



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**“RÉGIMEN LABORAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL Y SU RELACIÓN
CON LA MOTIVACIÓN DEL COLABORADOR EN LA EMPRESA ECO
GROUP, SAN MARTÍN, 2019”.**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN CIENCIAS E INGENIERÍA, MENCIÓN EN GERENCIA DE LA
CONSTRUCCIÓN**

AUTOR:

CUZCO TRIGOZO, LUIS ARMANDO

ASESOR:

M. Sc. CALEB RIOS VARGAS

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PROSPECTIVA DE MERCADOS Y
TERRITORIOS**

**Tarapoto – Perú
2020**

DEDICATORIA

A mis padres Miguel y Ermith, mi amada Miluska por quererme y amarme, por acompañarme en todo momento, por darme ánimos para poder terminar la presente investigación que se ha iniciado, por ser una gran mujer y por el gran cambio producido en mi vida

Luis Armando Cuzco Trigozo.

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

Luis Armando Cuzco Trigozo.

AGRADECIMIENTO

Agradecer primordialmente a Dios, por permitirme tener y disfrutar a mi familia, Al maestro Caleb por las enseñanzas brindadas a lo largo de la presente investigación, a mis padres por el apoyo incondicional y moral para realizar y concluir la presente investigación, y a mis compañeros de la los mismos con quienes he compartido largas jornadas de trabajo, cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a ellos mi más profunda gratitud

Luis Armando Cuzco Trigozo.

Dicen que la mejor herencia que nos pueden dejar los padres son los estudios, sin embargo, no creo que sea el único legado del cual yo particularmente me siento muy agradecida, mis padres me han permitido trazar mi camino y caminar con mis propios pies.

Luis Armando Cuzco Trigozo.

ACTA DE SUSTENTACIÓN

ESCUELA DE
POSGRADO



“Año de la Universalización de la Salud”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución N° 118-2020-UCP-EPG, del 2 de noviembre de 2020, se autorizó la sustentación del informe final de Tesis para el 7 de noviembre de 2020.

Siendo las 17.00 horas del día 7 de noviembre de 2020 se constituyó de modo no presencial el Jurado para escuchar a través del programa virtual ZOOM, la presentación y defensa del informe final de Tesis: “RÉGIMEN LABORAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DEL COLABORADOR EN LA EMPRESA ECO GROUP, SAN MARTÍN, 2019”.

Presentado por:

LUIS ARMANDO CUZCO TRIGOZO

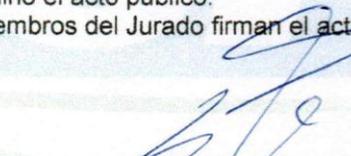
Para optar el grado de MAGISTER EN CIENCIAS E INGENIERÍA,
MENCION EN GERENCIA DE LA CONSTRUCCIÓN.

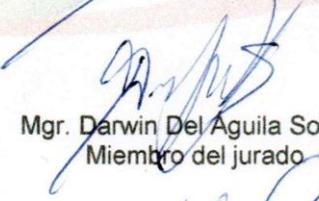
Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:

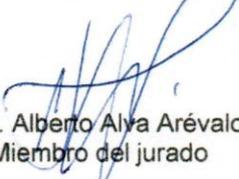
La sustentación es: APROBADA POR UNANIMIDAD

A las 18.30 horas culminó el acto público.

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el acta.


Mgr. Jorge Pérez Santillán
Presidente del jurado


Mgr. Darwin Del Aguila Solano
Miembro del jurado


Mgr. Alberto Alva Arévalo
Miembro del jurado

HOJA DE ANTIPLAGIO



"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

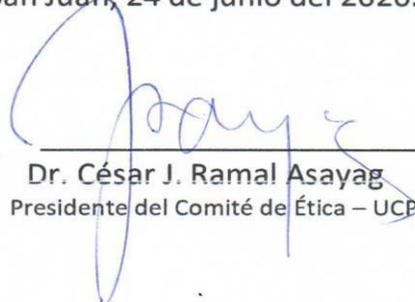
La Tesis titulada:

**"RÉGIMEN LABORAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL Y SU RELACIÓN CON LA
MOTIVACIÓN DEL COLABORADOR EN LA EMPRESA ECO GROUP, SAN
MARTÍN, 2019"**

Del alumno: **LUIS ARMANDO CUZCO TRIGOZO**, de la Facultad de Ciencias e Ingeniería, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **10% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 24 de junio del 2020.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética – UCP

CJRA/lasda
046-2020



Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5



(065) 261088



www.ucp.edu.pe

INDICE DE CONTENIDO

	Página
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iii
HOJA DE ANTIPLAGIO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1 Antecedentes del estudio	3
1.2 Bases teóricas	7
1.2.1 Régimen laboral de la construcción civil	7
1.2.2 La motivación	17
1.3 Definición de términos básicos	22
CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	24
2.1 Descripción del problema	24
2.2 Formulación del problema	25
2.2.1 Problema general	25
2.2.2 Problemas específicos	26
2.3 Objetivos	26
2.3.1 Objetivo general	26
2.3.2 Objetivos específicos	26
2.4 Hipótesis	26
2.4.1 Hipótesis general	26
2.4.2 Hipótesis específicas	27
2.5 Variables	27
2.5.1 Identificación de variables	27
2.5.2 Definición conceptual y operacional de variables	27
2.5.3 Operacionalización de las variables en estudio	29
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	31
3.1 Tipo y diseño de investigación	31
3.2 Población y muestra	32
3.3 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	32
3.4 Procesamiento y de análisis de datos	34
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	36
4.1 Análisis sociodemográfico	36
4.2 Análisis descriptivo por variable	38
4.3 Análisis prueba de Kolmogorov - Smirnov y Shapiro - Wilk	40
4.4 Análisis de los objetivos planteados	41
4.4.1 Determinando la relación entre la variable 1 y el bable 2	41

