lado, Guzmán (2019), manifiesta que el país de México presenta la jornada laboral más extensa a nivel mundial, no obstante, su productividad laboral presenta bajos resultados, en otras palabras, se trabaja más, pero los resultados no son los esperados. Un trabajador mexicano labora 8.16 horas y produce 178 dólares, en cambio, un trabajador alemán labora 5.14 horas y genera 378 dólares, por esta razón, el factor de productividad laboral da a conocer lo importante que son las buenas relaciones interpersonales en el factor humano, esto hace que una producción de calidad se mantenga en el mercado mundial.

Nacional

Asimismo, a nivel nacional, según el CAF (2018), informa que, el rezago en nuestro país a comparación de naciones líderes como Europa, Asia y Norteamérica, es causado por el bajo nivel de productividad, siendo este el vital propulsor del desarrollo y crecimiento económico. Del mismo modo, se remarca que este rezago de baja productividad que se presenta en el país, está vinculada a una ineficiente distribución del empleo y capital entre las empresas y a una menor innovación.

Por otra parte, el Representante de CAF (Banco de desarrollo de América Latina) en Perú, Manuel Malaret, manifestó que el RED (Reporte de Economía y Desarrollo) se centró, además, en factores que perjudican transversalmente la productividad laboral de las organizaciones como son: el grado de competencia, las relaciones laborales, la cooperación entre firmas, el acceso a insumos y el financiamiento (CAF, 2018).

Local

La ciudad de Trujillo no es la excepción, en diversos sectores empresariales existe este problema, pero a nivel micro nos enfocaremos en el sector construcción, en donde el factor de las relaciones interpersonales está afectando la productividad laboral del personal obrero. Tal es el caso de constructoras como: R&R Inmobiliaria, Constructora KVC, Constructora Ranval, Coam Contratistas y Constructora A&A SAC, las cuales buscan reducir costos y ser más productivos para lograr competitividad en el mercado. Es por eso que de manera general la productividad laboral en los obreros de construcción, se debe tomar en cuenta la motivación, organización y procesos productivos, la sobre exigencia, mala planificación, entre otros, los cuales pueden llevar a un desequilibrio rentable de la empresa.

Actualmente la empresa Constructora A&A SAC, viene teniendo problemas de relaciones interpersonales con su personal en la ejecución de sus obras en la ciudad de Trujillo, de modo que se puede percibir que en muchos de los trabajadores obreros, hay varios conflictos tales como la falta de comunicación e interacción entre ellos, el personal no se encuentra motivado, igualmente el trabajo en equipo no presenta una cohesión adecuada,

generando así muchas individualizaciones, además de las pesadas cargas de trabajo lo cual viene hacer un obstáculo para un buen desempeño de las planificaciones establecidas según los cronogramas de obra por ende este trabajo busca una mejora continua en lo que respecta las relaciones interpersonales, y esto afecta la productividad laboral del personal obrero en la empresa constructora.

De este modo, esto viene afectando a la productividad laboral de la empresa constructora A&A S.A.C. en sus proyectos de construcción, ya que se observa que los objetivos planteados por la empresa no se están logrando y los resultados no son los deseados. Y esto es debido a un mal desempeño y baja eficiencia de los obreros en sus labores, lo que implica: falta de motivación, satisfacción laboral, y trabajo en equipo. Todo esto es una preocupación para la empresa, ya que el no poder emplear de manera apropiada los medios con los que cuenta la organización, no se podrá obtener mejores resultados en la productividad laboral de los obreros.

Por tal razón este estudio es muy importante para toda organización, debido que el factor humano participa en todo momento del hecho productivo, lo cual tiene como finalidad ayudar a los colaboradores y a la organización a lograr sus objetivos, optimizando dicho desempeño. Por eso es esencial, que las altas gerencias cuiden a su personal obrero, para la obtención de los objetivos fijados. El estudio se orienta a determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros, logrando así reducir costos y gastos en lo que es la productividad eficiente del personal.

Ante esta situación, la siguiente investigación busca relacionar el grado de relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral del personal de la empresa constructora A&A SAC de Trujillo, por lo expuesto, se ha determinado llevar a cabo esta investigación, dado que en estos días muchas personas, sociedades y organizaciones se hallan entrelazadas estrechamente.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo - 2020?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Teórica.

El presente trabajo planteó conocimientos acerca de las relaciones interpersonales y la productividad laboral, esto facilitó a los investigadores comparar y relacionar distintos conceptos, generando un entendimiento académico sobre los conocimientos existentes; en otras palabras, permitió comparar la teoría estudiada con la realidad.

1.3.2. Práctica.

Desde lo práctico, conforme a los objetivos de estudio, la actual investigación es importante porque sirvió para hallar soluciones viables a problemas empresariales vinculadas a las relaciones interpersonales y productividad laboral. Asimismo, se propuso los cambios para realizar una buena gestión de los recursos humanos en la Constructora A&A S.A.C.

1.3.3. Social.

Esta investigación es de gran importancia porque permite tomar conciencia acerca de los conflictos existentes en las relaciones interpersonales, que puedan repercutir en la productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., por ello, el área de recursos humanos debe apoyar a sus trabajadores a lograr sus objetivos, haciendo de la Constructora una organización eficaz y eficiente, con mejores niveles de productividad. Además, este trabajo de investigación sirvió como apoyo a los estudiantes, profesionales y personas que pretendan investigar acerca de la materia estudiada.

1.3.4. Metodológica.

Desde el punto de vista metodológico, para alcanzar las metas de esta investigación, se emplea técnicas como la encuesta y el cuestionario como instrumento, y para procesar los datos, se hace por medio de métodos estadísticos y tabulaciones. Con esto se buscó relacionar el grado de relación entre las relaciones interpersonales y la

productividad laboral del personal de la empresa Constructora A&A S.A.C. de Trujillo. Del mismo modo, la metodología de esta investigación, es válida en el medio, lo cual dio fiabilidad a los resultados de esta investigación.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020.

1.4.2. Objetivos específicos.

- Identificar el nivel de relaciones interpersonales de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo - 2020
- Identificar el nivel de productividad de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020
- Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión motivación de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020
- Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión satisfacción laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020
- Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión competencias de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020
- Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión trabajo en equipo de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020
- Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión formación y desarrollo de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales.

Gómez y Morales (2016), en su artículo titulado: *Análisis de la productividad en la construcción de vivienda basada en rendimientos de mano de obra*, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá – Colombia; los autores concluyeron que:

Se identificó los siguientes factores: desplazamiento por traslado de material, reprocesos, ocio, descansos, mal clima, esperas de materiales y equipos.

Los principales factores de acuerdo con la percepción de los trabajadores fueron: estado de ánimo del trabajador y cansancio personal, la rutina, demoras en el pago del salario, reconocimiento de su trabajo, mal trato por parte del jefe y clima laboral.

A nivel general, los trabajadores presentan inconformidades con respecto a sus condiciones laborales dentro las obras donde trabajan; se observa que estos factores están directamente relacionados con la productividad en la ejecución de las actividades.

Este estudio de Gómez y Morales (2016), sirvió para sustentar y profundizar el tema en donde se observan factores motivacionales que se relacionan directamente con la productividad del personal.

Freire (2016), en su tesis: *El estrés laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la constructora Hidalgo e Hidalgo S.A. en la parroquia Cotaló, Provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador; la autora concluyó que:

Los factores que originan el estrés laboral vienen hacer las jornadas rígidas y extensas en las labores de trabajo, la desmotivación a los colaboradores, la inoperatividad de relaciones interpersonales, sobrecarga de labores, entre otras, por consecuencia esto ocasiona efectos dentro de la organización, tales como: cansancio físico y emocional, escaso rendimiento laboral, inapropiado clima laboral, agotamiento físico e intelectual, entre otros.

Existen inoperatividades en las relaciones interpersonales dentro de la Constructora Hidalgo e Hidalgo S.A. originadas por distintos

componentes que lo ocasionan, esto ocasiona a que no se conserve un buen clima laboral para que en la realización de sus trabajos sea más eficiente y de provecho.

Este estudio de Freire (2016), sirvió para tener en cuenta que las relaciones interpersonales dentro de una empresa constructora cumplen un rol importante, ya que depende de esto, el personal trabaje bien, por eso se cuidan aspectos que pueden afectar estas relaciones. Acevedo (2015), en su tesis: *Pérdida de Productividad laboral por cambios en los proyectos en obras de construcción*. Universidad de Chile, Santiago de Chile– Chile, el autor concluyó que:

En una obra de construcción, el método más directo para evidenciar la existente falta de pérdida en la productividad laboral, es implementar un registro frecuente de la productividad en cada una de sus partidas o al menos, de los más relevantes desde la perspectiva de su inversión o su impacto en la planificación del proyecto.

En Chile, carece la inquietud de manejar registros de información, como son: la productividad laboral en sus distintas partidas, el avance de la obra, la asistencia diaria de los colaboradores directos de la constructora y de los subcontratistas. Siendo la causa más plausible, el sobrecargar de trabajo a los colaboradores administrativos de la obra o la obligación de ampliar el personal, lo cual generaría más gastos generales en las obras.

Este estudio de Acevedo (2015), sirvió para entender mejor la productividad laboral, y tener en cuenta algunas controversias que están relacionadas a las pérdidas de productividad laboral que se dan en las empresas constructoras.

2.1.2. Nacionales.

Cruzado (2017), en su tesis: *Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Hexágono Construcciones S.A.C., en el contexto de un mercado global, en Independencia, 2017*. Escuela Internacional de Posgrado, Lima – Perú; la autora concluyó que:

Evidentemente hay relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores en Hexágono

Construcciones, se consiguió medir las dimensiones del clima organizacional con el promedio de productividad laboral, los cuales estuvieron compuestos por cinco dimensiones las cuales fueron: estilo de dirección, claridad, sentido de pertenencia, relación interpersonal y disponibilidad de recursos.

Las relaciones Interpersonales tienen mucha relación con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Hexágono Construcciones. Además, a ellos se consideró cinco puntos significativos como: participación para alcanzar los objetivos, consideración al equipo de trabajo, entorno agradable, verdadera comunicación con los compañeros y atención según los puntos de vista de cada uno, se evidencia que la productividad va más allá de la administración de recursos.

Este estudio de Cruzado (2017), sirvió para apoyar la relación existente entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los trabajadores y de igual manera determinar el diseño que se utilizó en esta investigación.

Huamán y Solano (2016), en su tesis: *Influencia de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo en el clima organizacional de la Corporación Aceros Arequipa, durante el segundo semestre, Arequipa, 2015*, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – Perú; los autores concluyeron que:

Según lo analizado se encontró un alto grado de influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral por lo analizado, que demuestran que los trabajadores son conscientes de que las relaciones entre compañeros sean buenas o malas, repercuten directamente en su clima laboral.

La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo es óptima, además sus relaciones no solo son influenciadas por sus acciones comunicativas entre sí, sino también por factores laborales como las quejas y el ausentismo.

Se llegó a demostrar que los colaboradores de la empresa Aceros Arequipa son conscientes que las buenas o malas relaciones

interpersonales entre compañeros afecta directamente en su clima laboral.

Este estudio de Huamán y Solano (2016), sirvió para dar sustento a la variable Relaciones interpersonales en donde se observa la importancia de estas y la vez lo que sucede si estas se descuidan.

Rojas (2017), en su tesis: *Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CyJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017*, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú; el autor concluyó que:

La empresa debe contar con colaboradores motivados e identificados con la organización ya que esta les ayuda a satisfacer sus necesidades brindándoles oportunidades, según lo verificado en este estudio, ya que al revisar el objetivo principal y la contratación de la hipótesis se determina que la motivación en el personal mejorara significativamente su productividad laboral en la construcción.

Uno de los factores que influye en la productividad de los colaboradores corresponde a las características internas del trabajo, o también llamadas motivación intrínseca, conformadas por la delegación de funciones por parte de jefe superior, el enriquecimiento de los puestos de labores en cuanto al ambiente laboral y la influencia sindical, reafirmando la mejora en la productividad de los trabajadores de CYJ Constructores y Contratistas S.A.C.

Este estudio de Rojas (2017) sirvió para demostrar la problemática existente de los trabajadores con respecto a su baja productividad, así como determinar el tipo de diseño que se utilizó.

2.1.3. Locales.

Blas y Guzmán (2015), en su tesis: *Análisis de los factores que inciden en la productividad de la industria de la construcción y la elaboración de un modelo de gestión que permita optimizarla, en el distrito de Trujillo, 2015*, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú; los autores concluyeron que:

El Ingeniero es quien debe ser considerado como el líder en todas las construcciones presentes, para poder crear confianza en el equipo de trabajo, y así eliminar las posibles fallas en el proceso constructivo,

conociendo lo que el consumidor realmente busca. De igual manera, a ello se debe buscar beneficios con alianzas estratégicas optimizando los recursos, como el buen uso de las herramientas, para poder mejorar la eficiencia entre otras cosas operacionales de construcción a desarrollarse en el día a día.

La importancia de implementar procesos para una mejora continua estandarizada, lo cual servirá para validar y evaluar cómo se está llevando a cabo dichos procesos implantados. Adicional a ello en el equipo de trabajo debe haber una comunicación total en cuanto al proyecto, así como una gran pertenencia en ello.

Este estudio de Blas y Guzmán (2015), sirvió para entender mejor los factores que inciden en la productividad del personal y el impacto que tiene en esta.

Tapia (2017), en su tesis: *Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los empleados de la oficina de asesoría y servicios SAC – Trujillo: 2017*, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo – Perú; la autora concluyó que:

Existe una correlación alta entre una variable con la otra de clima organizacional y relaciones interpersonales de los colaboradores de la oficina de Asesoría y Servicios SAC – Trujillo. Ambas variables están entre los niveles deficientes del 58%, regular en 31% y bueno en un 11%, podemos ver que el clima organizacional de la empresa no es el adecuado, por ello tiene inclinación a mejorar.

Entre la variable clima organizacional y la dimensión compromiso organizacional de la variable relaciones interpersonales hay una baja correlación, en donde los colaboradores ubicaron en un nivel deficiente a la variable clima organizacional con un 52% regular en un 28% y bueno en un 20% pero calificaron como bueno en un 55% al compromiso organizacional, determinando el nivel bajo de correlación.

Este estudio de Tapia (2017), sirvió para entender mejor la variable relaciones interpersonales, en la que hace mención que el recurso humano es de carácter vital para el funcionamiento de una organización.

Sánchez (2015), en su tesis: *El clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora COAM Contratistas S.A.C.*, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo – Perú; el autor concluyó que:

La orientación de la investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la organización, lo cual la recolección de datos se presenta estableciendo que el personal no está conforme con sus labores diarias debido a la falta de motivación y participación de manera general en la empresa.

Los trabajadores de la empresa mencionan que sus opiniones no son tomadas en cuenta en sus respectivas áreas de trabajo, con lo cual podemos resaltar que la comunicación entre empleador con colaborador no es del todo eficiente, por ello consideran que la empresa debe considerarlos como el principal activo en la organización, ya que si no existe un buen ambiente de trabajo no se podrá lograr los objetivos de la empresa.

Este estudio de Sánchez (2015), sirvió para dar sustento al énfasis que le dan al recurso humano para alcanzar un aumento en la productividad de los trabajadores de dicha Constructora.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Relaciones interpersonales.

2.2.1.1. Revisión teórica de las relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales en el ámbito empresarial, son pieza clave para que una empresa sea productiva, por eso el factor humano es un pilar importante, ya que gracias a ella se lograría una conexión positiva entre los trabajadores, dando como resultado que esta pueda funcionar de una manera adecuada.

Existen ciertos autores que hablan acerca de las relaciones interpersonales los cuales pretenden explicar la importancia de esta.

Amorós (2007), manifiesta que las relaciones interpersonales conforman una serie de criterios, cuyo objetivo es la explicación y predicción del conocimiento humano dentro

de las organizaciones, y estas son necesarias para alcanzar las metas organizacionales, puesto que a través de las relaciones que los trabajadores establezcan entre sí, se puede llegar a estas metas. Por eso las personas en sus centros de trabajo deben sentirse motivados, teniendo una buena comunicación amical no solo por compromiso.

La difusión del libro de Goleman (1995), afirma que la Inteligencia Emocional, conllevó a un hecho importante en el modo de entender las relaciones interpersonales en el mundo empresarial.

Establecer relaciones es el arte de establecer buenas relaciones con los demás, es en gran medida, la habilidad de manejar las emociones de los demás. La competencia social y las habilidades que conlleva, son la base del liderazgo, popularidad y eficiencia interpersonal. Las personas que dominan estas habilidades sociales son capaces de interactuar de forma suave y efectiva con los demás (Goleman, 1995).

Para el crecimiento integral de la persona, esta abarca un repertorio de comportamientos y son imprescindibles para tener buenas relaciones interpersonales. Por medio de estas, la persona se desenvuelve como ser social en el entorno donde se desarrolla, favoreciendo su adaptación en el mundo global. Estas muchas veces, se tornan negativas en los trabajadores, por diferentes motivos, en cambio hay otras en donde el ambiente tiende a ser agradable, por lo que se llegan a entablar vínculos de compañerismo, las cuales superan las barreras del trabajo.

Al existir buenas relaciones interpersonales, al personal se le facilita la adaptación en su centro de trabajo, generando de esta manera una mejor sociabilidad con sus compañeros, de este modo se logra hacer una conexión entre ellos, entablando

lazos de compañerismo y confianza, por lo que su productividad se verá reflejada en estas buenas prácticas.

Teniendo en cuenta los anteriores conceptos se puede definir a las relaciones interpersonales, como la interacción permanente entre dos o más personas para obtener información respecto al entorno que los rodea, ya sea en su hogar, calle o centro de labor, y en el caso laboral, una buena relación interpersonal entre sus miembros, dará como resultado alcanzar objetivos y metas haciendo que la productividad en las empresas, sean las deseadas.

2.2.1.2. Tipos de relaciones interpersonales.

Hay diferentes tipos de relaciones interpersonales que se generan dependiendo del contexto o ámbito que se presenten. De acuerdo al contexto empresarial, estos se asocian a través de la habilidad que los empleados tienen al momento de trabajar y colaborar con sus pares.

Delgado (2005), afirma que en la organización se hallan dos tipos de relaciones interpersonales:

- Las relaciones informales: Estas aparecen naturalmente como resultado de las comunicaciones interpersonales entre los miembros que conforman la empresa, este tipo de relaciones se le conoce como organización informal, la cual no es monitoreada por la administración de la organización, estas se generan por lazos de amistad, afinidad de objetivos personales o cercanías en el trabajo. Un componente fundamental en este tipo de relaciones, es la presencia de jefes naturales, en otras palabras, sujetos simpáticos con buen carácter que tienen influencias en otras personas.
- Las relaciones formales: Estas han sido determinadas con anticipación por la administración de la empresa y notificadas a los integrantes de la organización. Un modelo de este tipo de relación sería el que sostiene el jefe de área, con los demás funcionarios que laboran en dicha área.

En este sentido, el elemento que contribuye más al eficiente crecimiento de las organizaciones, es tener un buen nivel de relaciones interpersonales de los empleados. Es conveniente que la administración incentive y simplifique el desarrollo de los conjuntos de trabajadores convirtiéndolos en verdaderos equipos de trabajo, sin embargo, es muy importante que los líderes tengan conocimiento de estos tipos de relaciones interpersonales. Del mismo modo es preferible la formación de equipos de trabajo, dado que estos pueden mejorar las relaciones interpersonales.

2.2.1.3. Características de las relaciones interpersonales.

De acuerdo con Oliveros (2004), se debe considerar distintos aspectos para fijar las características de las relaciones interpersonales, los cuales lo conforman:

- Habilidades interpersonales.
- El respeto y afirmación.
- La honestidad y sinceridad.
- La sabiduría y comprensión.
- Destrezas y compasión.

Cruz (2003), considera “El éxito que se experimenta en la vida depende en gran parte de la manera como nos relacionemos con las demás personas, y la base de estas relaciones interpersonales es la comunicación” (p.25).

El ser humano a lo largo de su vida ha experimentado vivencias, ha venido interactuando con personas de su entorno, de su trabajo, etc., por lo que ha sabido como relacionarse con los demás, teniendo como base la comunicación, la cual ha sido para el ser humano un factor importante para su éxito, dado que, si tienes buenas relaciones personales en tu entorno, tendrás más opciones de éxito.

De este modo si el trabajador posee todas estas características, sus habilidades para relacionarse serán más

fructíferas en el sentido de que podrá interactuar con más facilidad con sus compañeros de trabajo, facilitando sus opciones de sobresalir ante los demás, y del mismo modo sus opciones de éxito aumentarían.

2.2.1.4. Factores que participan en las relaciones interpersonales.

En estas intervienen diferentes factores, los cuales son fundamentales para poder establecer buenos lazos de compañerismo entre los trabajadores, por lo cual es necesario entender como estas influyen en el comportamiento de la persona, ya que muchas veces estos factores no son los adecuados generando diferentes conflictos que pueden repercutir en las relaciones de los trabajadores.

En un estudio realizado en Bogotá por Espinosa (2015), considera diferentes factores que participan en dichas relaciones interpersonales:

- **Comprensión:** La clave de las buenas relaciones interpersonales es poder comprender a los demás y que seas comprendido, por lo que es necesario que la gente sea escuchada, entender sus necesidades individuales, saber sus limitaciones, así como sus debilidades y cualidades.
- **Respeto:** A pesar de tener diversos criterios, es importante tener en consideración de lo que los demás sienten, del mismo modo tener en cuenta sus creencias. Uno siempre necesitará el apoyo del resto, por lo que es necesario entenderlos y ser entendido.
- **Cortesía:** Acto mediante el cual las relaciones son amables y cordiales, permitiendo la comprensión con los demás, por lo que el logro de los resultados se da mediante el trabajo en equipo. La cortesía vale mucho y poca cuesta.
- **Comunicación:** Proceso por el cual los datos son recibidos y transmitidos, del mismo modo las actitudes y opiniones con el fin de conseguir la comprensión.

- Cooperación: Al trabajar todos juntos hacia un mismo objetivo, los beneficios y resultados serán mejores. Este factor es la clave para la satisfacción general.

Teniendo en cuenta todos estos factores, y saber cómo sobrellevarlos ayudará a que el personal obrero pueda relacionarse de una manera adecuada, mostrando conductas positivas frente a situaciones en donde intervenga el acto de interactuar entre otros, ya que, al haber una buena interacción, esto generará un ambiente agradable de compañerismo, fortaleciéndose los lazos de amistad y del grupo dentro de las empresas.

2.2.1.5. Importancia de las relaciones interpersonales en las empresas.

La mayoría de empresas se encuentran conformados por personas, y esto implica que interactúen entre sí, así mismo se respeten las inspiraciones de los demás siendo cooperador y ayudándose entre sí en el trabajo. Tener espíritu de trabajo en equipo es bueno para las relaciones interpersonales, por eso es importante que exista un buen ambiente de confianza, cooperación e identificación con los integrantes de la empresa, esto generará sin dudas una mejor productividad laboral por parte de ellos.

Montes (2016), considera que las relaciones interpersonales cumplen un rol clave en una empresa. Pese a que el nivel de las relaciones interpersonales, no es suficiente para aumentar la productividad, sin duda se pueden ayudar de modo relevante a ella, para bien o para mal. Por eso, es importante el rol que cumplen las relaciones interpersonales en una empresa. Al existir buenas relaciones personales, las metas, los objetivos planteados dentro de la empresa, serán alcanzados con eficacia, y de igual manera habrá una mejora de la productividad laboral por parte de los trabajadores.

Sin embargo, el mal uso de las relaciones interpersonales, implica que los trabajadores, hagan una labor ineficiente e

individualizada, existiendo envidias y malos tratos, tomando malas decisiones generando discrepancias entre los integrantes de la empresa. Todos estos factores negativos repercutirían en la productividad laboral de la empresa de modo negativo.

En este sentido, es necesario poner entender lo importante que son las relaciones interpersonales en una organización, sin ella, la empresa no funcionaría de manera adecuada, y el factor humano quien es el principal actor, se vería afectado por estas, por lo que es fundamental que los altos mandos cuiden las relaciones interpersonales entre sus trabajadores, para que, de esta manera, la empresa sea unida y trabajen como un equipo con miras a lograr los objetivos que se plantean.

2.2.1.6. Dimensiones de las relaciones interpersonales.

Se considera las siguientes dimensiones:

- *Comunicación.*

Chiavenato (2006), menciona que la comunicación es "*el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social*".

- *Empatía.*

Gómez et ál. (2000), afirman que es una competencia en la cual uno se debe poner en el lugar de la otra persona, en otras palabras, procurar entender la situación de la otra persona.