4.4.2 Nivel de conocimiento del régimen laboral de la construcción civil según la condición laboral	43
4.4.3 Nivel de motivación del colaborador según su edad	44
4.4.4 Taller sobre el régimen laboral de la construcción civil	45
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
5.1 Discusión	48
5.2 Conclusiones	51
5.3 Recomendaciones	52
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	54
Anexo 1: Matriz de consistencia	57
Anexo 2: Instrumento de recojo de la información	59
Anexo 3: Validación por juicio de expertos	65
Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos	71
Anexo 5: Constancia de autorización de la investigación	72
Anexo 6: Propuesta de capacitación	73
Anexo 7: Evidencias en la investigación	76

ÍNDICE TABLAS

	Página
Tabla 1: Categorización de variable régimen laboral de la construcción civil	34
Tabla 2: Categorización de variable motivación	34
Tabla 3: Prueba paramétrica correlacional de Pearson	35
Tabla 4: Análisis sociodemográfico de los colaboradores	36
Tabla 5: Análisis descriptivo de la variable Régimen Laboral de la Construcción Civil	38
Tabla 6: Análisis descriptivo de la variable de motivación	39
Tabla 7: Prueba de normalidad Shapiro – Wilk	41
Tabla 8: Prueba de Tau_b de Kendall	42
Tabla 9: Nivel de eficiencia del régimen laboral de la construcción civil según la condición laboral del colaborador	43
Tabla 10: Nivel de motivación de los colaboradores según edad	44

ÍNDICE FIGURAS

	Página
Figura 1: Análisis sociodemográfico del personal	37
Figura 2: Diagrama de dispersión de las dos variables de estudio	40
Figura 3: Nivel de motivación de los colaboradores según su edad	43
Figura 4: Nivel de motivación de los colaboradores según su edad	44
Figura 5: Oficina principal de la empresa ECO GROUP	76
Figura 6: Trabajadores de la sucursal de Tocache de la empresa ECO GROUP	77
Figura 7: Trabajadores de la sucursal de Juanjuí de la empresa ECO GROUP	78

RESUMEN

Régimen laboral de construcción civil y su relación con la motivación del colaborador en la empresa eco group, san martín, 2019.

Luis Armando Cuzco Trigozo

El problema general: ¿Cuál es la relación entre el régimen laboral de la construcción civil y la motivación del colaborador en la empresa ECO GROUP, San Martín 2019?

El objetivo planteado fue determinar la relación entre las dos variables de estudio.

La metodología se basó al descriptivo correlacional de diseño no experimental y de corte transaccional, la muestra estuvo representado por 45 colaboradores entre operarios, oficiales, peones y parte administrativa, perteneciente a la sede del Distrito de La Banda de Shilcayo, Juanjuí y Tocache; de la empresa Eco Group, el instrumento fue el cuestionario para recolectar la información.

Los resultados refieren que el 74% del personal que tienen un contrato a tiempo completo presenta un conocimiento regular (medio) con respecto al régimen laboral de la construcción civil dispuesta en la empresa Eco Group, debido a que el conocimiento sobre las obligaciones del empleador y los derechos de los trabajadores de construcción es regular (medio) porque un grupo mediano conoce a que trabajadores están obligados a contratar el empleador en la construcción civil, además a veces conocen de los requisitos que debe cumplir el empleador para inscribirse en la RENOCC. Y concluyo que no existe relación significativa entre el régimen laboral de la construcción civil y la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019. Porque de acuerdo a la prueba de Tau_b de Kendall se obtuvo un coeficiente de correlación inversa de -0,43 con una correlación negativa moderada y un p valor igual a 0,755 mayor a (p-valor \geq 0.05).

Palabras claves: régimen laboral de la construcción civil, obligaciones del empleador y su relación con la motivación

ABSTRACT

Labor regime of civil construction and its relationship with the motivation of the collaborator in the company ECO GROUP, San Martín, 2019.

Cuzco Trigozo, Luis Armando

The general problem: What is the relationship between the civil construction labor regime and the motivation of the employee in the company ECO GROUP, San Martín 2019?

The objective was to determine the relationship between the two study variables. The methodology was based on the descriptive correlational non-experimental design and transactional cut, the sample was represented by 45 collaborators among workers, officers, laborers and administrative part, belonging to the headquarters of the District of La Banda de Shilcayo, Juanjuí and Tocache of the Eco Group company, the instrument was the questionnaire to collect the information.

The results refer that 74% of the personnel who have a full-time contract present a regular (medium) knowledge regarding the Labor Regime of Civil Construction established in the Eco Group company, due to the fact that knowledge about the employer's obligations and the rights of construction workers are regular (medium) because a medium group knows which workers the employer is obliged to hire in civil construction, and sometimes they also know the requirements that the employer must meet to register with the RENOCC. And I conclude that there is no significant relationship between the civil construction labor regime and the employee's motivation in the company Eco Group, San Martín, 2019. Because according to the Kendall's Tau_b test, an inverse correlation coefficient of - 0.43 with a moderate negative correlation and a p value equal to 0.755 greater than (p-value \geq 0.05).

Keywords: civil construction labor regime, employer obligations and their relationship with motivation

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1. 1 Antecedentes del estudio.

Se presentan la revisión de los siguientes trabajos de investigación, a nivel internacional y nacional.

Lagos (2015), investigación titulada: *La Motivación Laboral Y Su Incidencia En El Desempeño Organizacional En Empresas Copelec*. Tiene como objetivo determinar la relación entre *motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec*.

Su metodología estuvo basada la investigación básica, cualitativo de diseño, no experimental se tomó como muestra, a 20 trabajadores de la empresa, el método de recolección de datos fue la encuesta.

Concluyó que, las herramientas gerenciales son instrumentos que, al directivo o gerente, le facilite la planeación, administración, dirección, control y evaluación de una organización y sus procesos, e impulsan la optimización de recursos y el desarrollo de una gestión eficiente, que permitan alcanzar los logros establecidos en búsqueda continua del más alto desempeño posible. A continuación, se proponen un conjunto de herramientas político –gerenciales, que se espera que el directorio de la Empresa considere aplicar a sus trabajadores para mejorar la motivación y por ende la productividad en la misma, y así conseguir que los empleados satisfagan los factores motivadores e higiénicos que plantea Herzberg en su Teoría de la Motivación.

Reátegui (2017), Investigación Titulada: *“Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”* tiene como objetivo determinar la influencia de la primera variable y con la segunda.

Su metodología estuvo basada la investigación, no experimental de diseño Correlacional, se tomó como muestra 19 docentes entre varones y mujeres pertenecientes a la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma de

Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín, el método de recolección de datos fue la encuesta.

Concluyó que, existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado de Huingoyacu, en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338). Asimismo, se encuentra un coeficiente de correlación de Pearson de (0.581), indicando que existe una correlación media entre la Motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma.

El nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, donde un 52% de trabajadores indicaron que el nivel de motivación es "Malo", 37% indicaron que el nivel de motivación es "Regular" y sólo un 11% de trabajadores indicaron que el nivel de su motivación es "Bueno".

Vargas (2015) Investigación titulada: *"Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta"* tiene como objetivo determinar la influencia de la primera variable y con la segunda.

Su metodología estuvo basada la investigación básica, de diseño no experimental y la muestra, 92 obreros compuesto por los obreros agremiados al Sindicato Mixto de la Municipalidad Provincial de Huanta contratados bajo las modalidades de contrato: CAS.

concluyó que en la Municipalidad Provincial de Huanta existen gran número de obreros que según las labores que realizan están ubicadas en las áreas de Limpieza Pública, Serenazgo, Conductores de vehículos, Guardianes, Policías Municipales, Jardineros y Matarifes (obrerros del Camal Municipal). Los servicios públicos de Limpieza Publica (32,6%) y Serenazgo (14, 1 %) aglomeran una mayor cantidad de obreros, seguido de los conductores (13%), guardianes (12%), policías municipales (10,9%), jardineros (9,8%) y trabajadores del Camal Municipal (7,6%).

La distribución de los obreros según su régimen laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta refleja un 33,70% bajo el régimen laboral público normado por el Decreto Legislativo N° 276, un 30,43% bajo el régimen laboral de la actividad privada normado por el Decreto Legislativo N° 728, un

29,35% bajo la figura de Locación de Servicios y un 6,52% bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios. Tan solo un 30,43% de los obreros están contratados bajo su propio régimen de la actividad privada.

La modalidad de contratación del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huanta tiene un 31,5% sujeto a contrato con plazo indeterminado (dentro de ello están todos los obreros contratados bajo el régimen de la actividad privada previsto por el Decreto Legislativo N° 728 y el 68,5% están sujetos a contrato a plazo fijo lo que hace que su situación sea inestable.

Floridas (2017) Investigación titulada: *“La motivación y su relación con el desempeño laboral del sector hotelero - Tarapoto, 2017”*, tiene como objetivo determinar la influencia de la primera variable y con la segunda.

Su metodología estuvo basada la investigación básica, de correlacional de diseño, no experimental y se tomó Como muestra, a 20 trabajadores del hotel y el método que se utilizó para la recolección de datos fue la entrevista.

Concluyó que, como conclusión general, con respecto al objetivo general se asume que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del grupo de Hoteles Edith Paucar Tarapoto, 2017. De los 35 colaboradores investigados, el 37.1% considera que la motivación es baja, el 34.3% considera que la motivación es medio, seguido de ello el 28.6% de colaboradores considera que la motivación es alta. De igual manera el desempeño Laboral refleja un 37.1% Como indicador de nivel medio, seguido de ello se refleja un 34.3% de desempeño laboral alto y 34.3% de desempeño laboral bajo. Para ambos constructos se tiene una tendencia similar Baja y Alta, así que los resultados están en un nivel medio y se debería de considerar realizar mejoras para minimizar los niveles bajos de dichos indicadores. Respecto al primer objetivo específico, la motivación se relaciona significativamente los factores actitudinales Del grupo de Hoteles Edith Paucar, Tarapoto, 2017. El 37.1% de los colaboradores considera que existe un nivel bajo en dicha dimensión, dado que las condiciones no son buenas. Los motivos considerados para determinar dichas condiciones son: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad y capacidad de realización; estos miden si es

efectivo el poder que las organizaciones dan a sus miembros, si los factores actitudinales son los más adecuados. Los colaboradores

Tuesta (2016) Título de la investigación: *“Contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y la afectación del derecho a la igualdad ante la ley en la ciudad de Tarapoto, año 2014”*. tiene como objetivo determinar la influencia de la primera variable y con la segunda.

Su metodología estuvo basada la investigación *básica*, descriptiva de diseño no experimental se tomó como muestra, 02 magistrados, el instrumento de recolección de datos fueron el análisis documental, la entrevista individual.

Concluyó que en Tarapoto existen un total de 565 empresas inscritas bajo el Régimen Especial MYPE, dentro de la cuales los rubros más frecuentes son panaderías, turismo, se entiende que el número es elevado a consecuencia que el empleador tiene la intención de no contabilizar los beneficios sociales de los trabajadores y reducir considerablemente los impuestos tributarios con respecto al Estado, conforme al régimen de la actividad privada.