La empatía es una cualidad que agrega mucho valor a las relaciones de las personas, su ausencia es sinónimo de desconsideración, quien carece de la capacidad empática, es probable que se burle de los problemas de los demás, que haga evidente su disconformidad y contrariedad, sin embargo, quienes establecen relaciones empáticas, reciben el reconocimiento y afecto de los demás, lo que permite relaciones estables y respetuosas.

- *Actitud.*

Barón y Byrne (2005), explican que la actitud es una disposición mental la cual está organizada a partir de experiencias adquiridas que ejercen una acción directa o dinámica sobre las reacciones de un individuo mediante la aplicación del conocimiento mental en torno a todo lo que es y lo rodea: esta actitud será positiva o negativa dependiendo a la huella que dichas experiencias dejen en el sujeto, de acuerdo al grado de superación que éste haya desarrollado.

- *Liderazgo.*

Fischman (2015), afirma que el verdadero líder es aquel que hace posible la adecuada organización ya que es la persona que se encarga de guiar, dirigir hacia un buen camino, buscando satisfacer interés propio, de la empresa y el de todos sus subordinados.

- *Autocontrol.*

Goleman (1995), describe el Auto-Control como la herramienta que evita que una persona no se deje sobrellevar por sentimientos que siente en ese momento.

2.2.2. Productividad laboral

2.2.2.1. Revisión teórica de la productividad.

Para entender mejor el termino de Productividad Laboral en el factor humano, es necesario saber lo que algunos autores dicen sobre esto:

Buleje (2012), en el sector construcción, la Productividad viene a ser la medición de la eficiencia con que los recursos son administrados para concluir un proyecto determinado, dentro de un periodo fijado y con un estándar de calidad establecido. La productividad laboral es el buen resultado que logran los trabajadores de una organización, ya que es la suma de éstos y su labor cohesionada, lo que logra obtener las objetivos y metas de una organización.

Koontz y Weihrich (2004), la definen como aquel nexo entre la cantidad de recursos utilizados, así como los servicios y la

cantidad de bienes producidos. Es así como las personas son los que realizan los procedimientos sociales – creativos que originan resultados en una organización, de tal modo que, el factor humano es imprescindible en las organizaciones.

Una organización es productiva cuando alcanza sus objetivos y metas, ya que, al lograrlo, los insumos que fueron transformados en productos, tienden a tener un menor costo (Robbins y Coulter, 2010).

Tolentino (2004), afirma que la productividad es el producto de la armonía y articulación entre los recursos humanos, la tecnología, la organización y los sistemas. La concatenación de todos estos factores hace que una organización se desempeñe mejor, es decir considerando la combinación óptima o equilibrada de los recursos.

Las organizaciones están formadas por personas, y estas son creadas con el propósito de obtener objetivos, y para lograrlas, las personas se reordenan como sistemas de transformación, con la intención de transformar diferentes recursos en bienes o servicios, teniendo los mismos valores y fines. Toda esa transformación de recursos es posible gracias al factor humano (Delgadillo, 2003).

Es por eso que personas y las organizaciones se necesitan entre sí, es decir, las organizaciones necesitan de los trabajadores para lograr poder funcionar y lograr resultados, y, por otra parte, los trabajadores requieren de las organizaciones para poder solventarse, desarrollarse como persona en el ámbito profesional logrando sus metas.

Meyer (2010), menciona lo siguiente: “La productividad nunca es un accidente. Es siempre el resultado de un compromiso con la excelencia, la planificación inteligente y centrada en el esfuerzo”. Con esta afirmación se entiende que la persona que centra esfuerzos en mejorar, aprender día a día va a lograr ser productivo. Se puede ser productivo si uno se lo propone, sin embargo, eso no significa que los resultados se den

por si solos o por accidente. Por lo anterior siempre existe la posibilidad de mejorar día a día, esto implica los hábitos que se tiene, la formación que se ha obtenido en el trabajo y la vida.

Fischman (2016), menciona que las personas que poseen gran inteligencia espiritual, son las que mejor productividad obtienen, relacionándose de una manera más saludable, y a la vez tienen una vida más contenta. Se sabe que las personas que trabajan en una actividad alineada según sus talentos, haciendo algo importante y que sienten que hacen la diferencia, se sentirán muchas veces más motivados, lo que hace que haya una mejor productividad en las labores de los trabajadores.

En el mundo empresarial, se debe elegir para cada puesto a trabajadores especializados en dicha área, esto permitirá al trabajador desenvolverse y explotar más sus conocimientos, lo que conducirá a una mejora de la productividad. Por ejemplo, un obrero especializado en su área es más productivo que otro, ambos trabajan el mismo tiempo, pero la especialización hace la diferencia.

Por lo tanto, la productividad laboral del factor humano es importante para la realización de los objetivos en las organizaciones, hacia su durabilidad en el tiempo y su desempeño económico. Por eso los altos mandos de las organizaciones deben saber que factores incitan a los trabajadores a ser más productivos y eficientes (Jones, 2006).

De este modo se puede entender entonces que las personas son quienes conforman parte de las organizaciones, los cuales son creadas con el propósito de cumplir con los objetivos de las organizaciones, de tal modo, el factor humano es imprescindible en las organizaciones.

2.2.2.2. Componentes de la productividad laboral.

Hoy en día hay varias teorías que detallan la productividad laboral, pero nadie de estas aclara por la complejidad del mismo, esto implica ver que componentes hacen a una persona productiva, y que patrones hay que tener en mente para motivar

a las personas a que alcancen un buen desempeño en sus labores.

Percibiendo una situación equitativa en el trabajo, el empleado tendrá una base para actuar de manera favorable frente a sus labores, siempre que este tenga los mismos beneficios, sea tratado por igual, tenga las mismas posibilidades y oportunidades de superación que sus compañeros de trabajo. Sin embargo, si se da lo contrario va originar una molestia y sentimientos negativos que se podrían presentar de distintas formas y una de ellas es su baja productividad en el trabajo (Características de la productividad laboral, s.f.).

Habitualmente los empleados se comportan mejor cuando conocen perfectamente de lo que son capaces de hacer, por este motivo es fundamental involucrarlo en la asignación de sus objetivos y que entiendan a la perfección de que tratan, y así permitirles tomar los retos y comunicar al personal de su capacidad para lograrlo.

Es considerable ver después que se han logrado con éxito los objetivos, los trabajadores se sientan bien consigo mismo y con la empresa, retribuyéndoles incentivos o recompensas que les permita satisfacer sus expectativas y necesidades, aceptando que son personas especiales y distintos de otros. Por eso es esencial prestar atención a las necesidades del trabajador y desarrollar recompensas de diferentes tipos con el fin de lograr una buena productividad ya que esta es indispensable a la hora de alcanzar el rendimiento óptimo.

Se puede decir que alcanzar un equilibrio entre el trabajador y lo que se dedica es genial para un aumento en su productividad. Por lo que la diversidad, afinidad, significado y autodeterminación en sus labores son componentes apreciados que contribuyen su buen estado emocional, lo cual es fundamental para que sean productivos.

De este modo, para motivar al personal a ser más productivos en sus labores, se tiene que tener en cuenta los

patrones que involucran a estos a ser más productivos, y así alcanzar un rendimiento óptimo retribuyéndoles con incentivos o recompensas.

2.2.2.3. Las perspectivas humanas sobre la productividad.

Robbins y Judge (2009), afirman que el principal propósito de los altos mandos es la productividad y la responsabilidad de la organización. Para ello los líderes, deben centrarse en mantener siempre las buenas relaciones interpersonales en cada trabajador, los cuales resultaran más productivos y esto ayuda a la organización a cumplir con su objetivo, basándose en todos los recursos brindados por la organización.

Singh (2008), menciona que toda mejora en la productividad de la organización empieza por los trabajadores. Es por eso que las empresas tienen que conocer las necesidades y las aspiraciones de su personal como grupo y seres individuales involucrando las exigencias y expectativas de la organización. Esto se consigue, coordinando conjuntamente con el personal, con el objetivo de lograr la eficacia y cooperación requerida.

Por ende, el factor humano en la productividad es una parte primordial para alcanzar los objetivos de una organización, para que así se pueda conservar en el tiempo, y también su desempeño económico, dándole importancia al factor humano, las políticas de la empresa, y a los planes de trabajo, haciéndolo esto más sostenible en el tiempo (Quijano, 2016).

Quijano (2016), afirma que la productividad se puede considerar como la medida general del desempeño en una organización. Además, se puede cultivar en el factor humano una conducta de calidad para poder tener una mejor sostenibilidad en el tiempo haciendo más productivo a sus trabajadores.

Se puede mencionar que las empresas que conocen las necesidades y aspiraciones de sus trabajadores logran la

eficacia y cooperación requeridas entre ellos, de esta manera haciéndolos más sostenibles en el tiempo.

2.2.2.4. Factores humanos que inciden en la productividad.

Existen diferentes factores relacionados a los trabajadores que poseen incidencia en su productividad, como por ejemplo son los siguientes: la satisfacción laboral, el aprendizaje, la participación, la motivación, la formación, los hábitos de trabajo, la comunicación, el clima laboral, la toma de decisiones, el manejo de conflictos, la cultura organizacional, el estilo gerencial y el liderazgo, las recompensas y las capacitaciones (Antikainen y Lönnqvist, 2006).

Por otro lado, los procedimientos que se presentan en las empresas los cuales incurren en el desempeño de los trabajadores pueden ocasionar mayor o menor satisfacción y son calificados como psicológicos, y son los siguientes: el compromiso, la motivación, la participación, la satisfacción, etc.

Es así como el hombre presenta un conjunto de necesidades que reemplaza con el tiempo, por lo que ocasiona que una persona sea más productiva de manera que al satisfacer sus necesidades básicas, alcanza una serie de objetivos planteados que le posibiliten llegar a la cima.

Maslow (1991), en su teoría de la pirámide, detalla el orden en que el individuo trata de cumplir sus deseos, esto quiere decir va satisfaciendo sus necesidades en cada nivel, y su motivación pasa a satisfacer al siguiente nivel de necesidades de manera ascendente. Lo que da a entender que el hombre siempre va a buscar tener más, e intentar llegar a la cima de esta pirámide, La autorrealización.

De esta manera es como los trabajadores están buscando un reconocimiento por su buena labor que hacen. Comúnmente ellos muestran buenos resultados, con la finalidad de complementar la necesidad de reconocimiento y poseer un alto grado de auto superación, pero muchas veces estos no logran alcanzar sus metas propuestas por lo que su productividad se ve

perjudicada, es entonces donde su motivación puede decaer, solo porque sus metas no fueron logradas. Es por ello que las organizaciones al año 2019 buscan diferentes maneras de motivar a sus trabajadores, con el fin de captar su atención y así de esta manera el trabajador sienta beneficios brindados por su empresa, razón por la cual se sentirá motivado, y su productividad será mejor aún.

A fin de no incidir en la productividad del personal en la organización, los trabajadores deben interactuar entre sí, manteniendo firme su motivación, logrando sus objetivos, y con una comunicación constante, ya que, si no se cumple esto, la organización y la misma productividad del trabajador se verá perjudicada.

En consecuencia, las áreas de recursos humanos tienen que poner énfasis en cuidar las buenas relaciones de sus trabajadores, ya que al no haberlas puede que el trabajador se sienta incómodo y opte ir por otra empresa rival, por eso se recomienda motivar al personal, premiándolos por las metas logradas, incentivarlos a ser cada día mejores, así como su misma productividad en la empresa.

De esta manera, comúnmente los trabajadores muestran buenos resultados buscando un reconocimiento por su buena labor que hacen, es por ello que las organizaciones buscan maneras de motivar a sus trabajadores para que su productividad sea mejor.

2.2.2.5. Factores para mejorar la productividad.

Prokopenko (2001), menciona que los factores de la productividad están conformados por dos principales categorías:

a. Factores internos: (controlables). Estos son más propensos de alterarse más sencillamente que otros, de manera que se los agrupa en dos grupos, duros y blandos.

i. Factores duros

- **Producto:** Este factor representa la manera de como el producto o servicio satisface el interés del cliente, y este se puede optimizar con la mejora de sus características y diseño.
- **Planta y equipo:** Este factor es importante y se puede perfeccionar al poner énfasis en su modernización y mantenimiento, así como la manera en que se utiliza, sus costos y la inversión puesta en ellos, además de su expansión y su capacidad, planificación, control de inventarios, etc.
- **Tecnología:** Innovar tecnológicamente conforma una fuente fundamental en el aumento de la productividad. Gracias a esta, es posible alcanzar mayores volúmenes de bienes y servicios, así como la incorporación de nuevas maneras de comercialización, un mejoramiento de calidad, entre otros, a través de una avanzada tecnología de la información y mayor automatización.
- **Materiales y energía:** En este sector, los pequeños esfuerzos por aminorar el consumo de energía y materiales puede provocar relevantes resultados. También se centra en los materiales indirectos y materias primas.

ii. Factores blandos

- **Persona:** Este factor es el más importante, sin esta una empresa no sería productiva, y se mejorar gracias a la participación y cooperación de todos los trabajadores, además de una motivación constante, la buena práctica de buenos valores, un justo sistema de salarios y sueldos, además de programas de seguridad, y de una buena formación académica.
- **Organización y sistemas:** A fin de una mejora en la productividad, es necesario tener flexibilidad, capaz de prevenir cambios en el mercado y saber enfrentarlos, estar

pendientes del avance tecnológico, estar al tanto de las nuevas competencias de la mano de obra, de igual manera, tener una buena comunicación a nivel general.

- Métodos de trabajo: Es necesario evaluar los métodos actuales usados en la organización, ver que métodos no están dando buenos resultados y ver cuales, si lo están dando, y a la vez perfeccionándolos mediante la formación profesional y un estudio de trabajo.
 - Estilos de dirección: Como principal encargado de la utilización eficaz de los recursos delegados a la dirección de la organización, puesto que incide en los sistemas de elaboración del presupuesto, la planificación y control operativos, las políticas del personal, las fuentes y costos de capital, en el diseño organizativo, las políticas de compras y mantenimiento, las técnicas de control de costos, la descripción de puestos, etc.
- b. Factores externos: (no controlables). Estos perjudican la productividad de la organización, por lo que las organizaciones perjudicadas no tienen la capacidad de controlarlos activamente. Por lo que la administración de la organización debe tenerlos en cuenta al momento de ejecutar y planificar los programas de productividad. Tomando en cuenta todas las conexiones políticas, sociales, organizativos y económicos que hay.
- i. Ajustes estructurales: La productividad nacional y las empresas se ven frecuentemente influenciadas por las transformaciones estructurales que se dan en la sociedad. No obstante, la productividad suele cambiar a esta estructura a largo plazo.
 - Cambios económicos: Dentro de este cambio se presencia, el traslado del sector manufacturero a las industrias, de igual manera el paso de la agricultura a la industria manufacturera, por otra parte, el choque

estructural de las actividades de investigación, la competencia industrial, las economías de escala desarrollo y tecnología.

- Cambios demográficos y sociales: Por otro lado, se enfatizan las tasas de mortalidad y natalidad que a largo plazo pueden perjudicar en el mercado laboral, la edad de jubilación, la integración de féminas a puestos de trabajo y los ingresos que ganaran, posturas culturales y valores.
- ii. Recursos naturales: Abarcan todo lo relacionado a los recursos que tienen el planeta tierra, por ejemplo, la tierra y su nivel de erosión que posee, su disponibilidad para ver si son aptas, los minerales, el agua y todas las materias primas existentes, sin dejar de lado la contaminación de estas lo cual el ser humano puede generar.
- iii. Administración pública e infraestructura: Incluyen normas, practicas o reglas institucionales, que se ejecutan y que inciden de lleno en la productividad.

En este sentido hay 2 factores muy importantes en la productividad; los internos que también se dividen en dos grupos duros y blandos, los externos que cambian a largo plazo como son los ajustes estructurales, recursos naturales, y la infraestructura.

2.2.2.6. Como mejorar la productividad laboral en una empresa.

Para que una organización sea exitosa en el medio laboral, la mayoría de trabajadores deben estar muy familiarizados con la productividad laboral. No obstante, pese a procurar que la productividad se incremente, no todos los gerentes logran conseguirlo (Jobandtalent, 2013).

Si en una organización se toma el tema de productividad laboral, se refiere a la relación que hay entre la capacidad que tiene el factor humano y los medios empleados para dicho fin.

El propósito de las organizaciones es crear una relación adecuada entre el personal, la maquina empleada, y los demás recursos elementales, a fin de incrementar la productividad por parte del personal de la organización.

Obtener un aumento en la productividad laboral de una organización, implica un mejoramiento en los niveles de calidad de la organización, lo cual implica fomentar más empleo, tener mayores salarios, y más rentabilidad para el capital empleado, y a fin de cuentas fomentar el incremento de la economía.

Por esta razón, los altos mandos de las organizaciones deben promover diferentes actividades que se pueden llevar a cabo a fin de conseguir una mayor productividad laboral. Por lo general todas estas deben estar asociadas con el factor humano de la organización, lo cual es el elemento más elemental en una organización y deben ser las siguientes:

- Aclarar a todo trabajador cuáles son sus objetivos. Lo cual puede hacerse a través de instrucciones por escrito, boletines, reuniones frecuentes entre los gerentes y empleados.
- Tratar de conservar el entorno de labor de los trabajadores. Mantener un buen ambiente adecuado implica una mejor labor y por ende una mejor productividad. Por esta razón es fundamental cuidar las herramientas de trabajo, tener una buena iluminación, sillas y escritorios en perfecto estado, etc.
- Pese a llevarse a cabo reuniones periódicas, debe haber siempre comunicación constante entre trabajadores. La buena comunicación mejora lazos entre ellos y a la vez estos deben velar por el bienestar de la empresa, y ser responsables de ella.
- Incentivar la cooperación entre trabajadores. En otras palabras, impulsar la unión y el trabajo en equipo.

- Incentivos como factor para una mejora de la productividad laboral. Es necesario incentivar al trabajador con recompensas a fin de mes, esto ayudara al trabajador trabajar con más ganas alcanzando las metas propuestas por la organización.
- Encomendar tareas a los trabajadores por sus jefes de área, con el fin de incrementar la productividad.
- Disponer de una tecnología actualizada y adecuada. Esto implica también que los trabajadores reciban capacitaciones y estén aptos para el empleo de estas.
- Impulsar a los trabajadores a ser creativos con la ejecución de nuevos proyectos. Esto implica que las organizaciones deben fomentar la creatividad como parte de las capacidades de los trabajadores, apoyadas con las herramientas adecuadas brindadas por la organización.
- Mantener siempre contacto con los clientes. El cliente siempre tiene la razón, por eso es necesario que los trabajadores entablen comunicación y sepan lo que el cliente busca con el fin de satisfacer las necesidades de estos.
- Hacer auditorias constantes en la organización. Esto implica evaluar al personal que conforma la organización de manera constante, para saber si están cumpliendo con sus labores y a la vez al logro de las metas establecidas.

Una excelente productividad laboral es la consecuencia de saber emplear los medios con los que la organización cuenta de manera apropiada. Es más complicado de dirigir, y al mismo tiempo el más esencial; el factor humano. Muchos piensan que dedicar más tiempo de trabajo se lograra una mayor productividad laboral, pero no siempre se da el caso, sino del modo positivo en que se trabaja.

En particular, para mejorar la productividad laboral en una organización, los trabajadores deben estar muy familiarizados

en obtener mejores resultados, ello quiere decir debe haber una buena relación entre el personal y la maquina empleada, al saber emplear los medios con lo que la organización cuenta para mejorar los niveles de calidad, se obtendrán las metas propuestas por la organización y a la vez la productividad laboral de los trabajadores será la esperada.

2.2.2.7. Dimensiones de productividad laboral.

En una investigación previa realizada con el objetivo de asentar los factores humanos que inciden en la productividad laboral, se halló un sistema subyacente conformado por cuatro factores que según a la teoría se nombraron Factores Individuales, Factores Grupales, Factores Organizacionales y Factores de Resultados, los tres primeros son dimensiones del Factor Humano y el cuarto de la Productividad (Cequea et ál., 2010).

Con el propósito de complementar aquel estudio, se ideó un instrumento para la evaluación de la productividad laboral del factor humano, el cual consto de un cuestionario que añade factores como: la satisfacción laboral, la motivación, competencias, trabajo en equipo, formación y desarrollo, entre otros (Cequea et ál., 2011).

- Satisfacción Laboral: es el comportamiento del sujeto frente al logro de sus expectativas y necesidades, y su interrelación con los factores motivacionales del medio en que se desenvuelve.
- Motivación: Es el esfuerzo o ímpetu empleado por la persona para conseguir los resultados de la organización
- Competencias: Son cualidades propias de cada persona, o serie de, capacidades, conocimientos y rasgos de personalidad (conductas observables) encargados de generar un beneficio eficaz y como resultado alcanzar los objetivos de la organización.

- Formación y desarrollo: Manera que tiene una organización con el objetivo de perfeccionar y acrecentar las habilidades de los trabajadores y proveerlas de las competencias requeridas para la mejora de sus obligaciones.
- Trabajo en equipo: es la unión conformada por personas unidas por una sola fuerza, satisfaciendo sus necesidades afectivas, trabajando por un solo objetivo o bien común.

Por tanto, las dimensiones de la productividad laboral suceden cuando los trabajadores conocen perfectamente lo que se espera de ellos, y esto se ve reflejado en una buena productividad, para ello es recomendable motivar al personal cada día.

Para los autores, el aumento de la productividad laboral no sería fruto más que del ciclo económico, para ello empresa con excelentes niveles de productividad, demuestra que, así como el gerente y su personal están creando un buen desempeño, por lo que esto se ve reflejado en una buena productividad, dándonos a entender que las relaciones interpersonales son beneficiosas, por eso se recomienda motivar al personal, premiándolos por las metas logradas, incentivarlos a ser cada día mejores, mejorando la calidad de vida, así como su misma productividad en la organización.

2.3. Marco conceptual

- **Relaciones interpersonales.**

Silviera (2014), las define como el conjunto de interrelaciones entre dos o más sujetos que conforman un mecanismo eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, estas interrelaciones son un magnífico medio de desarrollo personal, trato humano, la satisfacción de la curiosidad y normas de comportamiento social.

- **Productividad laboral.**

Gutiérrez (2014), afirma que la productividad laboral va acorde con los resultados que se consiguen en un proceso o un sistema, de manera que

incrementar la productividad es alcanzar mejores resultados teniendo en cuenta los medios utilizados para generarlos.

- **Empresa constructora.**

García et ál. (2000), lo definen como la unidad de producción, conformada por el capital y trabajo, cuya labor está en función del bien común y tiene intención lucrativa.

- **Motivación.**

Robbins y Coulter (2004), afirman: La motivación es un procedimiento en el cual los esfuerzos de un individuo se dotan con mayor energía orientados para alcanzar un objetivo (p.341).

- **Satisfacción laboral.**

Cequea et ál. (2011), mencionan que es el comportamiento del sujeto frente al logro de sus expectativas y necesidades, y su interrelación con los factores motivacionales del medio en que se desenvuelve.

- **Competencias.**

Cequea et ál. (2011), comentan que son cualidades propias de cada persona, o serie de, capacidades, conocimientos y rasgos de personalidad (conductas observables) encargados de generar un beneficio eficaz y como resultado lograr los objetivos de la organización.

- **Formación y desarrollo.**

Cequea et ál. (2011), afirman que es la manera que tiene una organización con el propósito de mejorar y acrecentar las habilidades de los trabajadores y proveerlas de las competencias requeridas para la mejora de sus obligaciones.

- **Trabajo en equipo.**

Palomo (2010), lo describe como un conjunto de personas conformadas en grupos, las cuales persiguen un fin común, teniendo los mismos objetivos y metas en su vida.

2.4. Hipótesis

Hi: Existe un alto grado de relación y significatividad entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la empresa constructora A&A S.A.C. de Trujillo – 2020.

Ho: No existe un alto grado de relación y significatividad entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la empresa constructora A&A S.A.C. de Trujillo – 2020.