De lo señalado deduzco que los contratos suscritos bajo el régimen MYPE e informados al Ministerio de Trabajo, se desprende que en su mayoría cuentan con la remuneración mínima vital, sin importar el cargo ostentado, además se especifica textualmente que se rigen a la normatividad del presente régimen especial con respecto al pago de beneficios sociales, y otras circunstancias; de modo que se entiende que el empleador se aprovecha del poder que injustamente le dio el Estado, junto a la gran necesidad económica y el desconocimiento de los derechos fundamentales por parte de los trabajadores, reduciendo considerablemente unos derechos y desapareciendo otros, lo que genera inestabilidad en el trabajador, y se traduce en una discriminación laboral nefasta.

De lo aprendido he determinado que las empresas dentro del régimen MYPE, pertenecen al régimen de la actividad privada; y como tal, son empresas de igual importancia, como todas las que se encuentran dentro del régimen laboral privado, es más, son las que principalmente hacen crecer el PBI, es decir son la primera fuente de crecimiento económico dentro del país.

1. 2 Bases teóricas.

Para la presente investigación se requirió del soporte de teorías referida a la gestión de la formación profesional universitaria: la formación en competencias en negocios y la pertinencia con la demanda de estas competencias en el mercado laboral, particularmente en las empresas.

1.2.1 Régimen laboral de la construcción civil.

Los trabajadores de construcción civil en el Perú se rigen por un régimen especial, debido a las circunstancias particulares de esta actividad, considerado en obra cuyos costos individuales excedan las 50 UIT, de acuerdo con el artículo 14 de Decreto Legislativo N° 727. Estas actividades están englobadas dentro de la clasificación - Gran División 45 de la tercera revisión de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de la Naciones Unidas.

Estas características especiales han sido descritas por el Tribunal Constitucional señalando que el régimen laboral de los trabajadores de construcción civil se caracteriza por la eventualidad de las labores y la ubicación relativa o rotabilidad de sus trabajadores (**Gutierrez & Dionicio**, 2014, p.54).

En tal sentido, este régimen se encuentra normado esencialmente por los convenios colectivos que año a año celebran las organizaciones de trabajadores y de empleadores de la rama del sector de la construcción. Asimismo, el legislador ha optado por señalar un límite de carácter cuantitativo respecto a la aplicación del régimen laboral de construcción civil, puesto que no toda labor de construcción podría calificar dentro de este régimen laboral especial.

Marco legal.

- Decreto Supremo N° 005-2013 –TR, Creación del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.
- Decreto Supremo N° 008-2013 –TR, Creación del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil.
- Resolución Ministerial N° 051-96-TR, Adecuan la Negociación Colectiva de los Trabajadores de Construcción Civil a los alcances de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

- Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2013-2014, suscrita entre CAPECO Y FTCCP.
- Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2014-2015, suscrita entre CAPECO Y FTCCP.
- Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2015-2016, suscrita entre CAPECO Y FTCCP.
- Informe N° 49-2012-MTPE/2/14, Absolución de consulta formulada con respecto al pago de la tasa de trabajo en sobretiempo durante la jornada nocturna en construcción civil.
- Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada de la Construcción.
- Ley 24324, Día de la Construcción Civil.

Actividades de construcción y exclusiones al régimen.

Teniendo en cuenta la Clasificación Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU), la actividad de la construcción civil se encuentra dentro de la División 450, Categoría F, la cual comprende:

- Preparación del terreno, contemplándose en ello la demolición de edificios.
- La construcción de edificios completos, partes de edificios y obras de ingeniería civil, tales como carreteras, túneles, puentes, entre otros.
- Acondicionamiento de edificios.
- Terminación de edificios.
- Alquiler de equipo de construcción y demolición de operarios.

El régimen laboral de la construcción civil se encuentra regulado, entre otras disposiciones, por el Decreto Legislativo N° 727, el cual en su artículo 12° excluye a las empresas y personas naturales que, si bien pueden encontrarse dentro de las actividades de construcción descritas, los costos individuales de la ejecución de las obras de éstas no excedan los 50 UIT.

Cuando se trate de la ejecución de un conjunto de obras, para establecer si la empresa respectiva queda comprendida en lo dispuesto en el párrafo anterior se tomará el costo individual de cada obra. Y para establecer este costo individual, se tomarán en cuenta todos los gastos, incluyendo las remuneraciones y materiales.

En estos supuestos excluidos, conforme lo señala el artículo 14° del Decreto Legislativo N° 727, los trabajadores que sean contratados por dichas empresas o personas naturales, para la ejecución de obras civiles, regirán sus contratos y remuneraciones mediante acuerdo individual o colectivo con sus empleadores conforme a la legislación laboral común, esto es, el régimen laboral de la actividad privada. En tal sentido, los contratos se celebrarán por obra o servicio y las remuneraciones se podrán fijar libremente, por jornal, destajo, rendimiento, tarea u otra modalidad (**Lugo, 2012**).

Trabajadores de construcción civil.

Se consideran trabajadores de construcción civil a todos aquellos que realicen labores propias de esta actividad. En el presente régimen se establecen tres (3) categorías: operarios, oficiales y peones.

a) Operarios.

Son los albañiles, carpinteros, tierreros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, almaceneros, chóferes, mecánicos, operadores de mezcladoras de winchas y demás trabajadores calificados.

De albañilería.

Asentado de ladrillos de toda clase de muros interiores fachadas, cercos, etc., tarrajeos con mezcla de techos y paredes, enlucido con yeso en techos y paredes, falsos pisos de concreto y mezcla, trabajador en molduraje ya sea en yeso o cualquier material, asentados en losas de toda dimensión –y dibujo-, enchapados de mayólicas, colocación de cerámicas, colocación de tejas, colocación de pepelma, pisos de mezcla frotachada, para parquet, vestiduras de escaleras con toda clase de materiales, vestiduras de fachadas con el material que en las vestiduras se emplea, trabajos de pistas, veredas y otros que se realicen en las urbanizaciones, vestiduras de derrame y volteado de arcos, trabajo de zócalo con toda clase de materiales; pisos de granito martelinado, lavado de terrazo y otros materiales; pisos con mezcla, enlucidos con cemento o cualquier otro material, trabajos de jambas, jardineras en puertas y ventanas y demás labores calificadas de albañilería (**Gonzales, 2007, p.34**).

De carpintería.

Toda clase de encofrados en paredes, techos, sobrecimientos, dinteles, columnas, vigas, escaleras; trabajos de pisos en madera machihembrada de 1 x 3 y 1 x 6; pisos de toda clase de parquet, toda clase de zócalos de maderas, colocación de marcos, puertas y ventanas, jambas y chapas, colocación de celotex, vestiduras de columnas y balaustradas, vestiduras de escaleras.

Electricista.

Toda clase de instalaciones para luz y fuerza, aclarando que los servidores que realizan las labores de picado de canales quedan comprendidos dentro de la categoría de peones.

- Instalaciones sanitarias y de aire acondicionado.

Toda clase de trabajos de instalaciones sanitarias y de aires acondicionado.

- Armaduras de acero

Trabajos de toda clase de doblados de fierro y su armadura de vigas, columnas, losas de concreto armado.

- Pintores

Toda clase de pinturas en general; está aclarado que se considera como trabajo correspondiente a los oficiales los efectuados con agua de cola, mano de agua de jabón, así como el masillado en general.

- Otras ramas de trabajo en construcción civil considerando a las categorías de operación.

Maquinistas wincheros, almaceneros, choferes, mecánicos obreros de instalación de ascensores; trabajadores que se ocupan en la construcción de puentes, caminos, túneles y demás ramas de la industria.

b) Oficiales.

Son los trabajadores que realizan las mismas actividades que los operarios, pero en calidad de ayudantes o auxiliares. Los guardianes están considerados en esta categoría.

Los trabajadores oficiales son aquellos que no han alcanzado calificación en el tramo de una especialidad; no pudiendo ejecutar los trabajos que correspondan a operarios.

Los trabajadores que efectuarán los oficiales serán de pañeteado para tarrajeo, asentado de ladrillos pasteleros en la rama de albañilería. En carpintería, los oficiales efectuarán los trabajos de desencofrado.

c) Peones.

Son los trabajadores no calificados que se ocupan indistintamente de diversas tareas de la industria.

Dimensiones de la variable régimen laboral de la construcción civil.

El régimen laboral de la construcción civil está distribuido por tres dimensiones distribuidas de la siguiente manera:

A) Nociones Preliminares.

Los trabajadores del régimen especial de construcción civil, realizan una labor de construcción para una persona (natural o jurídica) en una obra cuyos costos exceden las 50 UIT, quienes deben estar inscritos en el Registro de Trabajadores de Construcción Civil, administrado por el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo.

Categorías de trabajadores del régimen de construcción civil.

Se clasifican en:

- Operario: Albañiles, carpinteros, pintores, electricista, gasfiteros, plomeros, choferes, mecánicos, y demás trabajadores que tengan alguna especialidad.
- Oficial: Son los ayudantes de los operarios.
- Peones: Trabajadores no calificados, realizan labores diversas.

Jornal básico que percibe un trabajador del régimen de construcción civil.

A partir del 01 de junio 2015 hasta el 31 de mayo 2016 los jornales básicos diarios serán los siguientes de acuerdo a la clasificación de los trabajadores.

- Operario: S/. 58.60 Nuevos Soles.
- Oficial: S/. 48.50 Nuevos Soles.
- Peón: S/. 43.30 Nuevos Soles.

B) Derechos de los trabajadores de construcción.

Bonificaciones que percibe un trabajador del régimen de construcción civil, según:

- **Bonificación unificada de la construcción (BUC):** El BUC se paga sobre la base de un porcentaje del jornal básico percibido, de acuerdo a la categoría a cuál pertenezca el trabajador. Los porcentajes correspondientes son, 32 % Operario, 30 % Oficiales y 30 % Peón de acuerdo con la Resolución Directoral N° 155-94-DPSC.
- **Bonificación por movilidad acumulada:** Comprende el valor de 6 pasajes urbanos, y se le paga al trabajador de construcción civil por concepto de movilidad urbana e interurbana por día trabajado sin distinción de categoría. Si el trabajador labora el día domingo o feriado se le abonará adicionalmente 4 pasajes urbanos.
- **Bonificación por trabajo en altura:** Equivale al 7 % de la remuneración básica del obrero por cada 4 pisos por toda labor efectuada en el exterior de un edificio a partir del cuarto piso. Asimismo, si no se pudiera determinar los 4 pisos, se considera el pago de este beneficio a partir de los 10 metros contados desde la cota del suelo.
- **Bonificación por altitud:** Los trabajadores que realicen labores en lugares ubicados a partir de los 3 mil metros sobre el nivel del mar, se les deberá pagar un monto que asciende a S/.1.80 por día laborado.
- **Bonificación por trabajo nocturno:** La jornada nocturna está comprendida desde las 11:00 pm. Hasta las 6:00 am. El trabajador que labora en este horario percibirá una bonificación adicional equivalente al 25% de su jornal básico, según su categoría. Estas labores deben ser rotativas.
- **Bonificación por contacto con aguas o, aguas servidas:** Corresponde un adicional ascendente al 20 % sobre el jornal básico cuando se realicen trabajos en contacto directo con aguas, aguas servidas en los sistemas de alcantarillado y recolectores. Bonificación por contacto con aguas o aguas servidas Corresponde un adicional ascendente al 20 % sobre el jornal básico cuando se realicen trabajos en contacto directo con aguas, aguas servidas en los sistemas de alcantarillado y recolectores.
- **Bonificación por alta especialización (BAE):** Es de carácter permanente y en base al jornal básico, únicamente a los operarios que estén debidamente certificados por el empleador o por institución educativa deben realizar trabajos especializados. La escala es:
 - Operario operador de equipo mediano 8 %