2.5. Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Relaciones interpersonales	Silviera (2014), las define como el conjunto de interrelaciones entre dos o más sujetos que conforman un mecanismo eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, estas interrelaciones son un magnifico medio de desarrollo personal, trato humano, la satisfacción de la curiosidad y normas de comportamiento social.	Interacción existente del personal obrero. Para medir la variable Relaciones interpersonales, se utiliza un cuestionario de tipo Likert con 20 ítems para medir las siguientes dimensiones: Comunicación, Empatía, Actitudes, Habilidades interpersonales y autocontrol.	Comunicación	Comprensión	▪ Recibe el apoyo de sus compañeros al no comprender una tarea encomendada.	Nominal
				Eficiencia	▪ Existe buena comunicación entre sus compañeros para labores más eficientes.	
				Participación	▪ Te gusta participar en actividades que realiza la empresa.	
			Empatía	Toma de perspectiva	▪ Me gusta escuchar y ser escuchada (o) cuando es necesario y oportuno.	
				Necesidad	▪ La empresa comprende las necesidades del personal obrero.	
			Actitudes	Optimismo	▪ Muestro optimismo frente a los problemas complejos.	
				Cortesía	▪ Recibe de su compañeros el mismo trato que da a todo el personal que labora en la empresa.	
				Honestidad	▪ La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas.	
			Liderazgo	Desempeño	▪ Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.	
				Iniciativa	▪ Brindo ayuda a mi compañero de área por iniciativa propia.	
				Toma de decisiones	▪ Tomo decisiones oportunamente.	
			Autocontrol	Confianza	▪ Mis relaciones con los demás están basadas en la confianza.	
Manejo de conflictos	▪ Ante un desacuerdo reacciono de mala manera e impongo mi decisión.					
Concentración	▪ Actúa con claridad y no pierde la concentración cuando son sometidos a presión.					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Productividad laboral	Para Gutiérrez (2014), "La productividad son los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, de manera que incrementar la productividad es alcanzar mejores resultados teniendo en cuenta los medios utilizados para generarlos" (p.20).	Para medir la variable Productividad laboral, se utiliza un cuestionario de tipo Likert con 20 ítems elaborados por Cequea et ál. (2011) para medir las siguientes dimensiones: Motivación, Satisfacción laboral, Competencias, Trabajo en Equipo y Formación y desarrollo.	Motivación	Recompensas	▪ Recibe recompensas por la buena labor que ejerce en su cargo.	Nominal
				Reconocimiento	▪ Siente que reconocen sus logros frente a la labor que realiza.	
				Comunicación e interacción	▪ La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte.	
				Autonomía	▪ La confianza que ha ganado es totalmente autónomo de sus propios resultados.	
			Satisfacción laboral	Logro de objetivos	▪ Se siente satisfecho con el logro de sus objetivos.	
				Beneficios	▪ Se encuentra satisfecho con los beneficios sociales que percibe.	
				Supervisión	▪ Se siente satisfecho con las supervisiones de sus jefes inmediatos.	
				Carga de trabajo	▪ Estoy satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo.	
			Competencias	Organización	▪ Desarrollan sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita.	
				Capacidad de análisis	▪ Te sientes competente en tus labores según tu capacidad de análisis.	
				Dinamismo	▪ Muestra destreza para trabajar duro en diversos contextos laborales.	
				Iniciativa	▪ Tiene iniciativa para resolver diferentes tipos de problemas en su labor.	
			Trabajo en equipo	Coordinación	▪ Existe un coordinado plan de trabajo en las labores que Ud. desarrolla.	
				Cohesión	▪ Existe cohesión en el grupo de trabajo.	
				Participación	▪ Considero que he aportado lo que se espera de mí en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización.	
				Compromiso	▪ Me siento comprometido y con ganas de trabajar en el puesto que me han asignado.	
Formación y desarrollo	Mejoras continuas	▪ Se incluyen en la formación áreas diferentes a las técnicas, tales como relaciones interpersonales, manejo asertivo de las emociones, y calidad.				
	Capacitaciones	▪ Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con su interés.				
	Desarrollo de actividades	▪ Poseen los conocimientos adecuados para realizar sus actividades con eficacia.				
	Metas deseadas	▪ Las metas deseadas son objetivas y reales, se previene la precisión laboral para garantizar la productividad.				

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo.

- Es aplicada, pues este estudio sirvió para hallar soluciones viables a problemas empresariales, por lo que permitió determinar el grado de relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral del personal de la Constructora A&A SAC., Trujillo, 2020.

3.1.2. Nivel.

- Es correlacional, ya que tiene la intención de medir el grado de relación existente entre dos variables sobre las que no se ha realizado ningún control, de modo que se conoció cómo una variable se comporta sabiendo el comportamiento de la otra variable relacionada.

3.2. Población y muestra de estudio

3.2.1. Población.

Nuestra población objetivo estuvo constituida por toda la población que son 30 obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo. Se aplicó la encuesta a toda la población.

3.2.2. Marco muestral.

Planilla de obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo.

3.2.3. Unidad de análisis.

Un trabajador obrero de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo.

3.3. Técnicas e instrumentos

Técnicas	Instrumentos
▪ Encuesta	▪ Cuestionario

3.3.1. Técnicas.

a. Encuesta.

Se usó el método de la encuesta dirigida a los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo, con el objeto de conseguir datos para alcanzar los objetivos propuestos.

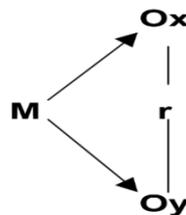
3.3.2. Instrumento.

a. Cuestionario.

Se aplicó dos cuestionarios: para las relaciones interpersonales con 5 dimensiones y de 14 preguntas con una escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre). Asimismo, para la productividad laboral con 5 dimensiones con 20 preguntas.

3.4. Diseño de investigación

Este estudio tiene un diseño correlacional de tipo no experimental, porque tiene como propósito medir el grado de relación existente entre dos variables sobre las que no se ha realizado ningún control, el cual se midió mediante una encuesta al personal obrero. El diseño presenta el siguiente esquema:



M: es la muestra constituida por los obreros de la Constructora A&A S.A.C.

Ox: observaciones en la variable relaciones interpersonales.

Oy: observaciones en la variable la productividad laboral.

r: es la relación entre ambas variables.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

3.5.1. Procesamiento.

Estos fueron analizados y elaborados empleando diferentes programas como: Microsoft Word, Excel, y estos datos fueron expuestos en figuras y tablas, con frecuencia porcentual y simple. Con respecto al análisis de datos, se empleó la estadística descriptiva y, para terminar, se usó el programa Microsoft Power Point para la representación de la información.

3.5.2. Análisis de datos.

Con respecto al análisis descriptivo de los datos obtenidos se empleó estadísticos como; el programa de Excel 2016 y Spss 24, la cual se encargó de recopilar y examinar la información relevante a la muestra obtenida por la población, mediante el cuestionario aplicado a la empresa, obteniendo para los resultados:

- Tablas de frecuencias
- Figuras

3.5.3. Coeficiente de correlación.

El coeficiente de correlación, pensado para variables cuantitativas (escala mínima de intervalo), es un índice que mide el grado de correlación entre distintas variables relacionadas linealmente.

Para el análisis de la correlación entre variables se tuvo en cuenta la siguiente escala:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

- Aplicando la estadística inferencial se utilizó la verificación de hipótesis el cual se realizó mediante una prueba Chi cuadrado.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

IV.PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

Tabla 1.

Apoyo entre compañeros al no comprender una tarea encomendada.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	8	27%
A veces	15	50%
Casi siempre	7	23%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

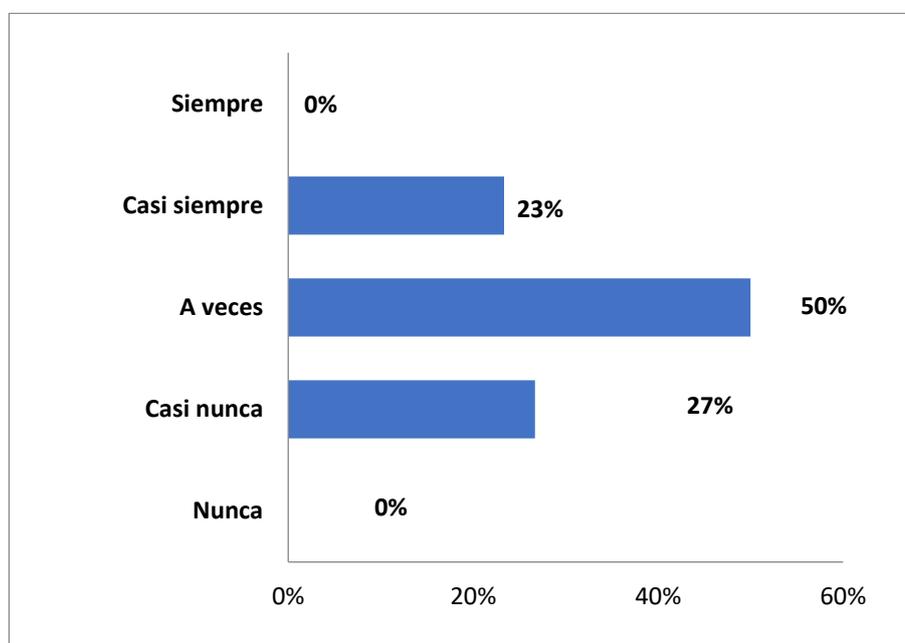


Figura 1. Apoyo entre compañeros al no comprender una tarea encomendada.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 50% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que solo a veces hay apoyo entre compañeros al no comprender una tarea que se ha encomendado y el 23% indican que casi siempre hay apoyo entre compañeros.

Tabla 2.

Labores eficientes por buena comunicación entre compañeros.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	13%
A veces	17	57%
Casi siempre	9	30%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

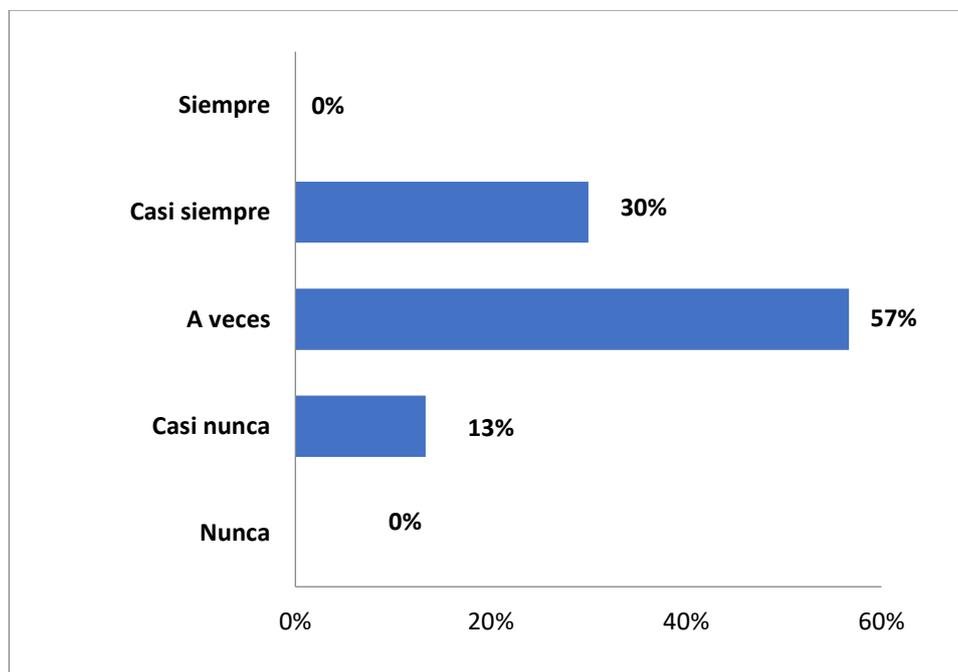


Figura 2. Labores eficientes por buena comunicación entre compañeros.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 57% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que solo a veces existe buena comunicación entre compañeros para que las labores sean más eficientes, el 30% indican que casi siempre existe buena comunicación.

Tabla 3.

Participar en actividades que realiza la empresa.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	12	40%
Casi siempre	18	60%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

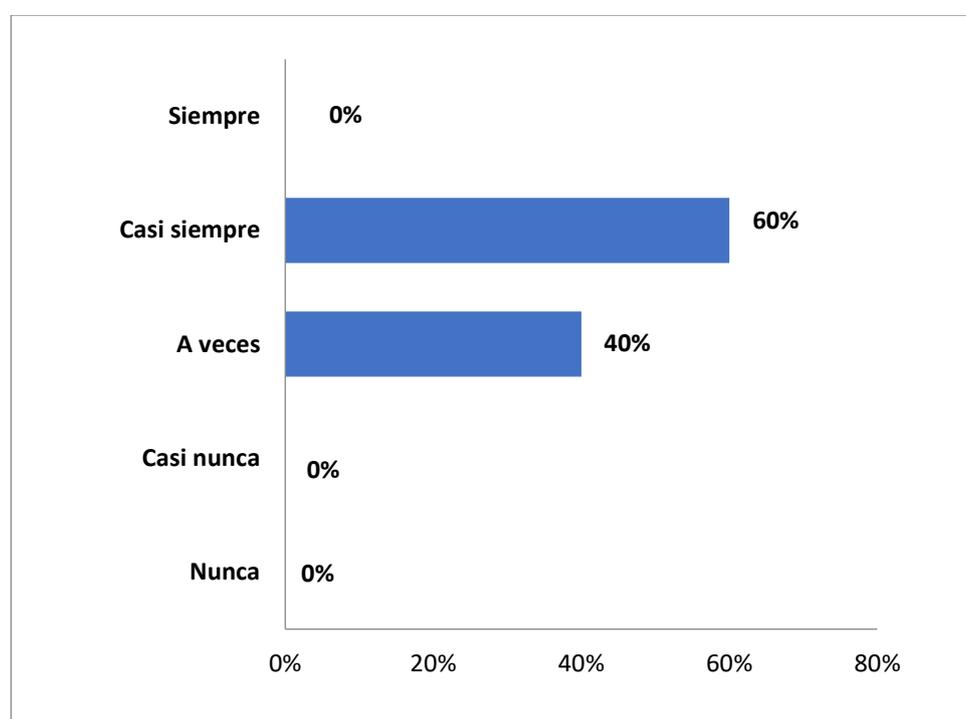


Figura 3. Participar en actividades que realiza la empresa.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 60% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que casi siempre le gustan participar en actividades que realizan la empresa mientras el 40% no le gusta participar.

Tabla 4.

Escuchar y ser echado(a) cuando sea necesario y oportuno.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	13	43%
Casi siempre	17	57%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

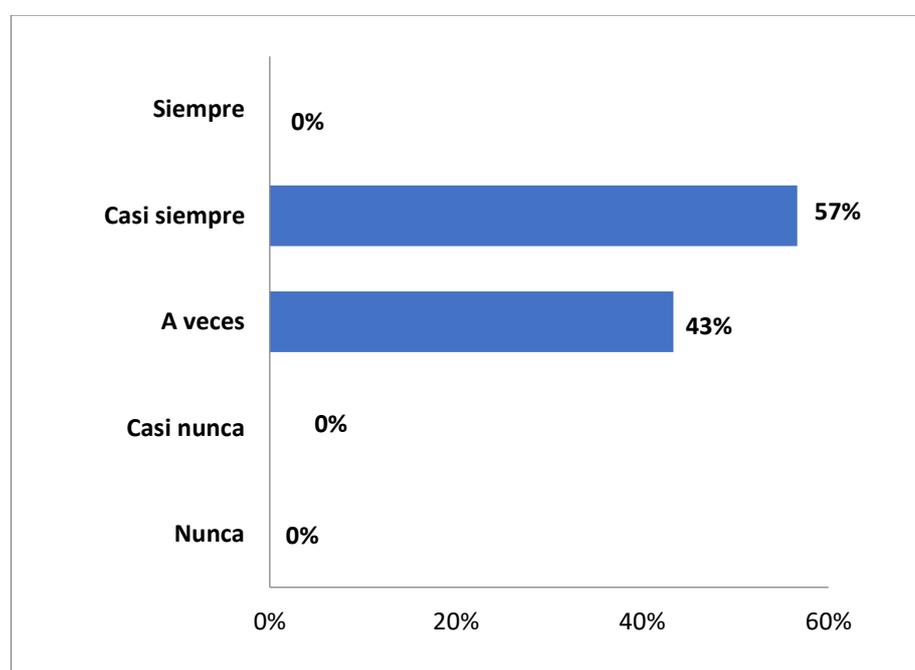


Figura 4. Escuchar y ser echado(a) cuando sea necesario y oportuno.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 57% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que les gusta escuchar y ser escuchado(a) cuando es necesario y oportuno, mientras el 43% de la muestra indica que a veces les gusta escuchar y ser escuchado(a).

Tabla 5.

Comprensión de las necesidades del personal obrero por parte de la empresa.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	17	57%
Casi siempre	13	43%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Las autoras

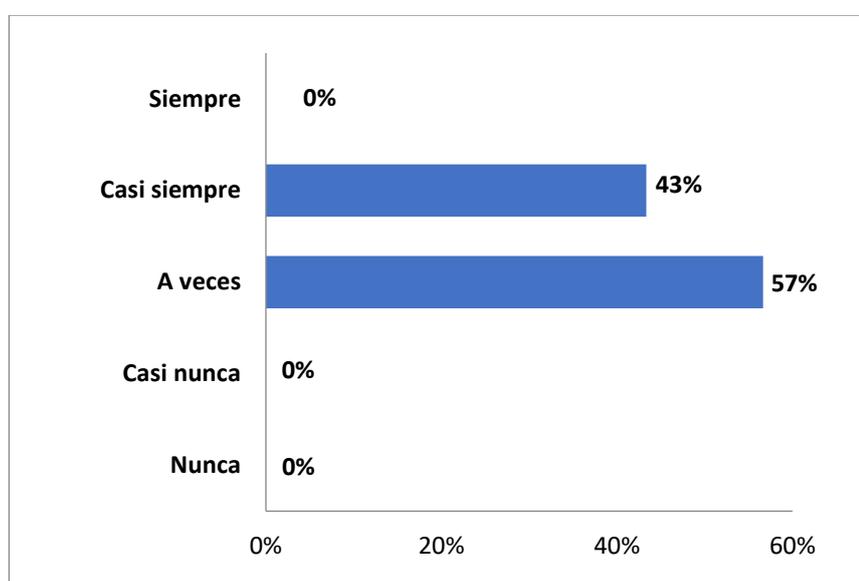


Figura 5. Comprensión de las necesidades del personal obrero por parte de la empresa.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 57% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que solo a veces sienten que la empresa comprende las necesidades que tiene el personal obrero y el 43% indica que casi siempre.

Tabla 6.

Optimismo frente a problemas complejos.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	7%
A veces	12	40%
Casi siempre	16	53%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

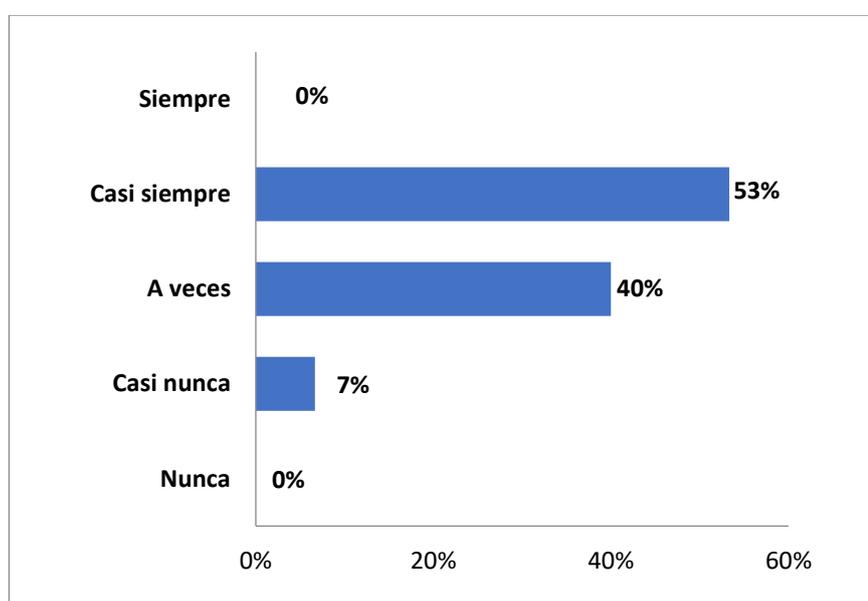


Figura 6. Optimismo frente a problemas complejos.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 53% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que casi siempre muestran optimismo frente a los problemas complejo que puedan suceder, mientras que el 7% indica que casi nunca lo hacen.

Tabla 7.

Recibe el mismo trato que da al personal que labora en la empresa.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	13%
A veces	12	40%
Casi siempre	14	47%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

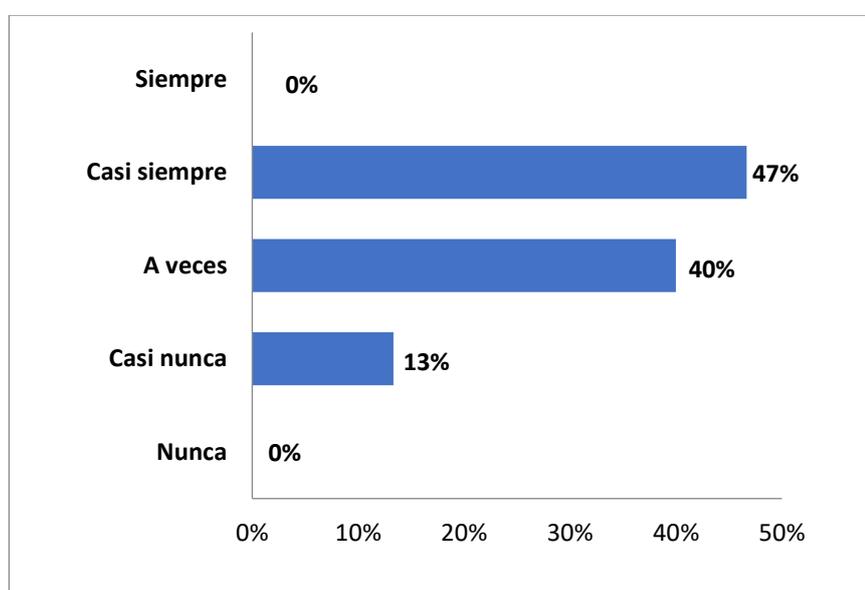


Figura 7. Recibe el mismo trato que da al personal que labora en la empresa.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 47% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que casi siempre reciben de sus compañeros el mismo trato que dan a todo el personal que labora en la empresa, mientras que existe un 13% que indica que casi nunca lo hace.

Tabla 8.

La honestidad en el trabajo facilita el cumplimiento de las tareas.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	9	30%
Siempre	21	70%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

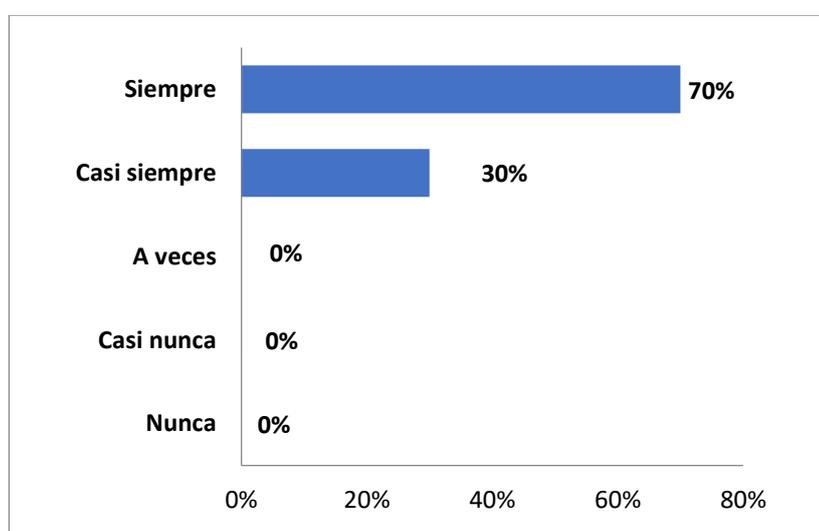


Figura 8. La honestidad en el trabajo facilita el cumplimiento de las tareas.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 70% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que siempre la honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas y que el 30% indica que casi siempre.

Tabla 9.

Integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	2	7%
Casi siempre	7	23%
Siempre	21	70%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

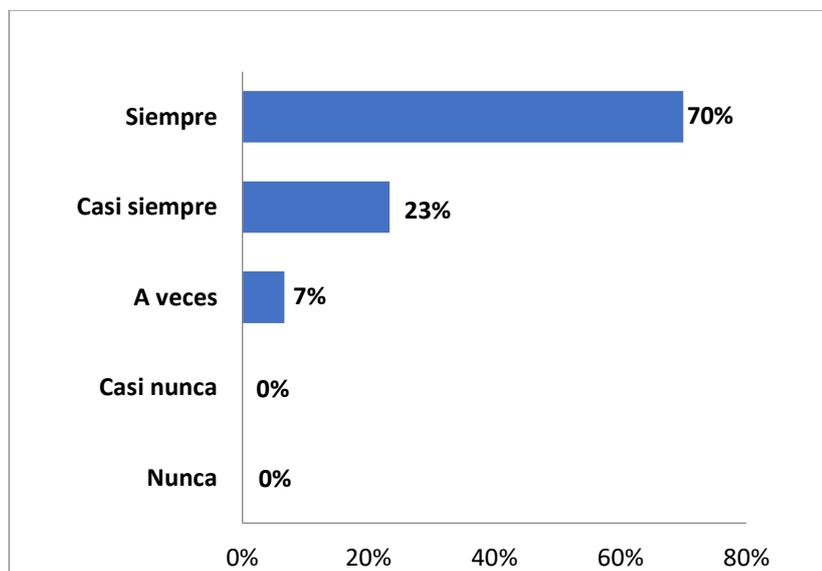


Figura 9. Integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 70% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que siempre actúan con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa y existe un 7% que indican que sólo a veces actúan con integridad.