- Operario operador de equipo pesado 10 %
- Operario electromecánico 15 %
- Topógrafos 9%
- **Bonificación por riesgo** de trabajo bajo la cota cero: Para los trabajadores que laboren en un nivel inferior al segundo sótano o cinco metros bajo cota cero, la cual asciende a S/ 1.90 diarios.
- **Bonificación por trabajos** con altas temperaturas en infraestructuras vial (mezcla asfáltica): Se otorga a trabajadores que laboren en contacto con mezcla asfáltica a temperaturas de 180 grados. El monto de esta asciende a S/ 3.50 por cada día de trabajo para la compra de bebidas hidratantes.

Asignaciones que percibe el trabajador de construcción civil.

- **Asignación por escolaridad:** Por cada hijo que curse estudios de nivel inicial, primarios o secundarios, estudios técnicos o superiores hasta la edad de 22 años acreditados con las partidas de nacimiento y el documento otorgado por la autoridad de educación correspondiente.
- **Asignación por defunción:** Se abona a los familiares del trabajador fallecido durante un contrato de trabajo. La asignación asciende a 1 UIT. Para gozar de esta asignación el costo de la obra debe ser igual o mayor a 50 UIT.
- **Asignación especial:** Para los trabajadores que laboren en días feriados y es equivalente al 10% del BUC y del 10% BAE (según la ocupación que desempeñe el trabajador). Se aplica únicamente en los siguientes feriados:
 - Enero año nuevo
 - Marzo variable jueves y viernes santo
 - 1 mayo día del trabajo
 - 28 julio fiestas patrias
 - 25 octubre día de los trabajadores de construcción civil
 - 25 diciembre navidad

Trabajadores de este régimen civil tienen derecho a las gratificaciones.

Sí, tienen derecho a gozar de dos gratificaciones al año:

- Por Fiestas Patrias, tiene derecho a 40 jornales básicos, cuando haya laborado en una misma obra los 7 meses anteriores. El trabajador percibirá tantos sétimos como meses hubiera laborado.

- En Navidad, tiene derecho a 40 jornales básicos, cuando haya laborado 5 meses anteriores a esta celebración. El trabajador percibirá tantos quintos como meses hubiera laborado.

En caso de cese antes de cumplir un mes calendario, percibirá tantas partes proporcionales (treintavos) de los sétimos y quintos del monto de cada una de las gratificaciones, como días haya laborado. Las gratificaciones se pagarán en la semana anterior a las Fiestas Patrias o Navidad, salvo el caso de renuncia o despido.

Los trabajadores de construcción civil tienen derecho al descanso vacacional.

30 días calendarios, por cada año de trabajo para un mismo empleador, (Decreto Legislativo N° 713).

Supuestos para gozar de la compensación vacacional.

- Si fueran despedidos después de 6 días de labor, percibirán como compensación vacacional un monto equivalente al 10 % de todos los salarios básicos percibidos durante su periodo de trabajo, no incluye la remuneración dominical.
- Los trabajadores que renuncien después de haber laborado 18 días, tendrán derecho a percibir una compensación vacacional equivalente al 10 % de todos los salarios básicos percibidos durante su permanencia en el trabajo.
- Si la despedida o retiro involuntario se realiza exactamente al cumplir los 18 días de labor efectiva, la compensación vacacional equivale a 2 jornales y medio.

Trabajadores de construcción civil tienen derecho a la CTS.

- Todos los trabajadores de construcción civil, cuentan con la CTS, esta se abona en razón al 15% de las remuneraciones básicas percibidas por el trabajador durante el tiempo que laboró para un mismo empleador.
- Régimen especial se ha establecido que el pago de las CTS debe efectuarse dentro de las 48 horas siguientes al cese del trabajador conjuntamente con todos los beneficios sociales pendientes. En su cálculo no se incluyen los días feriados, dominicales ni faltas.

Derecho a horas extras.

- Sí, las 2 primeras horas con una sobretasa del 60% y las siguientes con una sobretasa del 100%. Si las horas extras se realizan después de la 11 de la noche, su valor se fijará por acuerdo entre las partes.

Derechos colectivos que gozan los trabajadores de construcción civil.

- La sindicalización, negociación colectiva y huelga. Por las características peculiares de este régimen, tanto la Corte Suprema como el Tribunal Constitucional han señalado que la negociación colectiva se lleve a cabo a nivel de rama de la actividad.

Descansos remunerados.

- Tienen derecho a descansar 24 horas continuas remuneradas en cada semana al igual que los trabajadores del régimen general. Asimismo, tienen derecho a descansar los feriados señalados por el Decreto Legislativo N° 713, siendo:
 - Enero año nuevo
 - Marzo variable jueves y viernes santo
 - 1 mayo día del trabajo
 - 29 junio san pedro y san pablo
 - 28 y 29 julio fiestas patrias
 - 30 agosto santa rosa de lima
 - 8 octubre combate de Angamos
 - 1 noviembre todos los santos i
 - 8 diciembre inmaculada concepción
 - 25 diciembre navidad

Especial en el régimen de construcción civil.

- El 25 de octubre de cada año se celebra el Día del Trabajador de Construcción Civil. Este día es feriado no laborable con goce de remuneración para estos trabajadores.

Permiso especial para los trabajadores de construcción civil.

El trabajador tiene derecho de 3 días de permiso con goce de jornal básico en caso de fallecimiento de un familiar directo (padres, cónyuge, conviviente, hijo).

En la cláusula sexta del Acta Final de Negociación Colectiva del 2015 se amplió a 5 días, siempre y cuando las labores se realicen en un lugar donde sea poco accesible el traslado y/o transporte hasta la residencia habitual del trabajador (-Perú, n.d.)

C) Obligaciones del empleador.

Trabajadores que están obligados a contratar el empleador en construcción civil.

Los empleadores (persona natural, jurídica, pública o privada) que realicen obras de construcción civil cuyos costos individuales excedan las 50 UIT, están obligadas a contratar trabajadores inscritos en el **Registro de Trabajadores de Construcción Civil (RETTTC)**, este registro es administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE.

Registro para las obras de construcción civil.

Todo empleador (contratista y sub contratista) que realice obras de construcción civil cuyos costos individuales excedan las 50 UIT, está obligado a inscribirse de manera gratuita y automática en el Registro Nacional de Obras de Construcción (RENOCC).

Requisitos que debe cumplir el empleador para inscribirse en la RENOCC.

Las empresas obligadas deben inscribirse en la RENOCC en un plazo no mayor a 10 días previos al inicio de la obra.

La inscripción se realiza por medio de un formato electrónico, el cual contendrá una información mínima sobre la empresa, la obra y los trabajadores. La información remitida se debe actualizar cada tres meses.

La administración de este registro está a cargo del MTPE.

EsSalud a los trabajadores de construcción civil.

Los empleadores del régimen de construcción civil están obligados a afiliarse a sus trabajadores a la seguridad social. En ese sentido, “sus trabajadores y sus derechohabientes podrán gozar de la cobertura y prestaciones que brinda EsSalud” (**ROJAS, 2017, p.37**).

El empleador deberá aportar el 9% de la remuneración percibida por el trabajador mediante la presentación del Programa de Declaración Telemática-PDT Remuneraciones.

Seguro de vida para el trabajador de construcción civil.

Los empleadores cuyas obras superen las 50 UIT están obligados a contratar a favor de sus trabajadores un seguro denominado EsSalud + Vida.

El empleador debe contratar el “Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), de manera obligatoria el empleador debe contratar el SCTR, otorgando al trabajador accidentado o enfermo las siguientes coberturas: cobertura de salud por el trabajo de riesgo y cobertura de invalidez y sepelio” (Vargas, 2015, p.67).

Sistema de pensiones.

Los trabajadores de este régimen deben ser asegurados obligatoriamente al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones, según la elección de este, debiendo el empleador retener el porcentaje correspondiente.

1.2.2 La Motivación

Lagos (2015) la motivación laboral lo define como parte del compromiso entre la organización y el colaborador para generar resultados en beneficios de los comunes y se fundamentan como factores intrínsecos, es decir motivaciones propias del colaborador, y extrínsecos que se refiere a propios de la organización hacia el colaborador. Por tanto, se entienden por factores intrínsecos.

Las acciones que se llevan a cabo por el propio individuo, marcadas por su misma voluntad de lograr sus metas propuestas y poder satisfacer la necesidad que se le presenta, y siempre de la mano con las habilidades y capacidades que presentan (**Reynaga, 2015**).

Así mismo, se considera al factor extrínseco, a los impulsos que tiene el individuo por motivaciones externas. Por tanto, la organización debe facilitar y motivar a que los colaboradores tengan disposición en obtener y cumplir

elementos necesarios y alcanzar sus metas y objetivos tanto personales como organizacionales **(Gonzales, 2002)**.

Es el deseo de hacer mucho esfuerzo para alcanzar las metas de la organización condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual **(Gonzales, 2007)**. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo para conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo de la motivación y el sistema de valores que rige la organización **(Flores, 2017)**.

Dimensiones de la variable motivación

La motivación según **Gómez Balkin y Cardy, R. (2001)** distribuyen en cinco dimensiones de la siguiente manera:

A) Incentivos

“Son programas diseñados para recompensar el buen rendimiento de los empleados” **(Torres, 2019, p.34)**.

B) Salario

“Cantidad fija que recibe normalmente el empleado, ya sea como salario (por ejemplo, un pago semanal o mensual) o como retribución por hora” **(Torres, 2019, p.34)**.

C) Capacitaciones

Factor clave para que las personas obtengan el desarrollo profesional deseado, por lo que es importante “La implementación de programas de formación continua tanto de carácter específico como corporativo, y dar acceso a las herramientas necesarias que permiten el correcto desempeño de su papel” **(Gonzales, 2002, p.42)**.

D) Ambiente laboral

“Ambiente humano en el que desarrollan su actividad los trabajadores de una organización” **(Floridas, 2017, p.24)**

E) Relaciones interpersonales

Asociaciones de largo plazo entre dos o más personas **(García, 2012)**.

El ciclo motivacional

A partir de la puesta en práctica de la teoría de las relaciones humanas, se aplicaron en las empresas toda clase de teoría psicológica sobre la motivación. Se comprobó que todo comportamiento humano es motivado y que la motivación es esa tensión persistente que lleva al individuo a comportarse de cierta manera para satisfacer unas más necesidades.

De allí surge el concepto de ciclo motivacional: “el organismo humano permanece en estado de equilibrio psicológico (equilibrio de fuerza psicológicas, según Lewin), hasta que un estímulo lo rompe o crea una necesidad, la cual provoca un estado de tensión que reemplaza el estado de equilibrio”. (**Burga & Wiese, 2018, p.55**), La tensión genera un comportamiento o acción capaz de satisfacer la necesidad.

Si ésta se satisface, el organismo retorna a su estado de equilibrio inicial hasta que sobrevenga otro estímulo, toda satisfacción es una liberación de tensión.