Tabla 10.

Iniciativa propia en ayudar a los compañeros de área.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	13	43%
Casi siempre	11	37%
Siempre	6	20%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

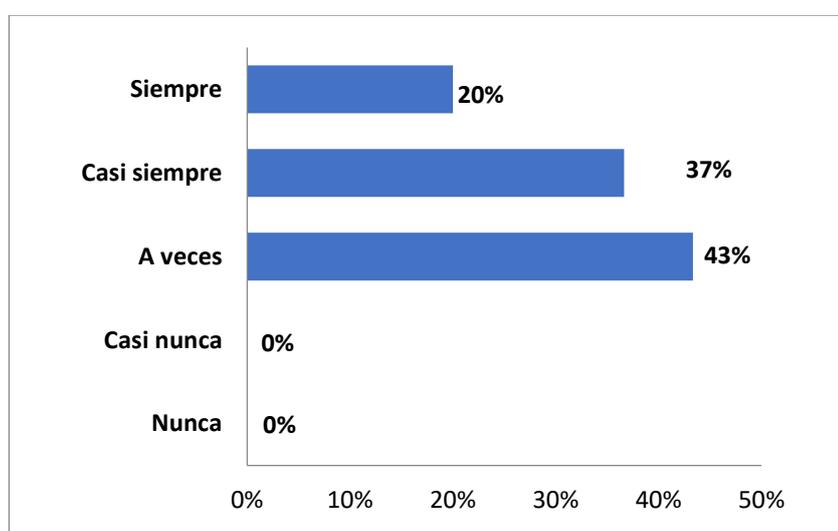


Figura 10. Iniciativa propia en ayudar a los compañeros de área.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 43% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que a veces brindan ayuda a sus compañeros de área por iniciativa propia y un 20% indican que siempre brindan ayuda.

Tabla 11.

Toma de decisiones oportunas.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	5	17%
A veces	9	30%
Casi siempre	16	53%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

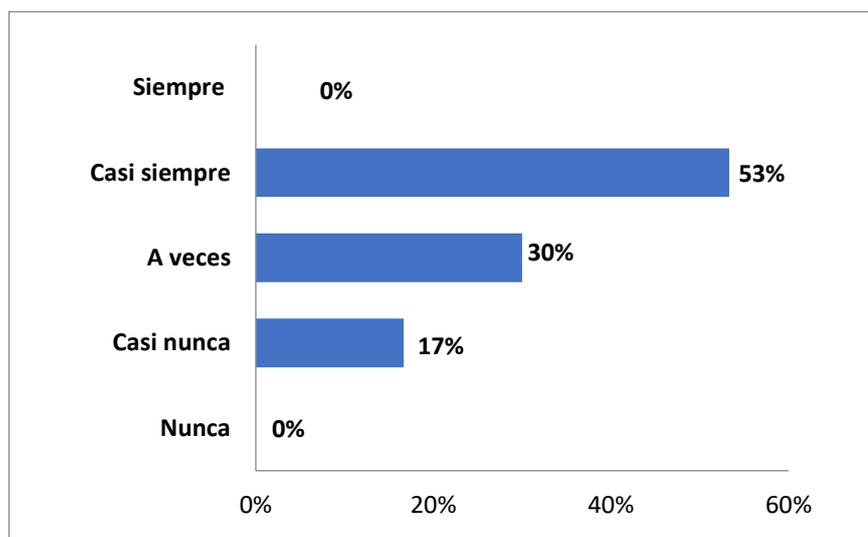


Figura 11. Toma de decisiones oportunas.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 53% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que casi siempre toman decisiones oportunas, mientras existe un 17% que indican que casi nunca lo toman.

Tabla 12.

Relación con los demás basadas en la confianza.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	4	13%
Casi siempre	26	87%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

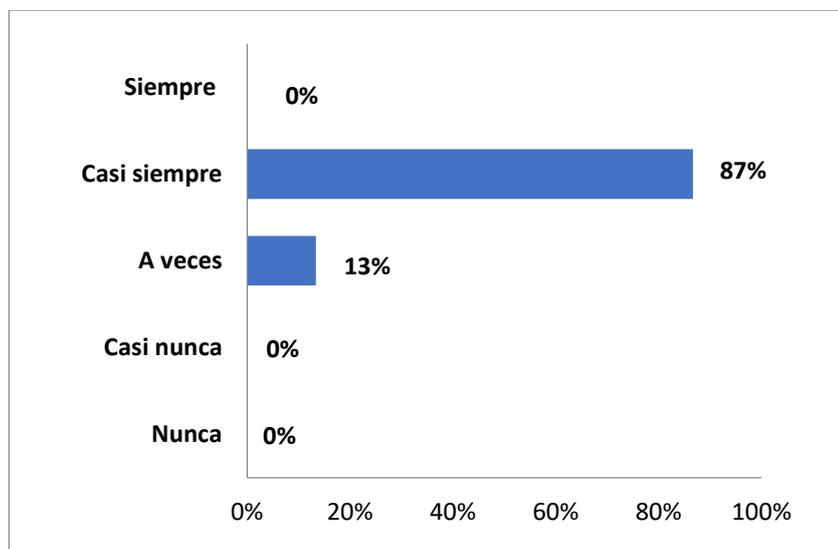


Figura 12. Relación con las demás basadas en la confianza.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 87% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que casi siempre las relaciones con los demás están basadas en la confianza y un 13% indica que solo a veces.

Tabla 13.

Reacción ante un desacuerdo de mala manera e imposición de mi decisión.

Calificación	Fi	%
Nunca	21	70%
Casi nunca	9	30%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

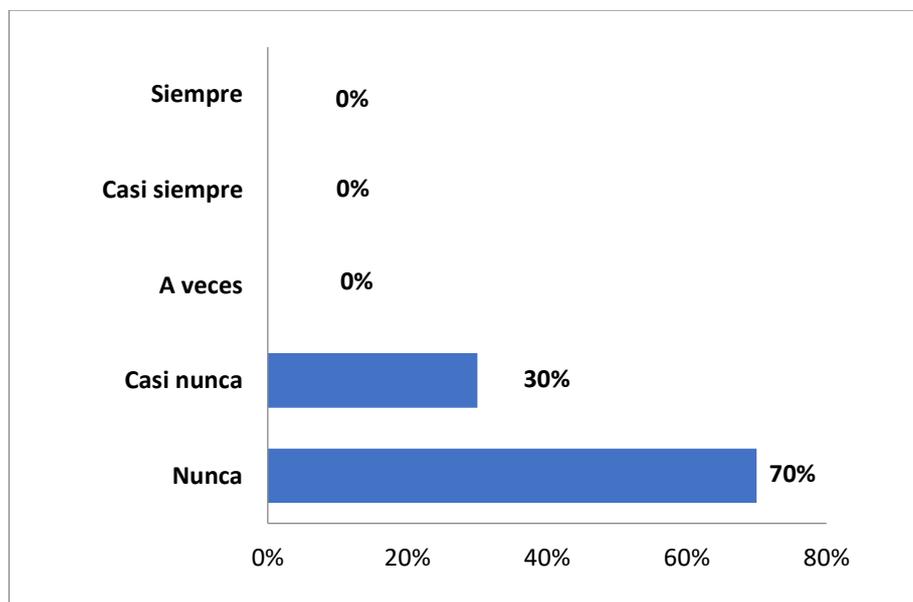


Figura 13. Reacción ante un desacuerdo de mala manera e imposición de mi decisión.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 70% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que nunca ante un desacuerdo reaccionan de mala manera e imponen sus decisiones y el 30% indican que casi nunca lo hacen.

Tabla 14.

Actuar con claridad y no perder la concentración ante presión laboral.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	2	7%
Casi siempre	3	10%
Siempre	25	83%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

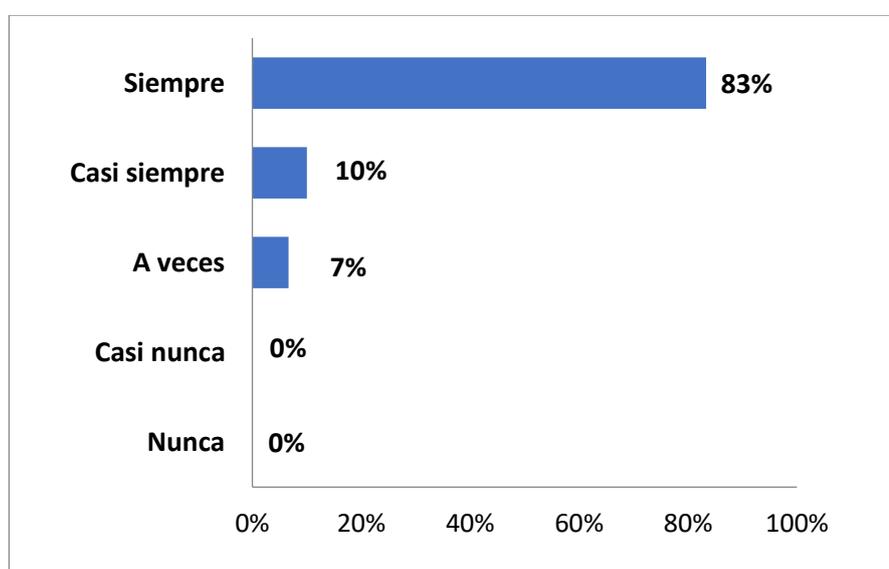


Figura 14. Actuar con claridad y no perder la concentración ante presión laboral.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 83% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que siempre actúan con claridad y sin perder la concentración cuando están sometidos en situaciones de mucha presión, solo un 7% indican que a veces actúan con claridad.

Tabla 15.

Recibe recompensas por su buena labor.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	9	30%
A veces	12	40%
Casi siempre	9	30%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

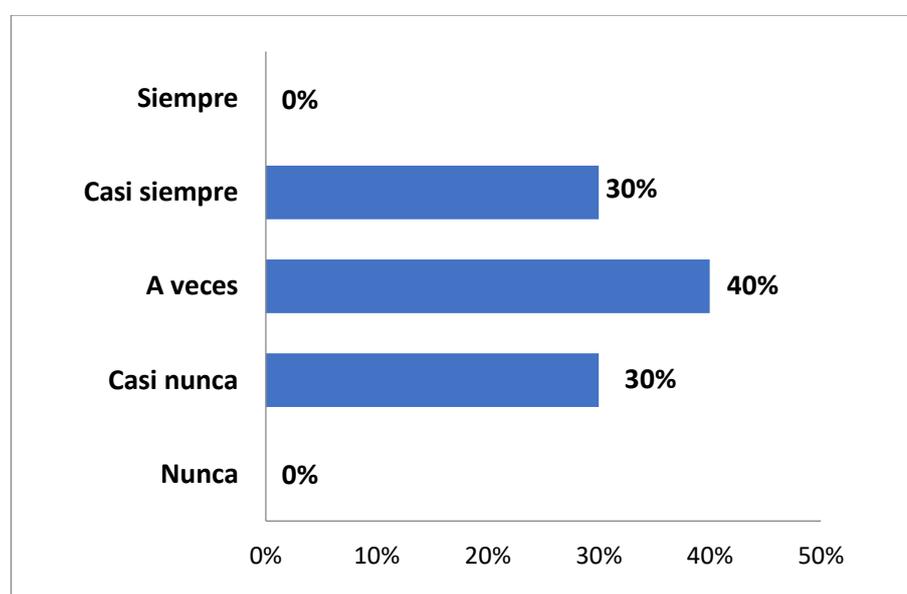


Figura 15. Recibe recompensas por su buena labor.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 40% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que a veces reciben recompensas por la buena labor que ejercen en sus respectivos cargos, mientras que el 30% indica que solo a veces lo reciben.

Tabla 16.

Reconocimiento de sus logros frente a la labor que realizan.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	9	30%
A veces	16	53%
Casi siempre	5	17%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

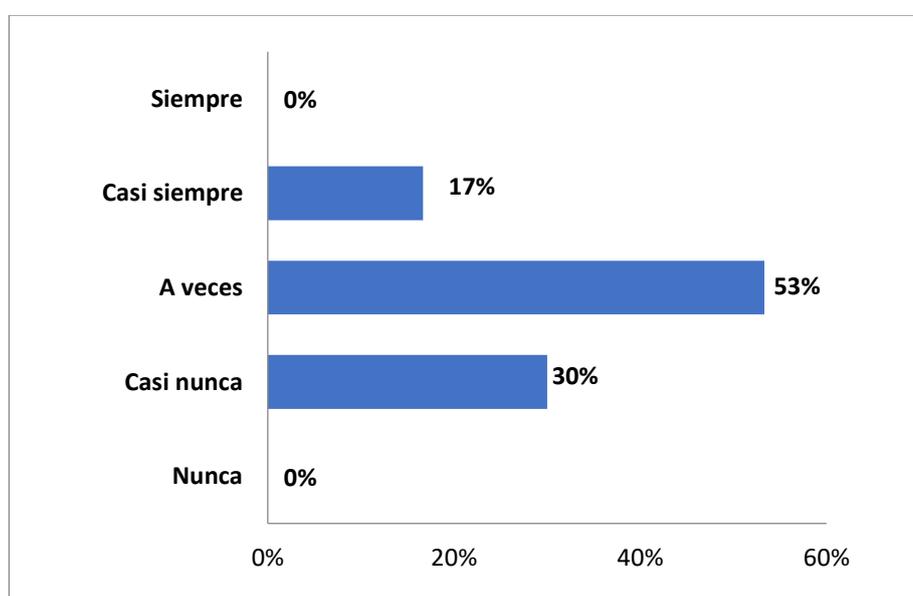


Figura 16. Reconocimiento de sus logros frente a la labor que realizan.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 53% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que a veces sienten que se reconocen sus logros frente a la labor que realizan respectivamente, mientras el 30% indica que casi nunca hacen un reconocimiento.

Tabla 17.

Comunicación e interacción asertiva y con soporte entre compañeros.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	9	30%
Casi siempre	21	70%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

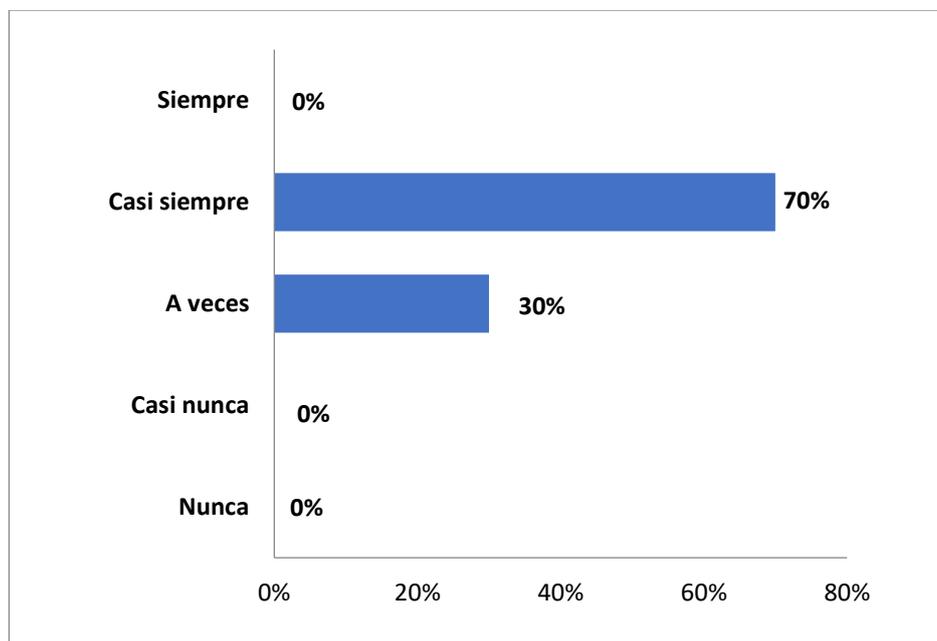


Figura 17. Comunicación e interacción asertiva y con soporte entre compañeros.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 70% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que casi siempre la comunicación e interacciones entre compañeros de trabajo es asertiva y brinda soporte a cada uno, y el 30% indica que solo a veces existe esa conexión.

Tabla 18.

Confianza que se ha ganado es autónoma de sus propios resultados.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	7	23%
A veces	14	47%
Casi siempre	9	30%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

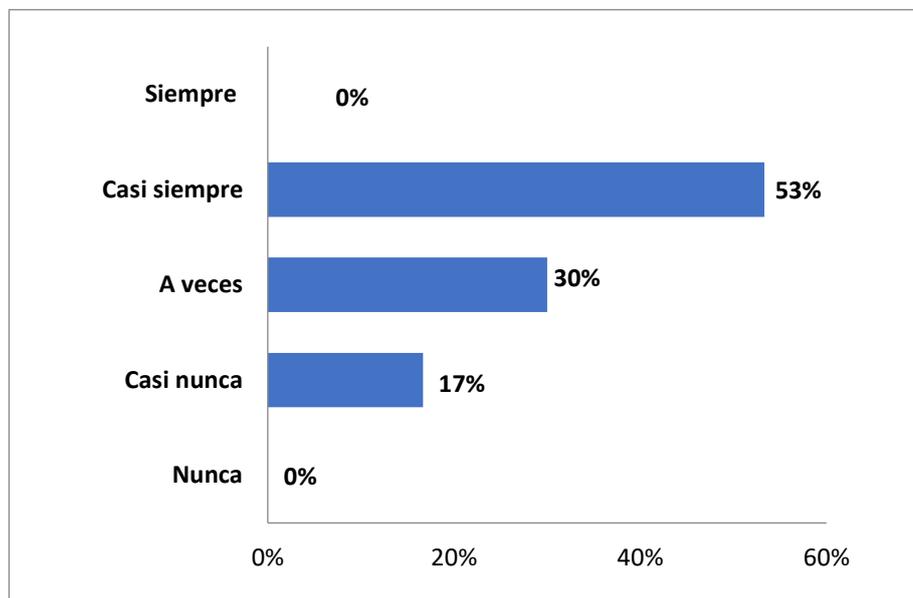


Figura 18. Confianza que se ha ganado es autónoma de sus propios resultados.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 53% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que casi siempre según la confianza que se ha ganado es independiente de sus propios resultados en el trabajo, mientras que un 17% indica casi nunca.

Tabla 19.

Satisfecho con el logro de sus objetivos.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	6	20%
Siempre	24	80%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

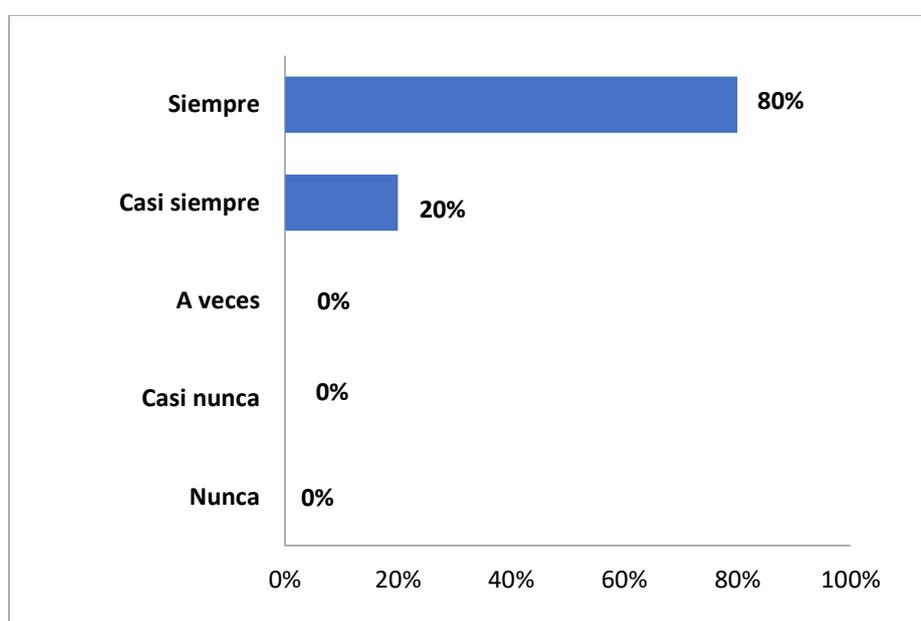


Figura 19. Satisfecho con el logro de sus objetivos.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 80% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que siempre se sienten satisfechos con el logro de sus objetivos y el 20% restante indican que casi siempre.

Tabla 20.

Satisfecho con los beneficios sociales que percibe.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	13%
A veces	12	40%
Casi siempre	0	0%
Siempre	14	47%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

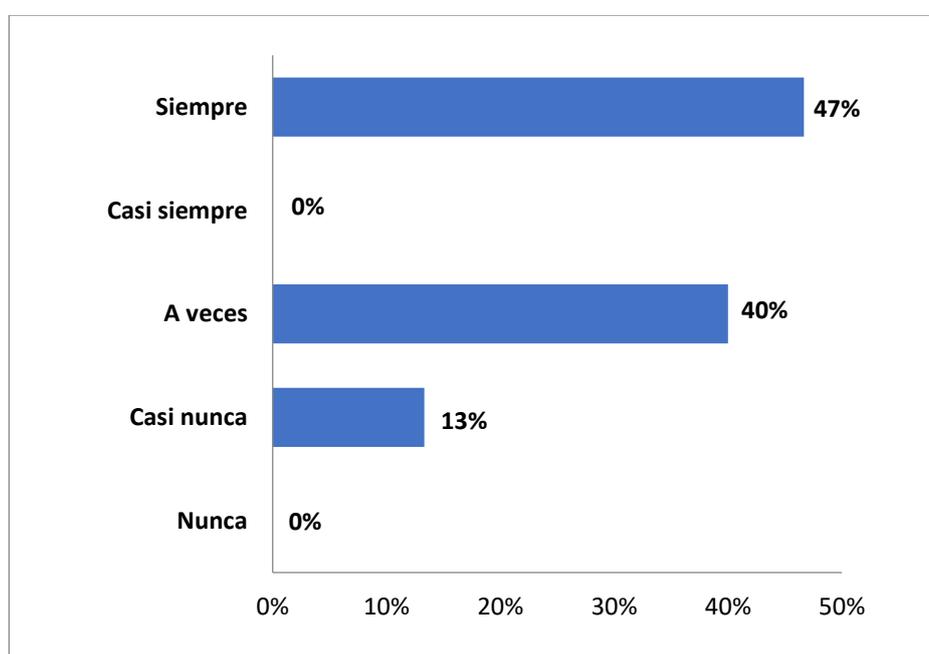


Figura 20. Satisfecho con los beneficios sociales que percibe.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 47% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que siempre se encuentran satisfechos con los beneficios sociales que perciben de la empresa y existe un 13% que indica que casi nunca está satisfecho.

Tabla 21.

Satisfecho con la supervisión de su jefe inmediato.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	10%
Casi siempre	6	20%
Siempre	21	70%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

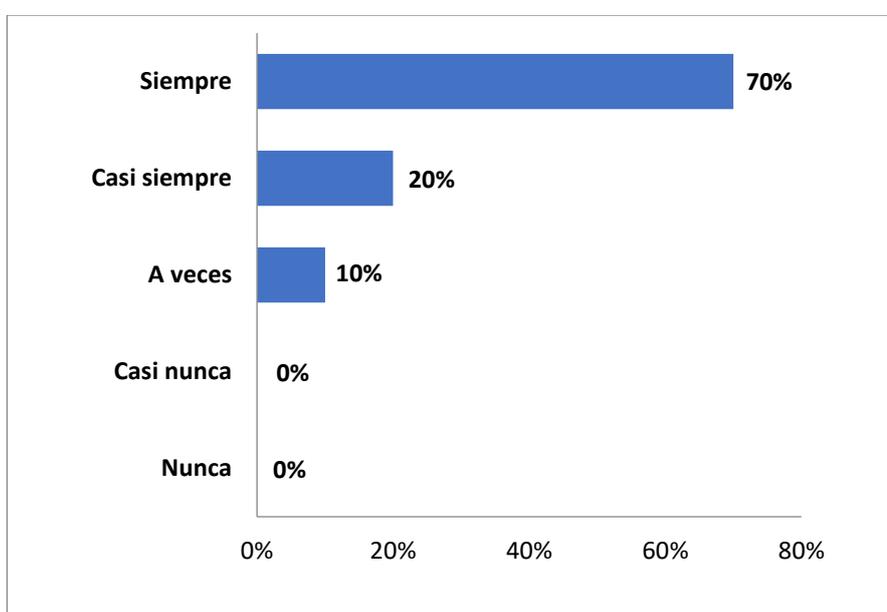


Figura 21. Satisfecho con la supervisión de su jefe inmediato.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 70% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que siempre están satisfechos con la supervisión de su jefe inmediato en el trabajo y el 10% indica que solo a veces están satisfechos.

Tabla 22.

Satisfecho con la distribución de las cargas de trabajo.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	16	53%
Casi siempre	0	0%
Siempre	14	47%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

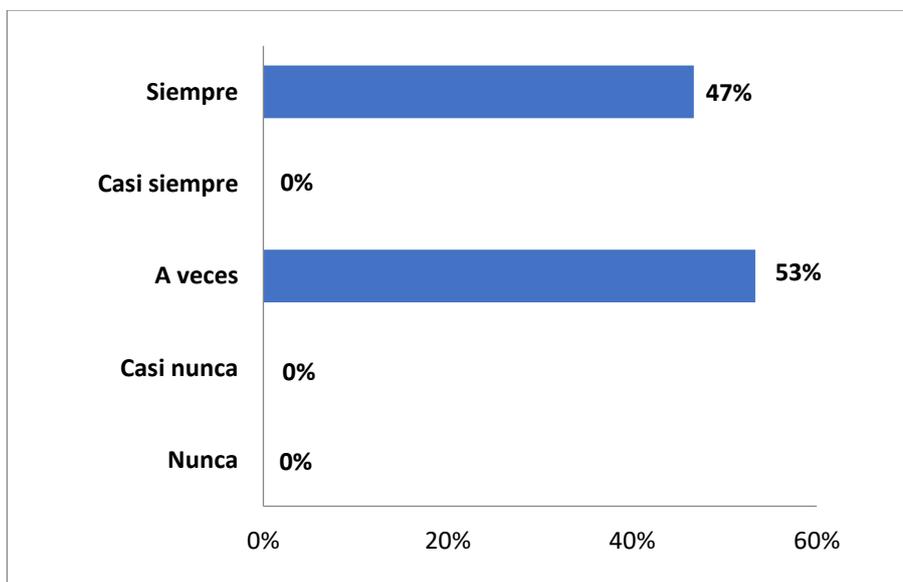


Figura 22. Satisfecho con la distribución de las cargas de trabajo.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 53% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que solo a veces están satisfechos con la distribución que se hace de las cargas de trabajo y un importante 47% indican que si están satisfechos con la distribución.

Tabla 23.

La organización desarrolla sistemáticamente competencias en sus trabajadores.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	16	53%
Casi siempre	5	17%
Siempre	9	30%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

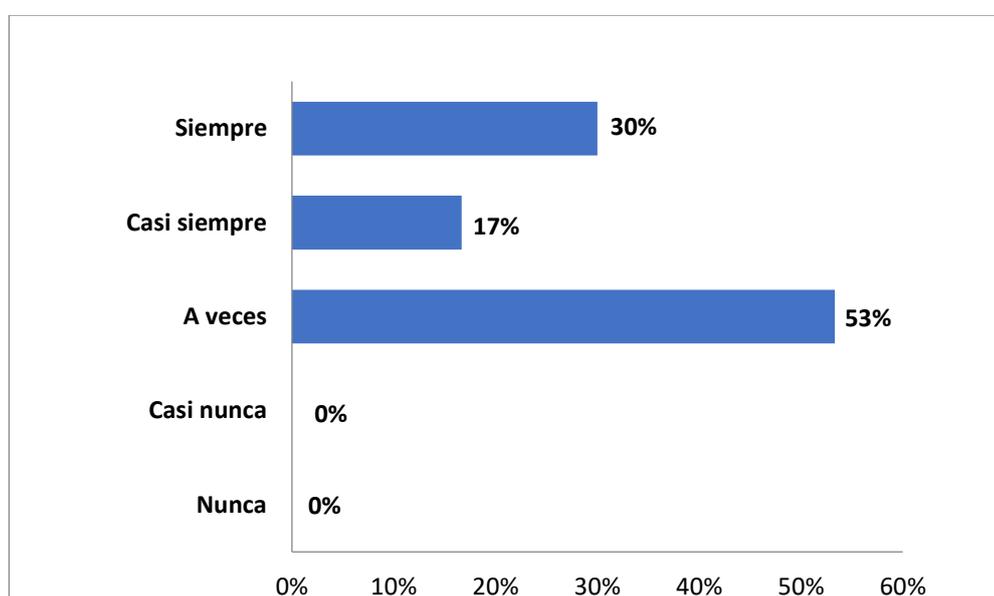


Figura 23. La organización desarrolla sistemáticamente competencias en sus trabajadores.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 53% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que a veces la organización desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesitan mientras el 30% indican que siempre la organización desarrolla competencias en sus trabajadores.

Tabla 24.

Competente en sus labores según su capacidad de análisis.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	7	23%
Siempre	23	77%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

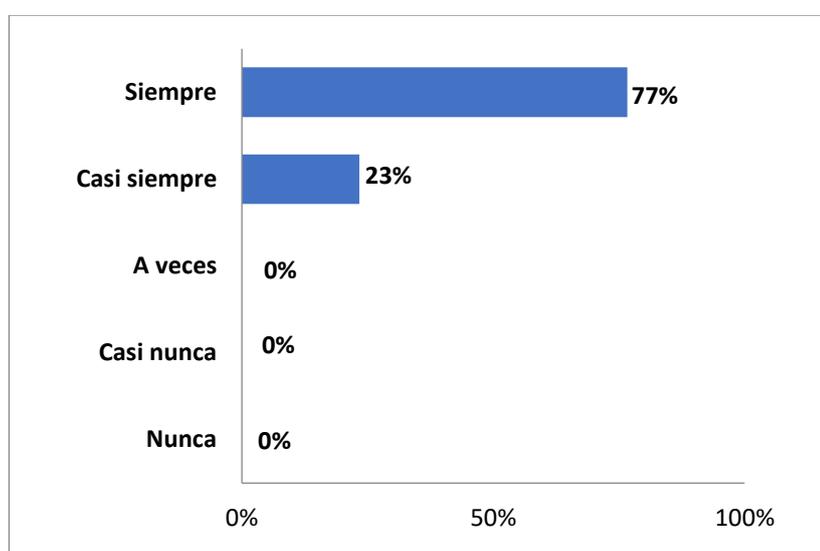


Figura 24. Competente en sus labores según su capacidad de análisis.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 77% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que siempre se sienten competentes en sus labores según la capacidad de análisis.

Tabla 25.

Muestra destreza para trabajar duro en diversos contextos laborales.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	7	23%
Casi siempre	0	0%
Siempre	23	77%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

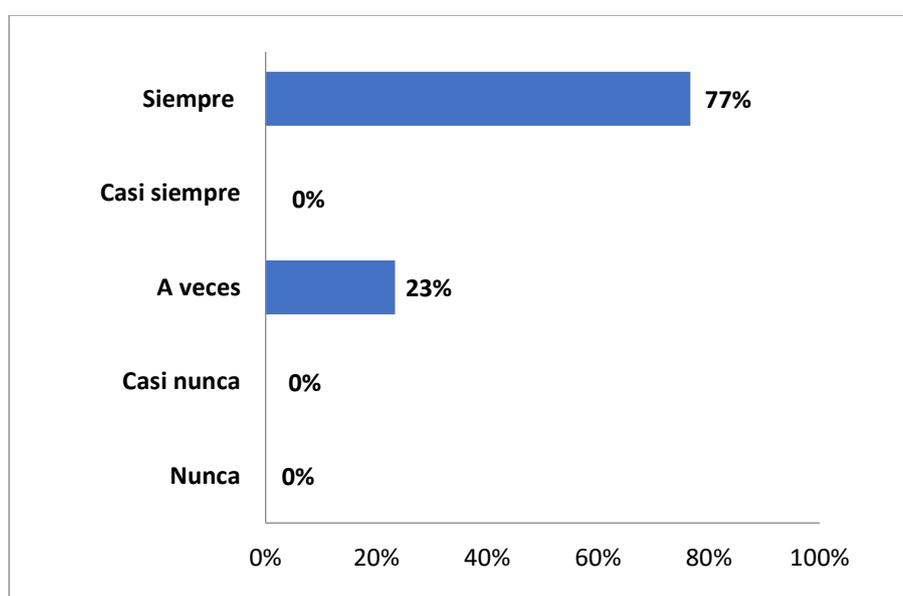


Figura 25. Muestra destreza para trabajar duro en diversos contextos laborales.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 77% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que siempre muestran destrezas para trabajar duro en diversos contextos laborales y el 23% indican que sólo a veces.

Tabla 26.

Iniciativa para resolver diferentes problemas laborales.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	9	30%
Casi siempre	5	17%
Siempre	16	53%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

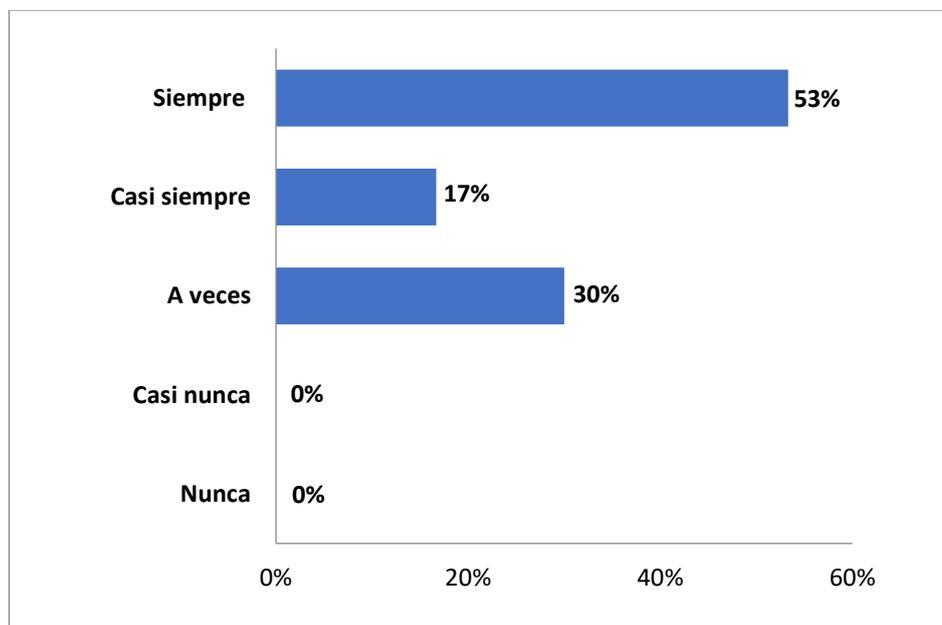


Figura 26. Iniciativa para resolver diferentes problemas laborales.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 53% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que siempre tienen iniciativa para resolver diferentes tipos de problemas en su área de labor y el 30% indica que sólo a veces.

Tabla 27.

Existe coordinación en el plan de trabajo en las labores que desarrolla.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	13%
A veces	19	63%
Casi siempre	0	0%
Siempre	7	23%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

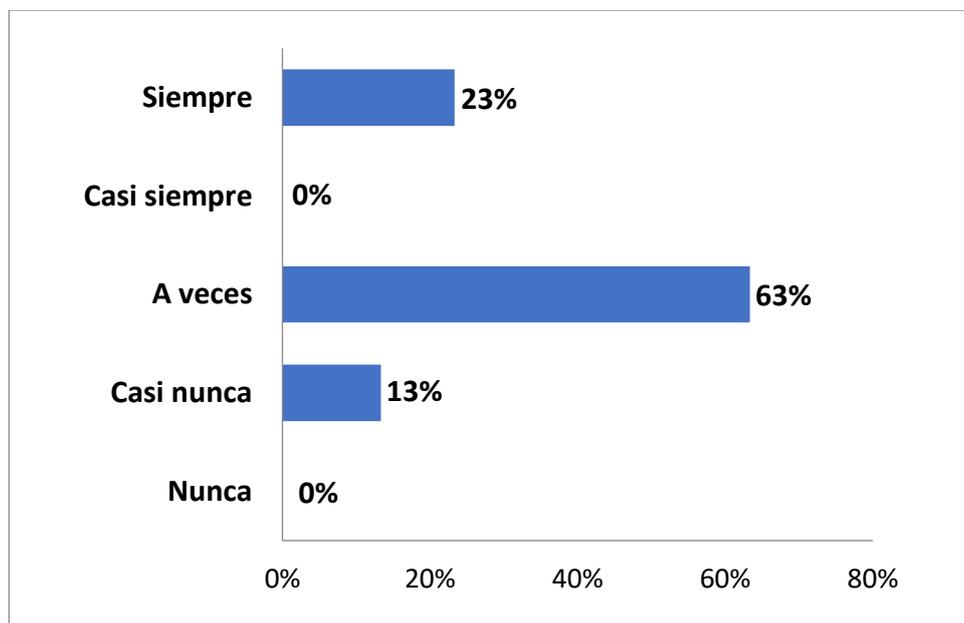


Figura 27. Existe coordinación en el plan de trabajo en las labores que desarrolla.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 63% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que a veces existe un coordinado plan de trabajo en las labores que desarrollan y existe un 13% que indica que casi nunca existe un plan de trabajo.

Tabla 28.

Buen aporte en los equipos de trabajo en que he participado en la organización.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	9	30%
Casi siempre	4	17%
Siempre	17	57%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

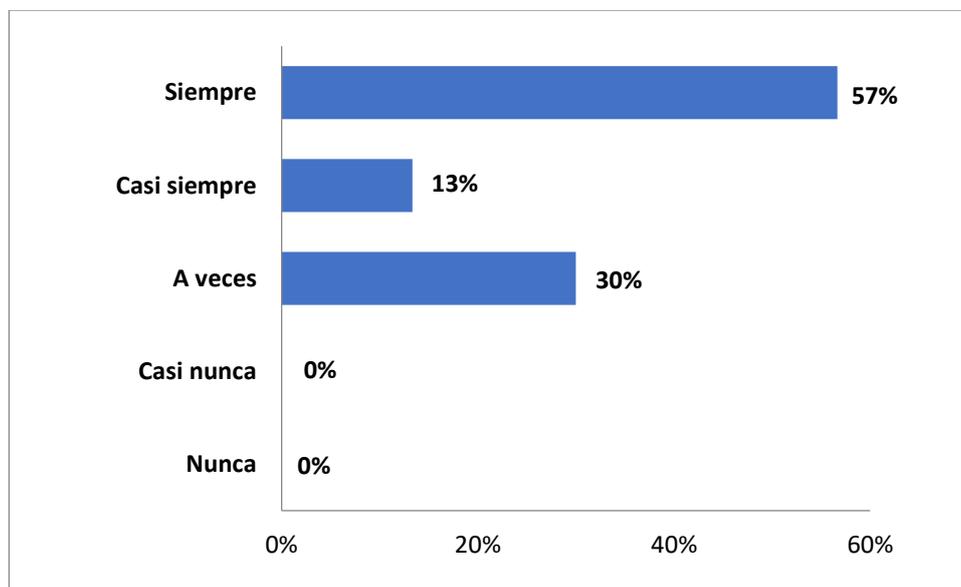


Figura 28. Buen aporte en los equipos de trabajo en que he participado en la organización.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 57% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo consideran que siempre han dado todo de ellos en los equipos de trabajo que la organización ha desarrollado mientras que el 30% indican que solo a veces.

Tabla 29.

Participación activa en el diseño del trabajo a realizar.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	14	47%
Casi siempre	0	0%
Siempre	16	53%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

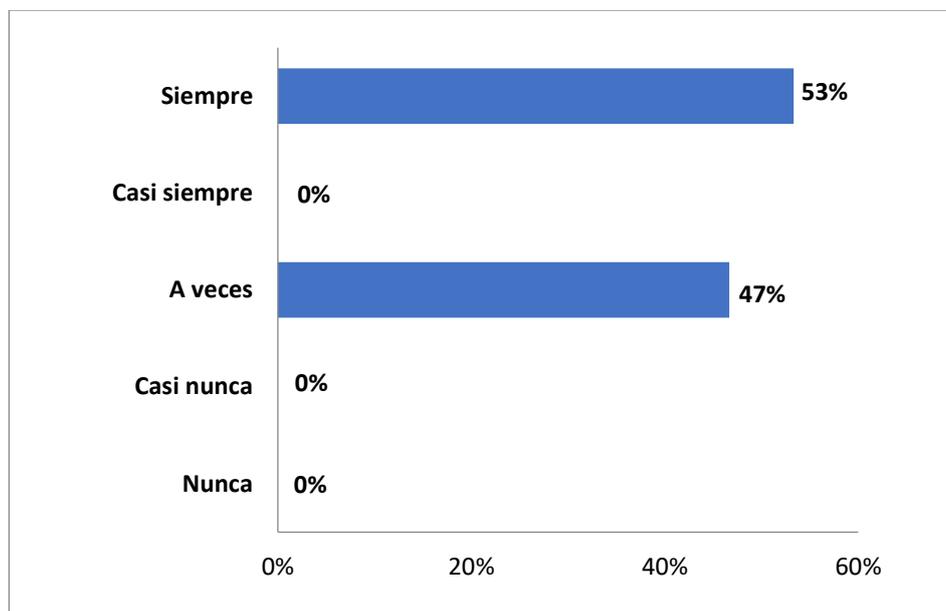


Figura 29. Participación activa en el diseño del trabajo a realizar.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 53% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que siempre participan de forma activa en el diseño del trabajo a realizar y el 47% indica solo a veces trabajan de forma activa.

Tabla 30.

Comprometido y con ganas de trabajar en el puesto de trabajo.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	10	33%
Casi siempre	0	0%
Siempre	20	67%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

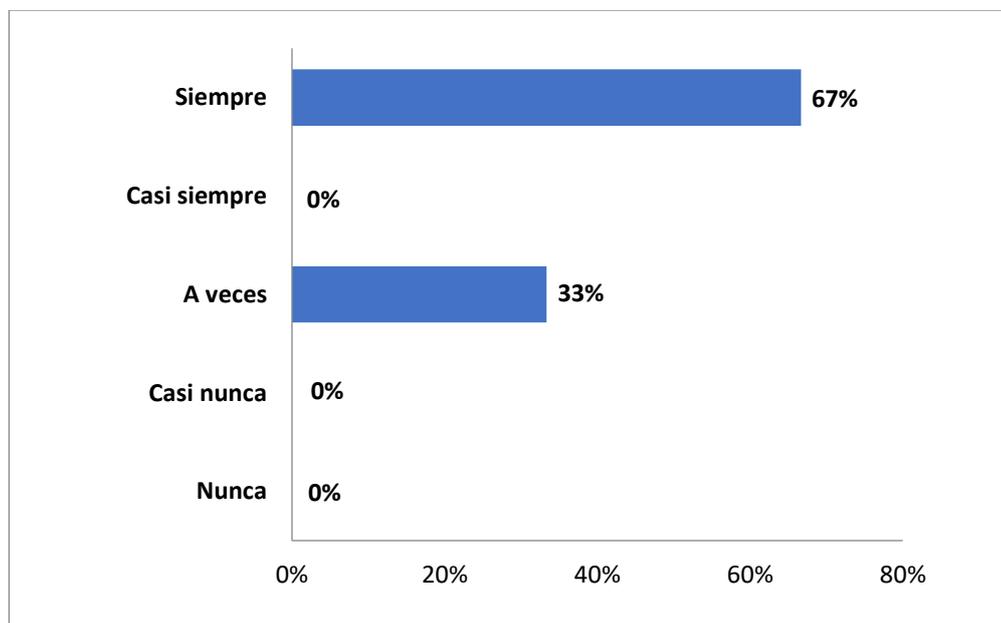


Figura 30. Comprometido y con ganas de trabajar en el puesto de trabajo.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 67% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que siempre se sienten comprometidos y con ganas de trabajar en el puesto que se les han asignado mientras en 33% indican que solo a veces sienten el compromiso.

Tabla 31.

Se incluyen en la formación las relaciones interpersonales, manejo asertivo de las emociones y calidad.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	15	50%
A veces	6	20%
Casi siempre	9	30%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

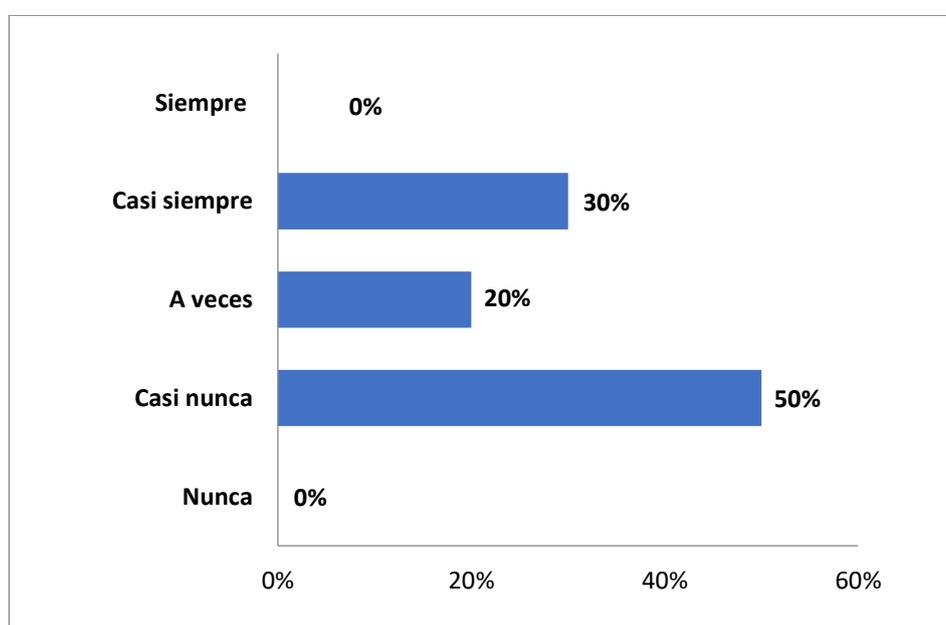


Figura 31. Se incluyen en la formación las relaciones interpersonales, manejo asertivo de las emociones y calidad.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 50% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que casi nunca se incluyen en la formación tales como relaciones interpersonales, manejo asertivo de las emociones, trabajo en equipo y calidad y el 20% indican que solo a veces se han incluido esas nuevas técnicas.

Tabla 32.

Capacitaciones acordes a su interés.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	6	20%
Casi siempre	16	53%
Siempre	8	27%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

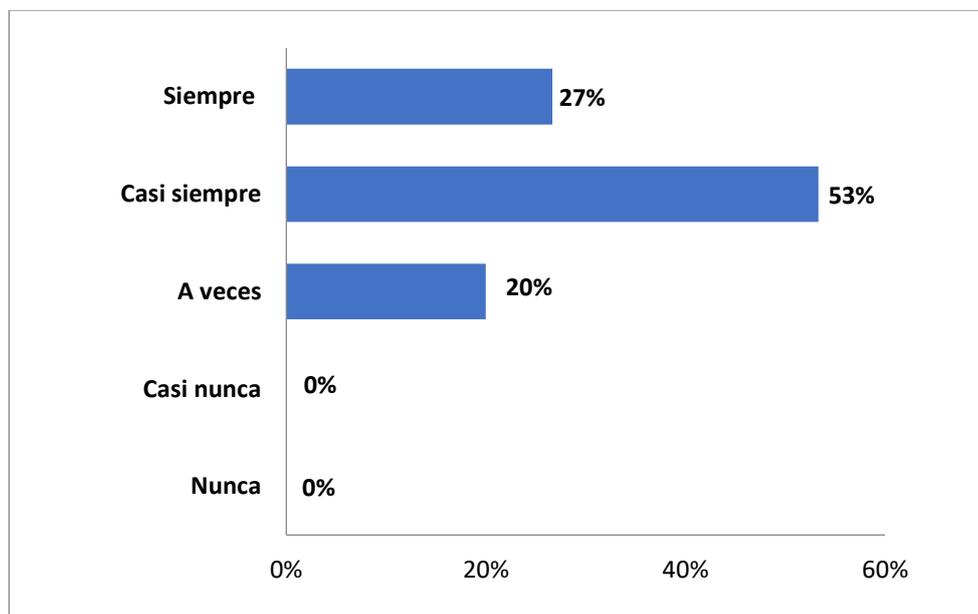


Figura 32. Capacitaciones acordes a su interés.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 53% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que casi siempre los cursos de capacitación que reciben, están de acuerdo a sus intereses, mientras que el 20% indican que solo a veces son de su interés.

Tabla 33.

Conocimientos adecuados para realizar actividades con eficacia.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	5	17%
Casi siempre	6	20%
Siempre	19	63%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

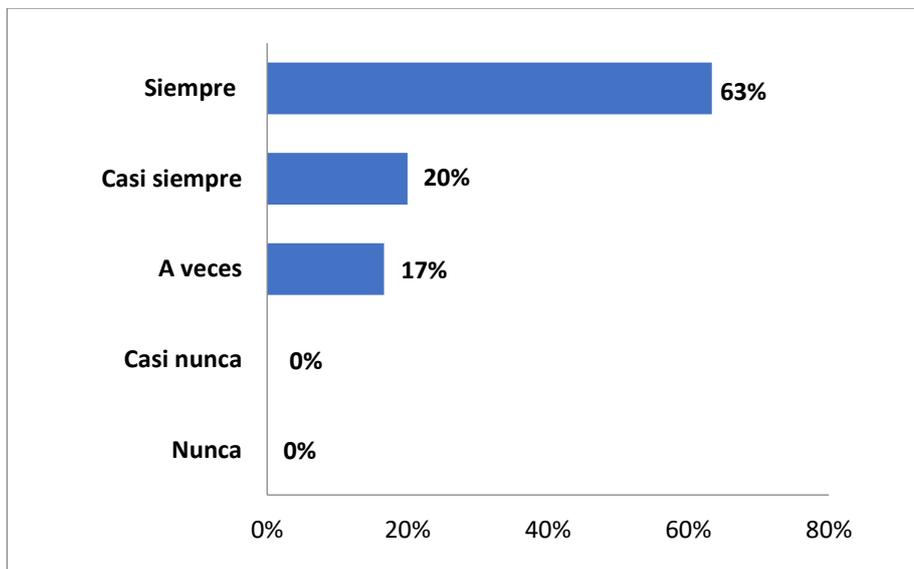


Figura 33. Conocimientos adecuados para realizar actividades con eficacia.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 63% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que siempre poseen los conocimientos adecuados para realizar sus actividades con eficacia y existe un 17% que indican que solo a veces tienen los conocimientos adecuados para realizar las actividades.

Tabla 34.

Metas objetivas y reales para garantizar la productividad.

Calificación	Fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	9	30%
Casi siempre	15	50%
Siempre	6	20%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

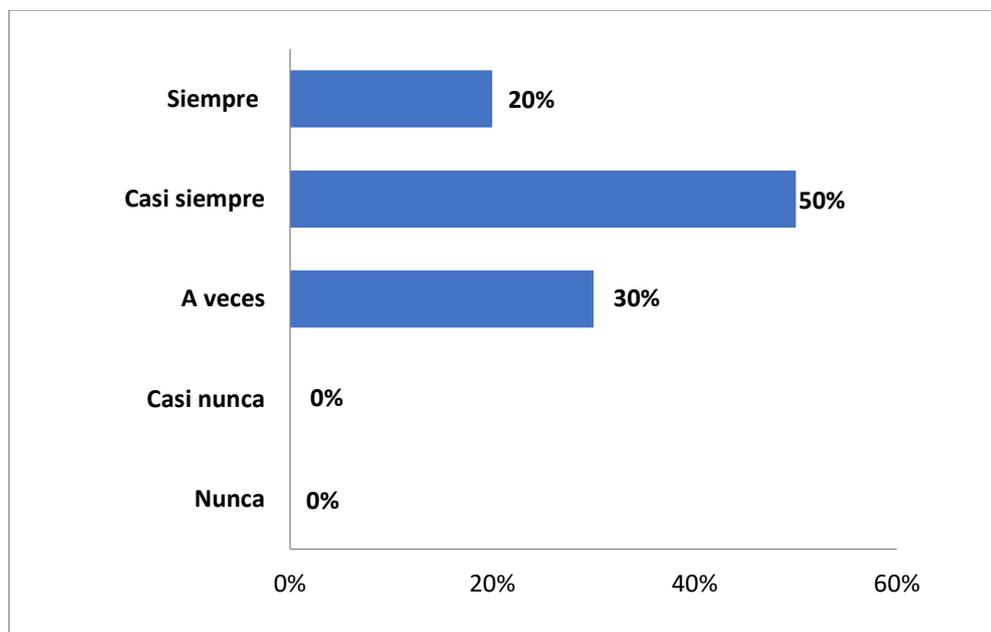


Figura 34. Metas objetivas y reales para garantizar la productividad.

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El 50% de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo indican que casi siempre las metas deseadas son objetivas y reales, de esa manera se previene la precisión laboral para garantizar la productividad mientras que el 30% indican que solo a veces.

Tabla 35.

Relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

		PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL				Correlación de Pearson	
		Bajo	Regular	Alto	Total	Sig. (bilateral)	Valor
RELACIONES INTERPERSONALES	Bajo	N°	8	0	0	0.020	0.241
		%	26.7%	0.0%	0.0%		
	Regular	N°	14	8	0		
		%	46.7%	26.7%	0.0%		
	Alto	N°	0	0	0		
		%	0.0%	0.0%	0.0%		
Total	N°	22	8	0	30		
	%	73.3%	26.7%	0.0%	100.0%		

Fuente: La encuesta
Elaboración: Los autores

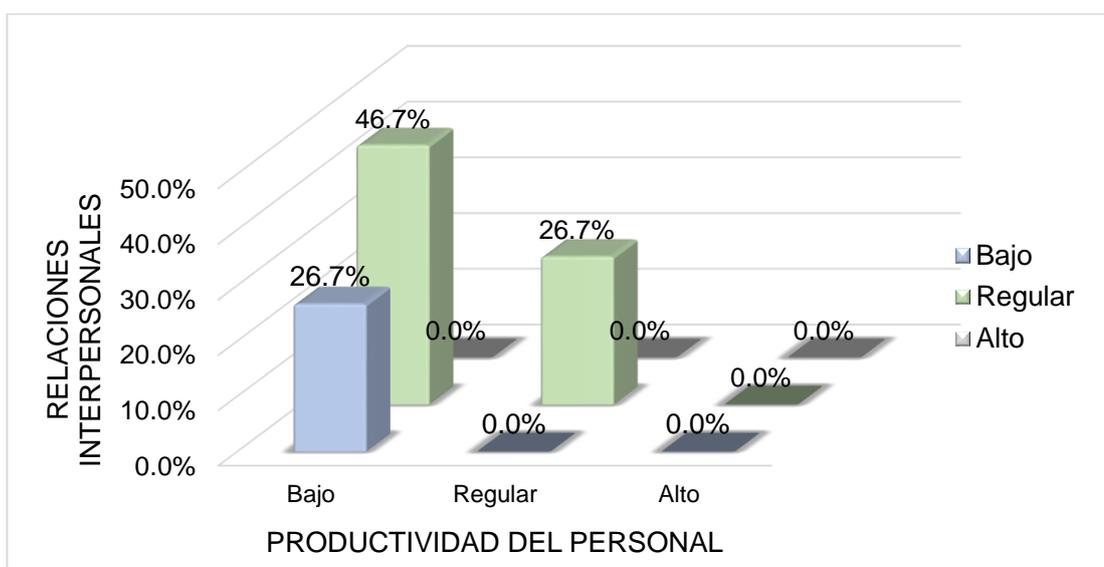


Figura 35. Relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

Fuente: La encuesta
Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

Si existe una relación entre ambas variables tanto en la productividad con un nivel bajo y las relaciones interpersonales con un nivel regular del 46.7%; con una correlación de 0.241 a un valor de $p=0.020$ a un nivel de significancia del 5%.

Tabla 36.

Nivel de relaciones interpersonales de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo - 2020

Calificación	Fi	%
Bajo	8	27%
Regular	22	73%
Alto	0	0%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

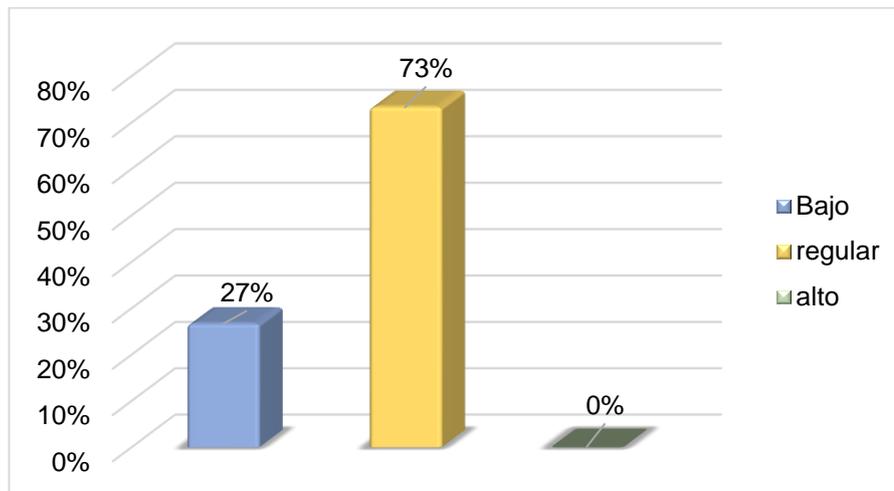


Figura 36. Nivel de relaciones interpersonales de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo - 2020

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El nivel de relaciones interpersonales de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. es regular con un 73% y bajo con el 27%.

Tabla 37.

Nivel de productividad de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo - 2020

Calificación	Fi	%
Bajo	22	73%
Regular	8	27%
Alto	0	0%
Total	30	100%

Fuente: La encuesta
Elaboración: Los autores

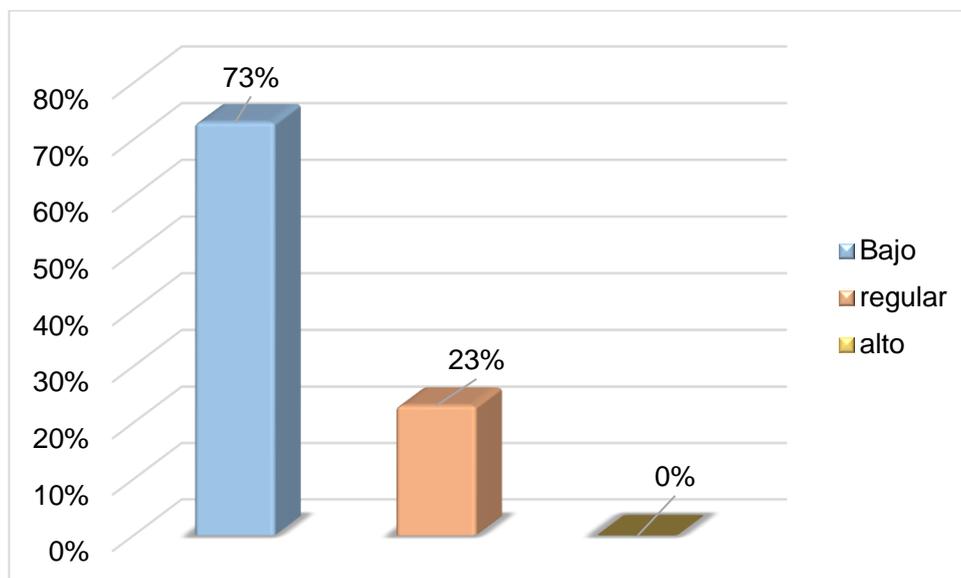


Figura 37. Nivel de productividad de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

Fuente: La encuesta
Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

El nivel de productividad de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. es bajo con el 73% y regular con el 27%.

Tabla 38.

Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión motivación de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

		RELACIONES INTERPERSONALES				Correlación de Pearson		
		Bajo	Regular	Alto	Total	Sig. (bilateral)	Valor	
Motivación	Alto	N°	0	1	0	1	0.020	0.421
		%	0.0%	3.3%	0.0%	3.3%		
	Bajo	N°	2	0	0	2		
		%	6.7%	0.0%	0.0%	6.7%		
	Regular	N°	6	21	0	27		
		%	20.0%	70.0%	0.0%	90.0%		
Total	N°	8	22	0	30			
	%	26.7%	73.3%	0.0%	100.0%			

Fuente: La encuesta
Elaboración: Los autores

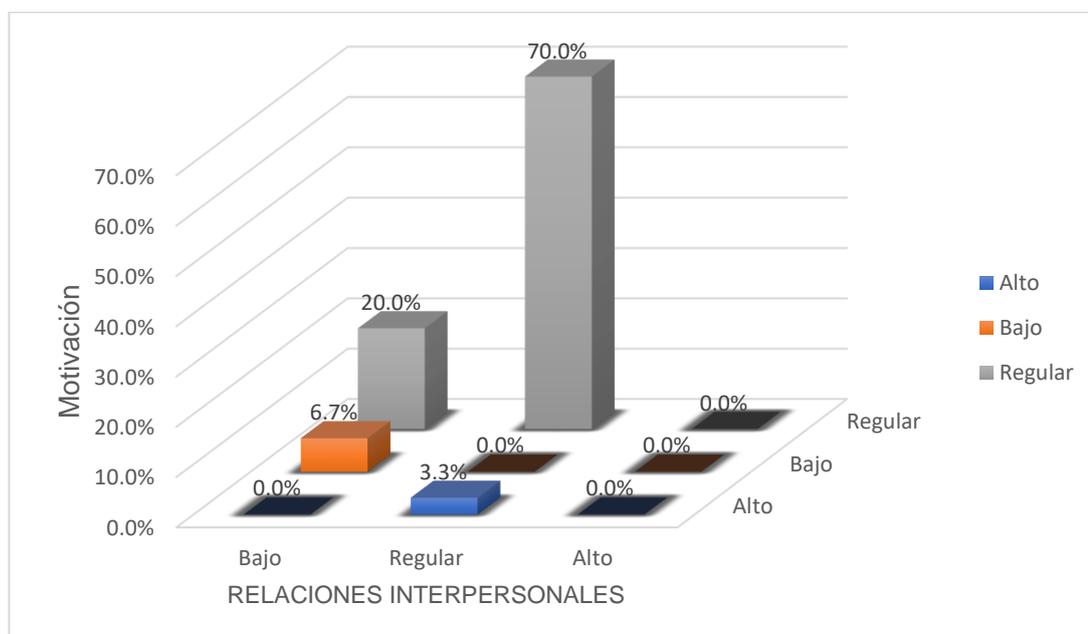


Figura 38. Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión motivación de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

Fuente: La encuesta
Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

De los datos obtenidos si se relacionan la variable relaciones interpersonales con un nivel regular y la dimensión motivación con un nivel regular del 70% siendo una relación positiva moderada con una correlación

de Pearson de 0.421 y un valor de $p = 0.020$ a un nivel de significancia del 5%.

Tabla 39.

Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión satisfacción laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

		RELACIONES INTERPERSONALES					Correlación de Pearson	
		Bajo	Regular	Alto	Total	Sig. (bilateral)	Valor	
Satisfacción laboral	Alto	N°	0	0	0	0	0.348	0.177
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
	Bajo	N°	8	19	0	27		
		%	26.7%	63.3%	0.0%	90.0%		
	Regular	N°	0	3	0	3		
		%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%		
Total	N°	8	22	0	30			
	%	26.7%	73.3%	0.0%	100.0%			

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

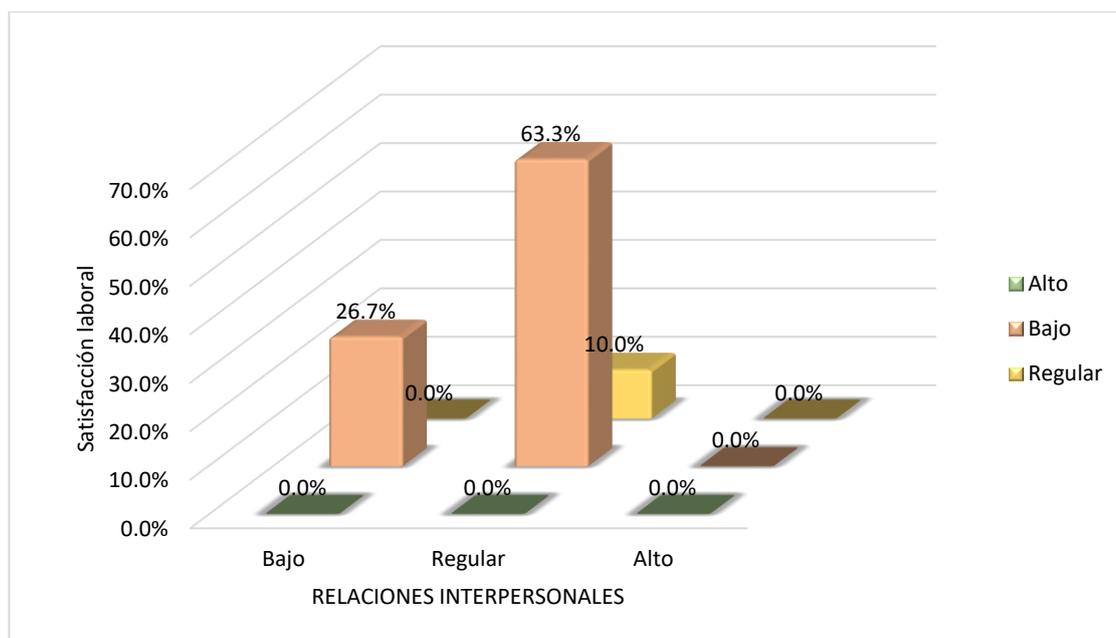


Figura 39. Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión satisfacción laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

De los datos obtenidos no existe una relación con la variable relaciones interpersonales y la dimensión satisfacción laboral siendo una relación positiva muy baja con una correlación de Pearson de 0.177 y un valor de $p = 0.348$ mayor a un nivel de significancia del 5%.

Tabla 40.

Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión competencias de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

		RELACIONES INTERPERSONALES				Correlación de Pearson		
		Bajo	Regular	Alto	Total	Sig. (bilateral)	Valor	
Competencias	Alto	N°	0	0	0	0	0.408	0.157
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
	Bajo	N°	8	20	0	28		
		%	26.7%	66.7%	0.0%	93.3%		
	Regular	N°	0	2	0	2		
		%	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%		
Total	N°	8	22	0	30			
	%	26.7%	73.3%	0.0%	100.0%			

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

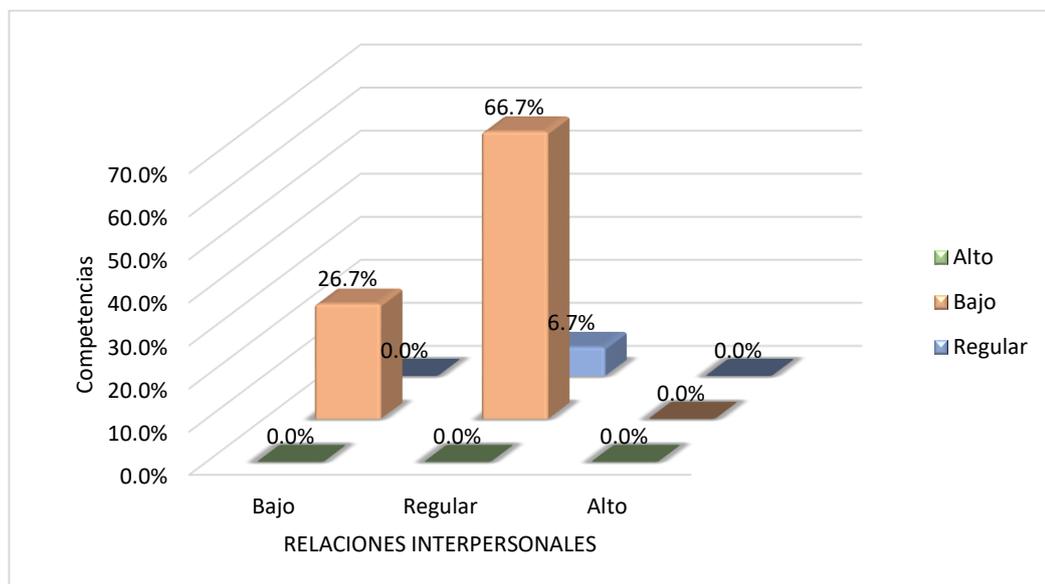


Figura 40. Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión competencias de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

De los datos obtenidos no existe una relación con la variable relaciones interpersonales y la dimensión competencias siendo una relación positiva muy baja con una correlación de Pearson de 0.157 y un valor de $p = 0.408$ mayor a un nivel de significancia del 5%.

Tabla 41.

Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión trabajo en equipo de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

		RELACIONES INTERPERSONALES				Correlación de Pearson		
		Bajo	Regular	Alto	Total	Sig. (bilateral)	Valor	
Trabajo en Equipo	Alto	N°	0	0	0	0.352	0.176	
		%	0.0%	0.0%	0.0%			0.0%
	Bajo	N°	8	16	0			24
		%	26.7%	53.3%	0.0%			80.0%
	Regular	N°	0	6	0			6
		%	0.0%	20.0%	0.0%			20.0%
Total	N°	8	22	0	30			
%	26.7%	73.3%	0.0%	100.0%				

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

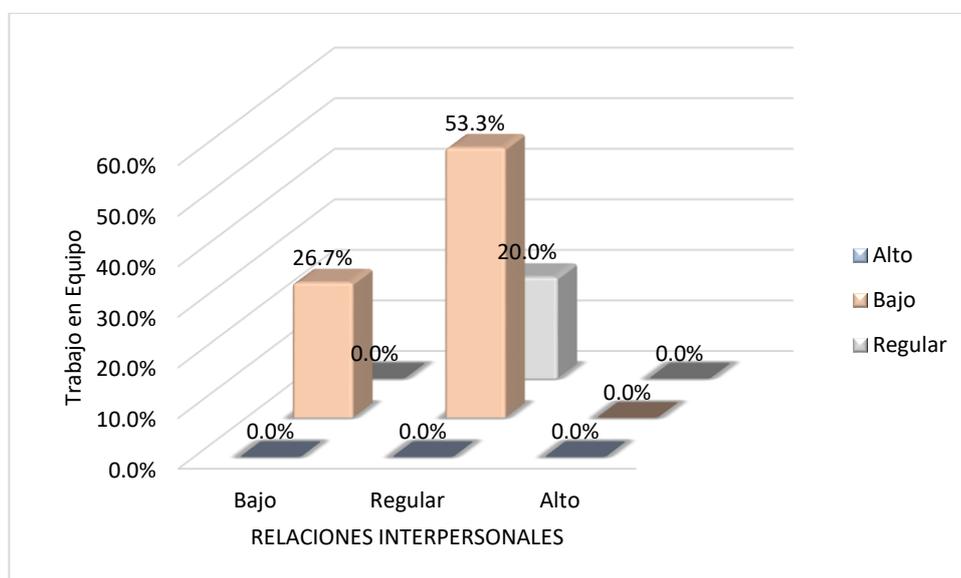


Figura 41. Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión trabajo en equipo de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

De los datos obtenidos no existe una relación con la variable relaciones interpersonales y la dimensión trabajo en equipo siendo una relación positiva muy baja con una correlación de Pearson de 0.176 y un valor de $p = 0.352$ mayor a un nivel de significancia del 5%.

Tabla 42.

Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión formación y desarrollo de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

		RELACIONES INTERPERSONALES				Correlación de Pearson					
		Bajo	Regular	Alto	Total	Sig. (bilateral)	Valor				
Formación y desarrollo	Alto	N°	0	0	0	0.250	-				
		%	0.0%	0.0%	0.0%			0.0%			
	Bajo	N°	7	18	0			0.250	0.217		
		%	23.3%	60.0%	0.0%					83.3%	
	Regular	N°	1	4	0					0.250	0.217
		%	3.3%	13.3%	0.0%						
Total	N°	8	22	0	0.250	0.217					
	%	26.7%	73.3%	0.0%			100.0%				

Fuente: La encuesta

Elaboración: Los autores

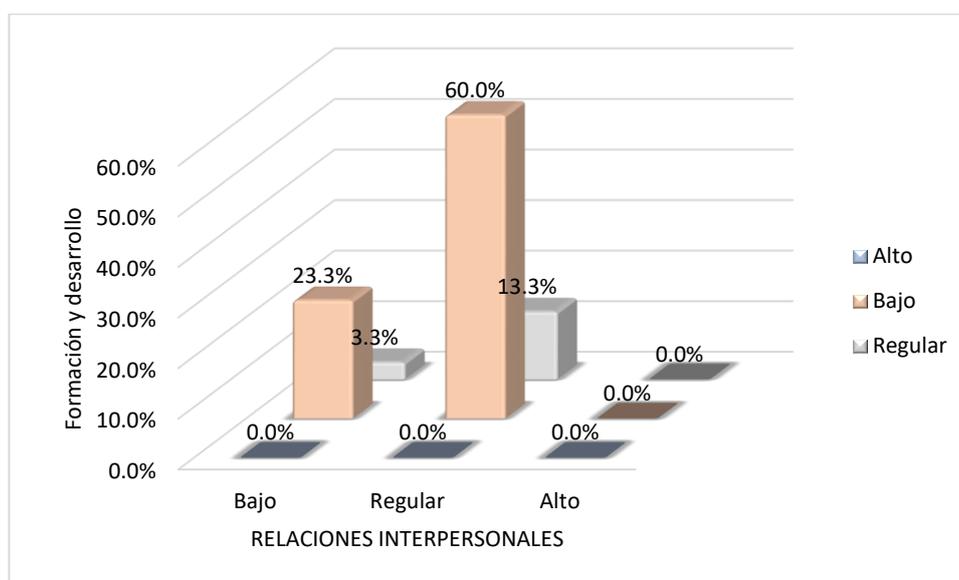


Figura 42. Relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión formación y desarrollo de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

Fuente: La encuesta
 Elaboración: Los autores

Interpretación de los resultados:

De los datos obtenidos no existe una relación con la variable relaciones interpersonales y la dimensión formación y desarrollo siendo una relación positiva muy baja con una correlación de Pearson de 0.217 y un valor de $p = 0.250$ mayor a un nivel de significancia del 5%.

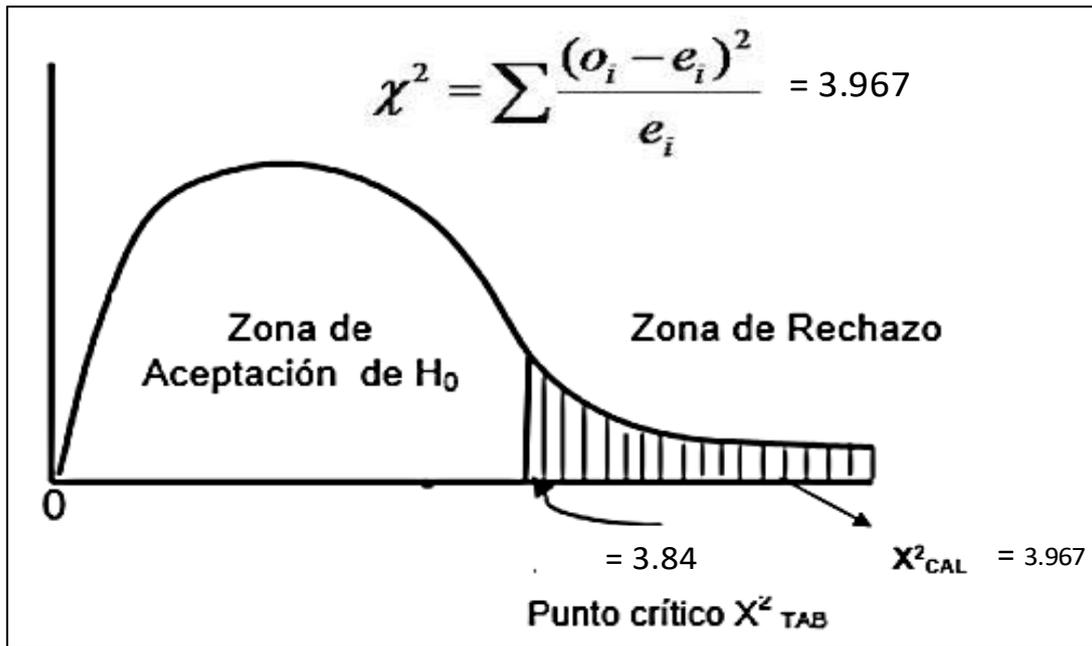
4.2. Prueba de hipótesis

Hi: Existe un alto grado de relación y significatividad entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la empresa constructora A&A S.A.C. de Trujillo – 2020.

Ho: No existe un alto grado de relación y significatividad entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la empresa constructora A&A S.A.C. de Trujillo – 2020.

VARIABLES ESTADÍSTICAS	HIPÓTESIS ESTADÍSTICA	NIVEL DE CONFIANZA	GRADOS DE LIBERTAD	CHI TABULAR X^2_{TAB} (PUNTO CRÍTICO)	CHI CALCULADA X^2_{CAL}	DECISIÓN
Relaciones interpersonales	$H_A: r_{xy} \neq 0$	0.05	1	3.84	3.967	Rechazar
Productividad laboral	$H_0: r_{xy} = 0$					Aceptar

Existe un alto grado de relación y significatividad entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la empresa constructora A&A S.A.C., con un valor de chi cuadrado de 3.967 a un nivel de significancia del 5%.



4.3. Discusión de resultados

Del objetivo general que se planteó de determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020.

Existe una relación entre ambas variables tanto en la productividad con un nivel bajo y las relaciones interpersonales con un nivel regular del 46.7%; con una correlación de 0.241 a un valor de $p=0.020$ a un nivel de significancia del 5%.

De tal manera, lo citado anteriormente es reafirmado con el antecedente de los autores Huamán y Solano (2016) en su tesis concluye que se encontró un alto grado de influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral por lo analizado, que demuestran que los trabajadores son conscientes de que las relaciones entre compañeros sean buenas o malas, repercuten directamente en su clima laboral.

Asimismo, con el autor Cruzado (2017), en su tesis concluyó que la relación interpersonal tiene mucha relación con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Hexágono Construcciones, en el distrito de Independencia, en el año 2017.

Esto coincide con la teoría de Amorós (2007), donde manifiesta que las relaciones interpersonales conforman una serie de criterios, cuyo objetivo es la explicación y predicción del conocimiento humano dentro de las organizaciones, y estas son necesarias para alcanzar las metas organizacionales, puesto que a través de las relaciones que establezcan entre sí los trabajadores, se puede llegar a estas metas.

Viendo esto, se demuestra que la empresa Constructora A&A S.A.C., no es la excepción de muchas empresas trujillanas donde si existe una relación entre relaciones interpersonales y la productividad laboral, lo cual serviría como antecedente para tomar en cuenta ante los directivos de la organización.

En cuanto al primero objetivo específico, identificar el nivel de relaciones interpersonales de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020.

El nivel de relaciones interpersonales de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. es regular con un 73% y bajo con el 27%.

De tal forma, lo citado anteriormente es reafirmado con el antecedente de Huamán y Solano (2016), en su tesis concluye que la calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo es óptima, además sus relaciones no solo son influenciadas por sus acciones comunicativas entre sí, sino también por factores laborales como las quejas y el ausentismo.

Esto concuerda con la teoría de Montes (2016), que considera que las relaciones interpersonales cumplen un rol clave en una empresa. Pese a que el nivel de las relaciones interpersonales, no es suficiente para aumentar la productividad, sin duda se pueden ayudar de modo relevante a ella, para bien o para mal. Al existir buenas relaciones personales, las metas, los objetivos planteados dentro de la empresa, serán alcanzados con eficacia, y de igual manera habrá una mejora de la productividad laboral por parte de los trabajadores.

Al existir buenas relaciones interpersonales, al personal se le facilita la adaptación en su centro de trabajo, generando de esta manera una mejor

sociabilidad con sus compañeros, de este modo se logra hacer una conexión entre ellos, entablando lazos de compañerismo y confianza.

Según lo evaluado, se puede ver que la empresa necesita dar más importancia a este factor. Siendo el factor humano un recurso central en la organización, se pretende incrementar el interés en la planificación de los proyectos y así obtener los objetivos y metas para que el nivel de productividad sea alto.

El segundo objetivo específico, identificar el nivel de productividad de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

El nivel de productividad de los obreros de la Constructora A&A S.A.C. es bajo con el 73% y regular con el 27%.

Así mismo, lo citado con anterioridad es reafirmado con el antecedente de Acevedo (2015), en su tesis concluye que, el método más directo para evidenciar la existente falta de pérdida en la productividad laboral, es implementar un registro frecuente de la productividad en cada una de sus partidas o al menos, de los más relevantes desde la perspectiva de su inversión o su impacto en la planificación del proyecto.

Esto coincide con la teoría de Buleje (2012), donde menciona que en el sector construcción, la productividad viene a ser la medición de la eficiencia con que los recursos son administrados para concluir un proyecto determinado, dentro de un periodo fijado y con un estándar de calidad establecido. La productividad laboral es el buen resultado que logran los trabajadores de una organización, ya que es la suma de éstos y su labor cohesionada, lo que logra obtener los objetivos y metas de una organización.

Obtener un aumento en la productividad laboral de una organización, implica un mejoramiento en los niveles de calidad de la organización, lo cual implica fomentar más empleo, tener mayores salarios, y más rentabilidad para el capital empleado, y a fin de cuentas fomentar el incremento de la economía.

Siendo el recurso humano un factor central en la organización, se pretende incrementar el interés por los esquemas de motivación y de incentivos en el personal obrero para que el nivel de productividad sea alto.

En cuanto al tercer objetivo específico, establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión motivación de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

De los datos obtenidos si existe una relación entre la variable relaciones interpersonales y la dimensión motivación con un nivel regular del 70% siendo una relación positiva moderada con una correlación de Pearson de 0.421 y un valor de $p = 0.020$ menor a un nivel de significancia del 5%.

De manera que, lo citado con anterioridad es reafirmado con el antecedente de Rojas (2017), donde en su tesis concluye que el factor que también influye en la productividad de los colaboradores corresponde a las características internas del trabajo, por lo que se llama motivación intrínseca, esto viene hacer como la delegación de funciones por parte de jefe superior, el enriquecimiento de los puestos de labores en cuanto al ambiente laboral y la influencia sindical, reafirmandose la mejora en la productividad de los trabajadores de CYJ Constructores y Contratistas S.A.C.

Esto coincide con la teoría del autor Cruz (2003), considera que el éxito que se experimenta en la vida depende en gran parte de la manera como nos relacionemos con las demás personas, y la base de estas relaciones interpersonales es la comunicación.

De esta manera, comúnmente los trabajadores muestran buenos resultados buscando un reconocimiento por su buena labor que hacen, es por ello que las organizaciones buscan maneras de motivar a sus trabajadores para que su productividad sea mejor.

Se ve que la mayoría de los obreros se sienten motivados lo cual genera una relación positiva moderada en cuanto a las relaciones interpersonales con sus compañeros.

En cuanto al cuarto objetivo específico, establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión satisfacción laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020.

De los datos obtenidos no existe una relación con la variable relaciones interpersonales y la dimensión satisfacción laboral siendo una relación positiva muy baja con una correlación de Pearson de 0.177 y un valor de $p = 0.348$ mayor a un nivel de significancia del 5%.

De manera que, lo citado con anterioridad es reafirmado con el antecedente de Sánchez (2015), que en su tesis concluye que los trabajadores de la empresa mencionan que sus opiniones no son tomadas en cuenta en sus respectivas áreas de trabajo, con lo cual podemos resaltar que la comunicación entre empleador con colaborador no es del todo eficiente, por ello consideran que la empresa debe considerarlos como el principal activo en la organización, ya que si no existe un buen ambiente de trabajo no se podrá lograr los objetivos de la empresa.

Lo citado con anterioridad es reafirmado con el antecedente de Rojas (2017), en su tesis concluye que la empresa debe contar con colaboradores motivados e identificados con la organización ya que esta les ayuda a satisfacer sus necesidades brindándoles oportunidades, según lo verificado en este estudio, ya que al revisar el objetivo principal y la contratación de la hipótesis.

Se ve que de los obreros encuestados no existe una satisfacción laboral donde se pueda demostrar las buenas relaciones interpersonales.

En cuanto al quinto objetivo específico, establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión competencias de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

De los datos obtenidos no existe una relación con la variable relaciones interpersonales y la dimensión competencias siendo una relación positiva muy baja con una correlación de Pearson de 0.157 y un valor de $p = 0.408$ mayor a un nivel de significancia del 5%.

Así mismo, lo citado con anterioridad es reafirmado con el antecedente de autor Cruzado (2017), donde concluye en su tesis que la claridad en la dirección se relaciona con la Productividad Laboral de los trabajadores en la

empresa Hexacón Construcciones en el distrito de Independencia en el año 2017.

Esto también concuerda con la teoría del autor Quijano (2016), afirma que la productividad se puede considerar como la medida general del desempeño en una organización. Además, se puede cultivar en el factor humano una conducta de calidad para poder tener una mejor sostenibilidad en el tiempo haciendo más productivo a sus trabajadores.

De los obreros encuestados sus competencias no guardan relación con sus relaciones interpersonales, ya que las competencias son independientes de cada obrero.

En cuanto al sexto objetivo específico, establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión trabajo en equipo de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

De los datos obtenidos no existe una relación con la variable relaciones interpersonales y la dimensión trabajo en equipo siendo una relación positiva muy baja con una correlación de Pearson de 0.176 y un valor de $p = 0.352$ mayor a un nivel de significancia del 5%.

De forma que, lo citado con anterioridad es reafirmado con el antecedente de Blas y Guzmán (2015), en su tesis concluyen que el Ingeniero es quien debe ser considerado como el líder en todas las construcciones presentes, para poder crear confianza en el equipo de trabajo, y así eliminar las posibles fallas en el proceso constructivo, conociendo lo que el consumidor realmente busca. De igual manera, a ello se debe buscar beneficios con alianzas estratégicas optimizando los recursos, como el buen uso de las herramientas, para poder mejorar la eficiencia entre otras cosas operacionales de construcción a desarrollarse en el día a día.

Así mismo lo mencionado concuerda con la teoría de Espinosa (2015), donde menciona que uno de los factores que se relacionan con las relaciones interpersonales es la cooperación, ya que al trabajar todos juntos hacia un mismo objetivo, los beneficios y resultados serán mejores. Este factor es la clave para la satisfacción general.

Esto quiere decir que mostrando conductas positivas frente a situaciones en donde intervenga el acto de interactuar entre otros, ya que, al haber una buena interacción, esto generará un ambiente agradable de compañerismo, fortaleciéndose los lazos de amistad y del grupo dentro de las empresas.

Viendo la realidad en la obra, se notó que los obreros trabajan aisladamente según el rubro que corresponda, siendo estos gasfiteros, pintores, eléctricos, etc. Dejando de lado el trabajo en equipo.

En cuanto al séptimo objetivo específico, establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión formación y desarrollo de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020.

De los datos obtenidos no existe una relación con la variable relaciones interpersonales y la dimensión formación y desarrollo siendo una relación positiva baja con una correlación de Pearson de 0.217 y un valor de $p = 0.250$ mayor a un nivel de significancia del 5%.

Por lo tanto, lo citado anteriormente se confirma con el antecedente de Rojas (2017), donde en su tesis concluye que es importante implantar los procesos de mejora continua implementando una estandarización de éstos lo cual servirá para verificar y evaluar cómo se están ejecutando dichos procesos. También debe haber una comunicación total del equipo de trabajo y debe haber una pertenencia con el proyecto.

Concuerda lo mencionado con la teoría de Robbins y Coulter, (2010), donde una organización es productiva cuando alcanza sus objetivos y metas, ya que, al lograrlo, los insumos que fueron transformados en productos, tienden a tener un menor costo.

En este sentido, es necesario poder entender lo importante que son las relaciones interpersonales en una organización, sin ella, la empresa no funcionaría de manera adecuada, y el factor humano quien es el principal actor, se vería afectado por estas, por lo que es fundamental que los altos mandos cuiden las relaciones interpersonales entre sus trabajadores, para

que, de esta manera, la empresa sea unida y trabajen como un equipo con miras a lograr los objetivos que se plantean.

De acuerdo a la formación y desarrollo de los obreros encuestados, estos no están siendo capacitados con las nuevas actualizaciones en la parte de la construcción por ende no tienen relación con las relaciones interpersonales

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación entre ambas variables tanto en la productividad y en las relaciones interpersonales con una correlación de 0.241 a un valor de $p=0.020$ a un nivel de significancia del 5%.
2. Se identificó el nivel de las relaciones interpersonales de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020 es regular con un 73%
3. Se identificó el nivel de la productividad de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020 es bajo con el 73%.
4. Se determinó que existe una relación positiva moderada entre la variable relaciones interpersonales y la dimensión motivación que se encuentra en un nivel regular al 70%.
5. Se determinó que entre la variable relaciones interpersonales y la dimensión satisfacción laboral no existe una relación obteniendo un nivel regular-bajo (63,3%)
6. Se determinó que entre la variable relaciones interpersonales y la dimensión competencias no existe una relación obteniendo un nivel regular-bajo (66,7%).
7. Se determinó que entre la variable relaciones interpersonales y la dimensión trabajo en equipo no existe una relación obteniendo un nivel regular-bajo (53,3%).
8. Se determinó que entre la variable relaciones interpersonales y la dimensión formación y desarrollo no existe una relación obteniendo un nivel regular-bajo (60%).

RECOMENDACIONES

1. Realizar un plan de trabajo sobre las condiciones de trabajo y bienestar donde se promueva la Seguridad y Salud en el trabajo, mediante la observación de riesgos asociados durante el proceso constructivo.
2. Mantener una comunicación efectiva, lograr empatía con los trabajadores, dirigiéndose de manera amable y respetuosa, creando una cultura de confianza, permitiendo la libre expresión y la retroalimentación y dar un trato justo y honesto a todos sin excepción.
3. Demostrar más comunicación con los jefes, para poder realizar un mejor seguimiento a sus trabajadores que están a su cargo y poder cumplir con los objetivos establecidos mostrando una eficiente productividad.
4. Realizar charlas y diálogos motivacionales, talleres, donde se detecten y eliminen los elementos desmotivadores que atentan contra la visión de la Constructora.
5. Se recomienda enfocarse en alcanzar la satisfacción laboral de sus trabajadores, y estén más comprometidos e identificados con la Constructora y de esa manera puedan cumplir satisfactoriamente con sus actividades laborales.
6. Realizar reuniones grupales donde se fomente la interacción y aceptación de puntos de vista diferentes; es decir, aprendan a considerar la opinión de los demás fomentando una cultura de compromiso.
7. Concientizar al trabajador de la necesidad de asumir nuevos retos como signo de superación personal y compromiso con su centro de trabajo mediante la creación de talleres y folletos informativos que promuevan la especialización de los trabajadores.
8. Mejorar la comunicación entre jefes y trabajadores, fomentando el trabajo en equipo en busca de alcanzar objetivos comunes de acuerdo al rol que se desempeña en la constructora, implementando las charlas de 5

minutos diarias, donde se comunique y ejerzan actitudes que motiven al personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros

- Antikainen, R. y Lönnqvist, A. (2006). *Knowledge Work Productivity Assessment*. Finland: Institute of Industrial Management. Tampere University of Technology.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. USAT – Escuela de economía pp.157
- Barón, R. y Byrne, D. (2005). *Psicología Social*. (10.^a ed.). Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7.^a ed.). Mexico: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Cruz, A. (2003). *La Comunicación y Las Relaciones Interpersonales*. Bogota: Mc Graw Hill.
- Delgado, S. (2005). *Recursos Humanos*. Madrid: Thomson Paraninfo.
- García, A., Sánchez, A., Gonzales, P. Conradi, E. y López, A. (2000). *Manual de dirección y organización de obras*. CIE Dossat.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Ediciones B S.A.
- Gómez-Gras, J.M., Galiana-Lapera, D. y León-Espí, D. (2000). *¿Que debes saber para mejorar tu empleabilidad?*. Elche: Universidad Miguel Hernández.
- Gutiérrez, H. (2014). *Calidad y productividad*. (4.^a ed.). Centro Universitario de Ciencias Exactas e Ingenierías. Universidad de Guadalajara, México.
- Jones, M. (2006). *A methodology for measuring engineering knowledge worker productivity*. London: Engineering ManagementJournal.
- Koontz, H., y Weihrich, H. (2004). *Administración: Una perspectiva Global*. México: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. (3.^a ed.). Madrid: Ediciones Diaz de Santos.

- Montes , F. (2016). *Relaciones interpersonales en el trabajo*. Colombia: Pearson.
- Oliveros, F. (2004). *Relaciones Interpersonales*. Madrid: Ediciones Palabras S.A.
- Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.
- Prokopenko, J. (2001). *La Gestión de la Productividad*. Suiza: Ginebra Copyright © Organización Internacional del Trabajo.
- Quijano, S. (2016). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial SA.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10.^a ed.). Hall.
- Robbins , S., y Coulter, M. (2010). *Administracion*. Mexico: Pearson.
- Robbins, S., y Judges, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educacion.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Venezuela: Fedupel.
- Silviera, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*, Madrid, España, Editorial Alba.
- Tolentino, A. (2004). *New Concepts of Productivity and its Improvement* , Budapest, European Productivity Network Seminar.

Artículos

- Cequea, M.,Rodriguez, M. y Nuñez M. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano. *Cartagena*, pp. 41 – 50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3809733>
- Cequea, M.,Rodriguez, C. y Nuñez M. (2010). Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones. *Donostia-San Sebastián*, pp. 2042-2052. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3937006>
- Delgadillo, L.A. (2003). Modelo para evaluar la productividad en micro, pequeñas y medianas empresas de la cadena productiva de la electrónica, la informática y las telecomunicaciones en el estado de Jalisco, Mexico.

Lleida, pp. 3700-3722 <https://docplayer.es/8547916-Luis-antonio-delgadillo-gutierrez-universidad-de-guadalajara-centro-universitario-de-ciencias-exactas-e-ingenierias-luisdegu-cucei-udg.html>

Gómez-Cabrera, A. y Morales-Bocanegra, D. (2016). Análisis de la productividad en la construcción de vivienda basada en rendimientos de mano de obra. *INGE CUC*, vol. 12, no. 1, pp. 21-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5523780>

Velásquez-de Naime, y., Nuñez-Botini, M. y Rodríguez Monroy, C. (2010). Estrategias para el mejoramiento de la Productividad. *Laccei*,1. http://www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/published/PM050_Velasquez.pdf

Web

CAF. (2018). *CAF plantea aumentar productividad para impulsar el desarrollo*. Consultado el 13 de marzo de 2019. <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2018/11/caf-plantea-aumentar-productividad-para-impulsar-el-desarrollo/>

Características de la productividad laboral. (s.f.).Joblers. <https://www.joblers.net/caracteristicas-de-la-productividad-laboral/>

Fischman, D. (2015, junio). *El líder transformador II*. Books google. <https://books.google.com.pe/books?id=FygzDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=david+fischman+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiYivSE09LXAhUHPN8KHe8BC4gQ6AEILjAC#v=onepage&q=david%20fischman%20liderazgo&f=false>

Fischman, D. (2016, 22 de diciembre). *David Fischman recomienda meditar con la ayuda de su aplicación "Appfulness"*. Revista Ganamas. <http://revistaganamas.com.pe/david-fischman-recomienda-meditar-con-la-ayuda-de-su-aplicacion-appfulness/>

Guzmán, A. (2019,11 de febrero). *¿Qué significa la baja productividad laboral y cómo afecta a un país?*. CC news. <https://news.culturacolectiva.com/mexico/indice-de-productividad-laboral-en-mexico/>

Jobandtalent. (2013,12 de Julio). *Cómo mejorar la productividad laboral dentro de la empresa*. Jobandtalent. <https://blog.jobandtalent.com/como-mejorar-la-productividad-laboral/>

Meyer, P. (2010, 22 de Noviembre). *Cita de Paul J. Meyer sobre la productividad*. Jummp. <https://jummp.wordpress.com/2010/11/22/cita-de-paul-j-meyer-sobre-la-productividad/>

OCDE. (2018, 26 de junio). *Trabajos de baja productividad impulsan el crecimiento del empleo en muchos países de la OCDE*. OCDE. <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/trabajosdebajaproductividadimpulsanelcrecimientodelempleoenmuchospaisesdelaocde.htm>

Tesis

Acevedo, R. (2015). *Pérdida de productividad laboral por cambios en los proyectos en obras de construcción* [tesis de posgrado, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional UCHILE. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/142099>

Blas, J. y Guzmán, J. (2015). *Análisis de los factores que inciden en la productividad de la industria de la construcción y la elaboración de un modelo de gestión que permita optimizarla, en el distrito de Trujillo, 2015* [tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UPAO. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2048>

Buleje, K. (2012). *Productividad en la Construcción de un condominio aplicando conceptos de la filosofía Lean Construcción*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1691>

Cruzado, S. (2017). *Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Hexágono Construcciones S.A.C., en el contexto de un mercado global, en Independencia, 2017* [tesis de posgrado, Escuela Internacional de Posgrado]. Repositorio Institucional Escuela Internacional de Posgrado. <http://repositorio.eiposgrado.edu.pe/handle/EIPOSGRADO/18>

- Espinosa, M. (2015). *Análisis del grado de las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la institución educativa Omaira Sánchez Garzón*. [tesis de posgrado, Universidad Ean]. Repositorio Institucional Universidad Ean. <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/8917?locale-attribute=en>
- Freire, A. (2016). *El Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales de los Trabajadores de la Constructora Hidalgo e Hidalgo S.A. en la parroquia Cotaló, Provincia de Tungurahua* [tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/20302>
- Huamán, V. y Solano R. (2016). *Influencia de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo en el clima organizacional de la Corporación Aceros Arequipa, durante el segundo semestre, Arequipa, 2015* [tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3707>
- Rojas, V. (2017). *Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CyJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017* [tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional Universidad San Ignacio de Loyola. <http://200.37.102.150/handle/USIL/3340>
- Sánchez, L. (2015). *El clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora COAM Contratistas S.A.C.* [tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2106>
- Tapia, J. (2017). *Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los empleados de la oficina de asesoría y servicios SAC - Trujillo: 2017* [tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10175>
- Singh, H. (2008). *Human factor and organisational productivity in textile industry and agricultural machinery industry in north India. Thesis summary*

Submitted to the Faculty of Business Management & Commerce. (degree of Doctor of Philosophy). India: Panjab University.

ANEXOS

Anexo 01: Cuestionario dirigido al personal de la Constructora A&A S.A.C.

Estimado cooperador, por medio de este cuestionario, encontrara una lista de ítems con respecto a las relaciones interpersonales dentro de su empresa.

RELACIONES INTERPERSONALES					
Comunicación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Recibe el apoyo de sus compañeros al no comprender una tarea encomendada.	0	1	2	3	4
Existe buena comunicación entre sus compañeros para labores más eficientes.	0	1	2	3	4
Te gusta participar en actividades que realiza la empresa .	0	1	2	3	4
Empatía	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Me gusta escuchar y ser escuchada (o) cuando es necesario y oportuno.	0	1	2	3	4
La empresa comprende las necesidades del personal obrero.	0	1	2	3	4
Actitudes	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Muestro optimismo frente a los problemas complejos.	0	1	2	3	4
Recibe de su compañeros el mismo trato que da a todo el personal que labora en la empresa.	0	1	2	3	4
La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas.	0	1	2	3	4
Liderazgo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.	0	1	2	3	4
Brindo ayuda a mi compañero de área por iniciativa propia.	0	1	2	3	4
Tomo decisiones oportunamente.	0	1	2	3	4
Autocontrol	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Mis relaciones con los demás están basadas en la confianza.	0	1	2	3	4
Ante un desacuerdo reacciono de mala manera e impongo mi decisión.	0	1	2	3	4
Actúa con claridad y no pierde la concentración cuando son sometidos a presión.	0	1	2	3	4

Anexo 02: Cuestionario de la productividad del personal

PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL					
Motivación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Recibe recompensas por la buena labor que ejerce en su cargo.	0	1	2	3	4
Siente que reconocen sus logros frente a la labor que realiza.	0	1	2	3	4
La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte.	0	1	2	3	4
Según la confianza que se ha ganado es totalmente autónomo de sus propios resultados.	0	1	2	3	4
Satisfacción laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Se siente satisfecho con el logro de sus objetivos.	0	1	2	3	4
Se encuentra satisfecho con los beneficios sociales que percibe.	0	1	2	3	4
Se siente satisfecho con las supervisiones de sus jefes inmediatos.	0	1	2	3	4
Estoy satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo.	0	1	2	3	4
Competencias	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
La organización desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita.	0	1	2	3	4
Te sientes competente en tus labores según tu capacidad de análisis.	0	1	2	3	4
Muestra destreza para trabajar duro en diversos contextos laborales .	0	1	2	3	4
Tiene iniciativa para resolver diferentes tipos de problemas en su labor.	0	1	2	3	4
Trabajo en Equipo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Existe un coordinado plan de trabajo en las labores que Ud. desarrolla.	0	1	2	3	4
Considero que he aportado lo que se espera de mí en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización.	0	1	2	3	4
Participo de forma activa en el diseño del trabajo a realizar.	0	1	2	3	4
Me siento comprometido y con ganas de trabajar en el puesto que me han asignado.	0	1	2	3	4
Formación y desarrollo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Se incluyen en la formación áreas diferentes a las técnicas, tales como relaciones interpersonales, manejo asertivo de las emociones y calidad.	0	1	2	3	4
Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con su interés.	0	1	2	3	4
Poseen los conocimientos adecuados para realizar sus actividades con eficacia.	0	1	2	3	4
Las metas deseadas son objetivas y reales, se previene la precisión laboral para garantizar la productividad.	0	1	2	3	4

Anexo 3: Confiabilidad de Alfa de Cronbach

3.1. Interpretación del coeficiente de confiabilidad

El coeficiente de confiabilidad es un coeficiente de correlación, teóricamente significa correlación del test consigo mismo, [7] y [29]. Sus valores oscilan entre cero (0) y uno (1.00). Una manera práctica de interpretar la magnitud de un coeficiente de confiabilidad puede ser guiada por la escala mostrada en el Cuadro 1.1.

Cuadro 1.1: Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento. Fuente: Ruiz Bolívar (2002).

RANGOS	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Tomado de Ruíz Bolívar (2002)

- Se estimó la confiabilidad por la consistencia interna de Cronbach, mediante Microsoft Excell, el cual analiza y determina el resultado con exactitud. Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

k : El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

V1. RELACIONES INTERPERSONALES															
	Comunicación			Empatía		Actitudes			Liderazgo			Autocontrol			
Respt	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	SUMA
Ent 1	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	5	1	37
Ent 2	2	2	3	1	3	2	2	1	1	1	1	2	4	1	26
Ent 3	4	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	5	1	37
Ent 4	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	5	1	35
Ent 5	2	4	2	2	3	2	4	3	2	3	4	3	5	3	42
Ent 6	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	3	2	4	1	33
Ent 7	2	3	2	1	3	3	3	1	1	1	1	2	4	1	28
Ent 8	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	5	3	40
Ent 9	4	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	5	1	39
Ent 10	3	4	2	2	2	2	2	1	1	3	4	2	5	1	34
Ent 11	3	4	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	4	1	36
Ent 12	4	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	2	4	1	35
Ent 13	4	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	4	1	35
Ent 14	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	5	1	41
Ent 15	4	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	5	1	34
Ent 16	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	4	1	25
Ent 17	3	2	2	2	2	3	4	1	1	3	2	2	5	1	33
Ent 18	4	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	5	1	42
Ent 19	3	3	3	2	2	2	3	1	1	3	4	2	4	1	34
Ent 20	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	4	2	5	1	33
Ent 21	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	4	2	5	1	33
Ent 22	4	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	5	1	32
Ent 23	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	4	1	28
Ent 24	3	2	2	2	3	4	2	1	1	3	2	2	5	1	33
Ent 25	3	2	2	2	2	4	2	1	1	1	1	2	5	2	30
Ent 26	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	5	1	40
Ent 27	4	3	3	3	3	2	4	3	1	1	3	3	5	1	39

Ent 28	4	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	32
Ent 29	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	4	2	26
Ent 30	3	4	2	3	3	3	3	1	2	1	3	3	5	1	37
	0.6897	0.5471	0.2483	0.4241	0.254	0.3954	0.5575	0.4655	0.6023	0.7862	0.9483	0.1655	0.2402	0.323	

K	14
Sum Var	6.647126437
Vari T	22.07931034

1 PARTE	1.076923077
2 PARTE	0.698943204

Alfa de Cronbach	0.75271
-------------------------	----------------

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,752	14

Interpretación

Se obtiene un coeficiente de 0.752| que determina que el instrumento tiene una confiabilidad alta para la variable Relaciones interpersonales, según la tabla 1.1.

V2. PRODUCTIVIDAD DEL PERSONA																				
Motivación				Satisfacción laboral				Competencias				Trabajo en Equipo				Formación y desarrollo				Total
Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	
3	3	2	4	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	34
3	3	2	3	1	3	1	1	3	2	3	1	3	2	1	3	4	2	3	3	47
2	3	2	4	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	32
3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	53
3	3	2	2	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	2	37
4	3	2	4	1	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	51
3	4	2	2	1	4	1	3	3	1	1	1	3	2	3	1	3	2	1	2	43
3	3	3	4	2	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	2	2	53
4	3	3	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	4	2	1	2	38
4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	31
2	3	3	3	2	4	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	2	3	2	47
3	3	2	4	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	34
4	3	2	2	1	3	1	3	2	3	3	2	4	2	3	3	4	2	3	2	52
4	4	3	4	2	4	1	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	1	52
4	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	2	1	2	35
3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	2	35
3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	4	2	2	3	48
2	4	2	4	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	32
4	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	52
2	3	2	3	1	3	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	52
3	2	2	3	1	3	2	3	1	1	1	1	4	1	3	1	4	2	1	3	42
4	3	3	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	36
2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	1	3	4	3	2	2	1	3	48
3	2	2	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	2	35
2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	27
4	2	2	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	34

3	4	2	3	2	1	1	3	3	2	3	1	3	2	3	3	4	2	2	3	50
2	4	2	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	2	1	3	3	47
2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	27
2	2	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	2	2	1	1	36
0.62	0.46	0.21	0.54	0.16	1.40	0.45	1.03	0.80	0.603	0.74	0.806	1.137	0.713	1.128	1.016	1.666	0.478	0.782	0.507	
1	4	7	7	6	7	5		6												

K	20
Sum Var	15.28735632
Vari T	73.95402299

1 PARTE	1.052631579
2 PARTE	0.79328567

Alfa de Cronbach	0.83504
-------------------------	----------------

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,835	20

Interpretación

Se obtiene un coeficiente de 0.835 que determina que el instrumento tiene una confiabilidad muy alta para la variable productividad del personal, según la tabla 1.1.

Anexo 04: Carta de autorización de la empresa



CARTA DE AUTORIZACION

Señor
Decano de la facultad de Ciencias Económicas
Universidad Privada Antenor Orrego
PRESENTE.

De mi especial Consideración:

Es grato dirigirme a su despacho para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo comunicar que en mi calidad de GERENTE GENERAL de la empresa CONSTRUCTORA A&A SAC, con número de Ruc 20481681325 AUTORIZO a los bachilleres JARA ALARCO, David Gustavo con DNI 45120753 y RODRIGUEZ AZAÑERO, Daniel Artemio con DNI 45992262; a utilizar información de la empresa para la realización de su trabajo de investigación denominado: "RELACIONES INTERPERSONALES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS OBREROS DE LA CONSTRUCTORA A&A SAC TRUJILLO 2020". El estudiante asume que toda la información y el resultado del proyecto será de uso exclusivamente académico. La información y resultado que se obtenga podrá llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye a la formación de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas.

Atentamente

CONSTRUCTORA A&A S.A.C.


Alonso Ramírez Pinillos
GERENTE GENERAL

www.constructoraaya.com

Calle Juan Julio Canaza N° 187 - Urb. Fátima - Víctor Larco Herrera - Trujillo - ☎ 044-285056

Anexo 05: Validación de experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: Relaciones interpersonales y productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

Objetivo general: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020.

Hipótesis:

Hi: Existe un alto grado de relación y significatividad entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la empresa constructora A&A S.A.C. de Trujillo – 2020

Ho: No existe un alto grado de relación y significatividad entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la empresa constructora A&A S.A.C. de Trujillo – 2020

Juez experto:..... **Firma:**.....

Grado académico del experto: **Fecha de revisión:** ...07.07.20.....

JULIO ALBITRES HERNÁNDEZ

Variables Conceptuales V.I.	Dimensiones o Categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Comunicación	Comprensión	1. Recibe el apoyo de sus compañeros al no comprender una tarea encomendada.	X		X		X		X		
		Eficiencia	2. Existe buena comunicación entre sus compañeros para labores más eficientes.	X		X		X		X		

Relaciones Interpersonales		Participación	3. Te gusta participar en actividades que realiza la empresa	X		X		X		X		
	Empatía	Toma de perspectiva	4. Me gusta escuchar y ser escuchada (o) cuando es necesario y oportuno.	X		X		X		X		
		Necesidad	5. La empresa comprende las necesidades del personal obrero.	X		X		X		X		
	Actitudes	Optimismo	6. Muestro optimismo frente a los problemas complejos.	X		X		X		X		
		Cortesía	7. Recibe de su compañeros el mismo trato que da a todo el personal que labora en la empresa.	X		X		X		X		
		Honestidad	8. La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas.	X		X		X		X		
	Liderazgo	Desempeño	9. Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.	X		X		X		X		
		Iniciativa	10. Brindo ayuda a mi compañero de área por iniciativa propia.	X		X		X		X		
		Toma de decisiones	11. Tomo decisiones oportunamente.	X		X		X		X		

	Autocontrol	Confianza	12. Mis relaciones con los demás están basadas en la confianza.									
		Manejo de conflictos	13. Ante un desacuerdo reacciono de mala manera e impongo mi decisión.	X		X		X		X		
		Concentración	14. Actúa con claridad y no pierde la concentración cuando son sometidos a presión.	X		X		X		X		
Productividad laboral	Motivación	Recompensas	15. Recibe recompensas por la buena labor que ejerce en su cargo	X		X		X		X		
		Reconocimiento	16. Siente que reconocen sus logros frente a la labor que realiza	X		X		X		X		
		Comunicación e interacción	17. La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte	X		X		X		X		
		Autonomía	18. La confianza que ha ganado es totalmente autónomo de sus propios resultados	X		X		X		X		
		Logro de objetivos	19. Se siente satisfecho con el logro de sus objetivos	X		X		X		X		

	Satisfacción laboral	Beneficios	20. Se encuentra satisfecho con los beneficios	X		X		X		X	
		Supervisión	21. Se siente satisfecho con las supervisiones de sus jefes inmediatos	X		X		X		X	
		Carga de trabajo	22. Estoy satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo	X		X		X		X	
	Competencias	Organización	23. Desarrollan sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita	X		X		X		X	
		Capacidad de análisis	24. Te sientes competente en tus labores según tu capacidad de análisis	X		X		X		X	
		Dinamismo	25. Muestra destreza para trabajar duro en diversos contextos laborales	X		X		X		X	
		Iniciativa	26. Tiene iniciativa para resolver diferentes tipos de problemas en su labor	X		X		X		X	
		Coordinación	27. Existe un coordinado plan de trabajo en las labores que Ud. Desarrolla	X		X		X		X	

	Trabajo en equipo	Cohesión	28. Existe cohesión en el grupo de trabajo	X		X		X		X	
		Participación	29. Considero que he aportado lo que se espera de mí en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización	X		X		X		X	
		Compromiso	30. Me siento comprometido y con ganas de trabajar en el puesto que me han asignado	X		X		X		X	
	Formación y desarrollo	Mejoras continuas	31. Se incluyen en la formación áreas diferentes a las técnicas, tales como relaciones interpersonales, manejo asertivo de las emociones, trabajo en equipo y calidad	X		X		X		X	
		Capacitaciones	32. Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con su interés	X		X		X		X	
		Desarrollo de actividades	33. Poseen los conocimientos adecuados para realizar sus actividades con eficacia	X		X		X		X	
		Metas deseadas	34. Las metas deseadas son objetivas y reales, se previene la precisión laboral para garantizar la productividad	X		X		X		X	

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: Relaciones interpersonales y productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

Objetivo general: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020.

Hipótesis:

Hi: Existe un alto grado de relación y significatividad entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la empresa constructora A&A S.A.C. de Trujillo – 2020

Ho: No existe un alto grado de relación y significatividad entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la empresa constructora A&A S.A.C. de Trujillo – 2020

Juez experto: Giovanni fiorentini candiotti

Firma.



Grado académico del experto : Master en gestión de empresa

Fecha de revisión:10 -07-20.....

Variables Conceptuales V.I.	Dimensiones o Categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Comunicación	Comprensión	✓ Recibe el apoyo de sus compañeros al no comprender una tarea encomendada.	✓		✓		✓		✓		
		Eficiencia	✓ Existe buena comunicación entre sus compañeros para labores más eficientes.	✓		✓		✓		✓		

Relaciones Interpersonales		Participación	✓ Te gusta participar en actividades que realiza la empresa	✓		✓		✓		✓	
	Empatía	Toma de perspectiva	✓ Me gusta escuchar y ser escuchada (o) cuando es necesario y oportuno.	✓		✓		✓		✓	
		Necesidad	✓ La empresa comprende las necesidades del personal obrero.	✓		✓		✓		✓	
	Actitudes	Optimismo	✓ Muestro optimismo frente a los problemas complejos.	✓		✓		✓		✓	
		Cortesía	✓ Recibe de su compañeros el mismo trato que da a todo el personal que labora en la empresa.	✓		✓		✓		✓	
		Honestidad	✓ La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas.	✓		✓		✓		✓	
	Liderazgo	Desempeño	✓ Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.	✓		✓		✓		✓	
		Iniciativa	✓ Brindo ayuda a mi compañero de área por iniciativa propia.	✓		✓		✓		✓	
		Toma de decisiones	✓ Tomo decisiones oportunamente.	✓		✓		✓		✓	

	Autocontrol	Confianza	✓ Mis relaciones con los demás están basadas en la confianza.										
		Manejo de conflictos	✓ Ante un desacuerdo reacciono de mala manera e impongo mi decisión.	✓		✓		✓		✓			
		Concentración	✓ Actúa con claridad y no pierde la concentración cuando son sometidos a presión.	✓		✓		✓		✓			
Productividad laboral	Motivación	Recompensas	✓ Recibe recompensas por la buena labor que ejerce en su cargo	✓		✓		✓		✓			
		Reconocimiento	✓ Siente que reconocen sus logros frente a la labor que realiza	✓		✓		✓		✓			
		Comunicación e interacción	✓ La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte	✓		✓		✓		✓			
		Autonomía	✓ La confianza que ha ganado es totalmente autónomo de sus propios resultados	✓		✓		✓		✓			
		Logro de objetivos	✓ Se siente satisfecho con el logro de sus objetivos	✓		✓		✓		✓			

	Satisfacción laboral	Beneficios	✓ Se encuentra satisfecho con los beneficios	✓		✓		✓		✓	
		Supervisión	✓ Se siente satisfecho con las supervisiones de su supervisor								
		Carga de trabajo	✓ Estoy satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo	✓		✓		✓		✓	
	Competencias	Organización	✓ Desarrollan sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita	✓		✓		✓		✓	
		Capacidad de análisis	✓ Te sientes competente en tus labores según tu capacidad de análisis	✓		✓		✓		✓	
		Dinamismo	✓ Muestra destreza para trabajar duro en diversos contextos laborales	✓		✓		✓		✓	
		Iniciativa	✓ Tiene iniciativa para resolver diferentes tipos de problemas en su labor	✓		✓		✓		✓	
		Coordinación	✓ Existe un coordinado plan de trabajo en las labores que Ud. Desarrolla	✓		✓		✓		✓	
		Cohesión	✓ Existe cohesión en el grupo de trabajo	✓		✓		✓		✓	

	Trabajo en equipo	Participación	✓ Considero que he aportado lo que se espera de mí en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización	✓		✓		✓		✓	
		Compromiso	✓ Me siento comprometido y con ganas de trabajar en el puesto que me han asignado	✓		✓		✓		✓	
	Formación y desarrollo	Mejoras continuas	✓ Se incluyen en la formación áreas diferentes a las técnicas, tales como relaciones interpersonales, manejo asertivo de las emociones, trabajo en equipo y calidad	✓		✓		✓		✓	
		Capacitaciones	✓ Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con su interés	✓		✓		✓		✓	
		Desarrollo de actividades	✓ Poseen los conocimientos adecuados para realizar sus actividades con eficacia	✓		✓		✓		✓	
		Metas deseadas	✓ Las metas deseadas son objetivas y reales, se previene la precisión laboral para garantizar la productividad	✓		✓		✓		✓	

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: Relaciones interpersonales y productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020

Objetivo general: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020.

Hipótesis:

Hi: Existe un alto grado de relación y significatividad entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la empresa constructora A&A S.A.C. de Trujillo – 2020

Ho: No existe un alto grado de relación y significatividad entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la empresa constructora A&A S.A.C. de Trujillo – 2020

Juez experto: Italo Ranieri Cassinelli Doig

Firma.



Grado académico del experto: Máster en marketing y dirección comercial

Fecha de revisión: 10/07/2020

Variables Conceptuales V.I.	Dimensiones o Categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Comprensión	✓ Recibe el apoyo de sus compañeros al no comprender una tarea encomendada.	✓		✓		✓		✓		

Relaciones Interpersonales	Comunicación	Eficiencia	✓ Existe buena comunicación entre sus compañeros para labores más eficientes.	✓		✓		✓		✓	
		Participación	✓ Te gusta participar en actividades que realiza la empresa	✓		✓		✓		✓	
	Empatía	Toma de perspectiva	✓ Me gusta escuchar y ser escuchada (o) cuando es necesario y oportuno.	✓		✓		✓		✓	
		Necesidad	✓ La empresa comprende las necesidades del personal obrero.	✓		✓		✓		✓	
	Actitudes	Optimismo	✓ Muestro optimismo frente a los problemas complejos.	✓		✓		✓		✓	
		Cortesía	✓ Recibe de su compañeros el mismo trato que da a todo el personal que labora en la empresa.	✓		✓		✓		✓	
		Honestidad	✓ La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas.	✓		✓		✓		✓	
		Desempeño	✓ Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.	✓		✓		✓		✓	

	Liderazgo	Iniciativa	✓ Brindo ayuda a mi compañero de área por iniciativa propia.	✓		✓		✓		✓	
		Toma de decisiones	✓ Tomo decisiones oportunamente.	✓		✓		✓		✓	
	Autocontrol	Confianza	✓ Mis relaciones con los demás están basadas en la confianza.								
		Manejo de conflictos	✓ Ante un desacuerdo reacciono de mala manera e impongo mi decisión.	✓		✓		✓		✓	
		Concentración	✓ Actúa con claridad y no pierde la concentración cuando son sometidos a presión.	✓		✓		✓		✓	
Productividad laboral	Motivación	Recompensas	✓ Recibe recompensas por la buena labor que ejerce en su cargo	✓		✓		✓		✓	
		Reconocimiento	✓ Siente que reconocen sus logros frente a la labor que realiza	✓		✓		✓		✓	
		Comunicación e interacción	✓ La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte	✓		✓		✓		✓	
		Autonomía	✓ La confianza que ha ganado es totalmente autónomo de sus propios resultados	✓		✓		✓		✓	

	Satisfacción laboral	Logro de objetivos	✓ Se siente satisfecho con el logro de sus objetivos	✓		✓		✓		✓			
		Beneficios	✓ Se encuentra satisfecho con los beneficios	✓		✓		✓		✓			
		Supervisión	✓ Se siente satisfecho con las supervisiones de su supervisor										Mejorar la redacción
		Carga de trabajo	✓ Estoy satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo	✓		✓		✓		✓			
	Competencias	Organización	✓ Desarrollan sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita	✓		✓		✓		✓			
		Capacidad de análisis	✓ Te sientes competente en tus labores según tu capacidad de análisis	✓		✓		✓		✓			
		Dinamismo	✓ Muestra destreza para trabajar duro en diversos contextos laborales	✓		✓		✓		✓			
		Iniciativa	✓ Tiene iniciativa para resolver diferentes tipos de problemas en su labor	✓		✓		✓		✓			

	Trabajo en equipo	Coordinación	✓ Existe un coordinado plan de trabajo en las labores que Ud. Desarrolla	✓		✓		✓		✓	
		Cohesión	✓ Existe cohesión en el grupo de trabajo	✓		✓		✓		✓	
		Participación	✓ Considero que he aportado lo que se espera de mi en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización	✓		✓		✓		✓	
		Compromiso	✓ Me siento comprometido y con ganas de trabajar en el puesto que me han asignado	✓		✓		✓		✓	
	Formación y desarrollo	Mejoras continuas	✓ Se incluyen en la formación áreas diferentes a las técnicas, tales como relaciones interpersonales, manejo asertivo de las emociones, trabajo en equipo y calidad	✓		✓		✓		✓	
		Capacitaciones	✓ Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con su interés	✓		✓		✓		✓	
		Desarrollo de actividades	✓ Poseen los conocimientos adecuados para realizar sus actividades con eficacia	✓		✓		✓		✓	

		Metas deseadas	✓ Las metas deseadas son objetivas y reales, se previene la precisión laboral para garantizar la productividad	✓		✓		✓		✓		
--	--	-------------------	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

Anexo 06: Evidencia de la aplicación de los instrumentos a los colaboradores de esta institución



Ilustración 1. Inmediaciones de la “Constructora A&A”.



Ilustración 2. Residente de obra Jorge Luis Pereda Vásquez.



Ilustración 3. Afueras de la obra “Los Geranios II”.



Ilustración 4. Afueras de la obra “Los Geranios II”.



Ilustración 5. Jefe de almacén - Juan Paul Angulo Morales.



Ilustración 6. Encuesta al personal obrero.



Ilustración 7. Encuesta al personal obrero.



Ilustración 8. Obreros de la obra "Los Geranios II".