La motivación para **Lagos (2015)** es como un proceso para satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el ciclo motivacional, cuyas etapas son las siguientes:

- Homeostasis: Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.
- Estimulo: Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.
- Necesidad: Esta necesidad (insatisfecha aun), provoca un estado de tensión.
- Estado de tensión: La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- Comportamiento: El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad, alcanzar el objetivo satisfactoriamente.
- Satisfacción: Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estimulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN

- **La teoría de la necesidad de Abraham Maslow.**

Maslow presentó una teoría de la motivación según la cual las necesidades humanas se encuentran organizadas y dispuestas en niveles, en una jerarquía

de importancia y de influencia. “Esa jerarquía de necesidades puede ser visualizada como una pirámide en la base de la pirámide se encuentran las necesidades primarias (necesidades fisiológicas) y en la cima, se encuentran las necesidades más elevadas es la necesidades de autorrealización)” según **(Jacqueline, 2017, p.65)**.

- **Teoría de Jerarquía de Alderfer.**

Alderfer plantea que hay tres grupos de necesidades primarias: existencia, relaciones y crecimiento; de allí el nombre de teoría ERC. El grupo de la existencia se ocupa de satisfacer nuestros requerimientos básicos de la existencia material. Incluye los renglones que Maslow considera necesidades fisiológicas y de seguridad. El segundo grupo de necesidades es el de las relaciones: la necesidad que tenemos de mantener relaciones interpersonales importantes. **(Reátegui, 2017, p.66)**.

Estos deseos sociales y de status exigen la interacción con otras personas, si es que han de quedar satisfechos, y coinciden con la necesidad social de Maslow y el componente externo de clasificación de la estima. Por último, Alderfer incluye las necesidades de crecimiento; un deseo intrínseco de desarrollo personal. Estas necesidades incluyen el componente intrínseco de la categoría de estima de Maslow y las características incluidas en la autorrealización.

Además de sustituir por tres necesidades las cinco de Maslow, ¿en qué sentido es diferente la teoría ERC de Alderfer de la de Maslow? En contraste con la teoría de la jerarquía de las necesidades, la teoría ERC muestra que (1) puede estar en operación más de una necesidad al mismo tiempo, y (2) si se reprime la satisfacción de una necesidad de nivel superior, se incrementa el deseo de satisfacer una necesidad de nivel inferior.

- **Teoría de Mc Clelland**

En la investigación acerca de la necesidad de logro, McClelland encontró que los grandes realizadores se diferencian de otros por su deseo de realizar mejor las cosas. Buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de brindar soluciones a los problemas, situaciones en las que pueden recibir una

retroalimentación rápida acerca de su desempeño, a fin de saber si están mejorando o no y por último, situaciones en las que puedan entablar metas desafiantes; no obstante les molesta tener éxito por la suerte, es decir prefieren el desafío de trabajar en un problema y cargar con la responsabilidad personal del éxito o fracaso. Además, evitan las tareas no muy fáciles o muy difíciles. Al superar obstáculos, desean sentir que el resultado, es decir su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones. **(Condezo, 2012, p.65)** menciona que los grandes realizadores se desempeñan mejor cuando perciben que tienen una oportunidad de éxito del 50% y una de fracaso de 50%, pues así poseen una buena posibilidad de experimentar sentimientos de logro y satisfacción de sus esfuerzos.

- **Teoría X y Teoría Y de Douglas Mc Gregor.**

Fue un ilustre de la escuela administrativa de las relaciones humanas de gran auge en la mitad del siglo pasado, cuyas enseñanzas tiene aún hoy bastante aplicación a pesar de haber soportado el peso de cuatro décadas de teoría y modas gerenciales.

Mc Gregor en su obra “El lado humano de las organizaciones” describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denomina teoría X y teoría Y los directivos de la primera considera a sus subordinados como animales de trabajo que solo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar (Gutierrez & Dionicio 2014).

- **Teoría X e Y (y Teoría Z).**

Las teorías del management referentes al modo de motivar a los empleados han cambiado bastante desde que el management científico se planteó por primera vez cómo hacer que los trabajadores fuesen más eficientes. Hoy en día, la mayoría de los directivos apoya (o al menos eso dicen) la idea de que los empleados son seres humanos, con necesidades y aspiraciones humanas, y que hay que tener esto en cuenta para sacar lo mejor de ellos.

Las teorías X y la teoría Y forman un dúo (algo así como el poli bueno y el poli malo de la gestión de recursos humanos) que deja muy claro cuál es la

preferencia de Mc Gregor, aunque éste insista en que el estilo de gestión óptimo las incluye a ambas.

Mc Gregor, creía que el modo en que se gestiona una empresa refleja la concepción que tienen sus directivos de la naturaleza humanas. Sus teorías giran en torno al modo en que se puede motivar a los empleados mediante la satisfacción de sus necesidades, aunque cada una tenga una idea muy diferente de cuáles son esas necesidades. “Ambas se basan en una teoría expuesta en 1943 por el psicólogo estadounidense Abraham Maslow, conocida como la jerarquía de las necesidades de Maslow” (Meza, 2016, p.29).

1. 3 Definición de términos básicos.

- a. Régimen laboral de la construcción civil:** “El Tribunal Constitucional señalando que el régimen laboral de los trabajadores de construcción civil se caracteriza por la eventualidad de las labores y la ubicación relativa o rotabilidad de sus trabajadores” (**MTPE, 2017**).
- b. Motivación:** “Define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (**Robbins, 2009, p.56**).
- c. Incentivos:** “Son programas diseñados para recompensar el buen rendimiento de los empleados” (**Torres Panduro, 2019**).
- d. Salario:** Cantidad fija que recibe normalmente el empleado, ya sea como salario (por ejemplo, un pago semanal o mensual) o como retribución por hora. (**Robbins, 2009, p.56**).
- e. Capacitaciones: Factor clave para las personas obtengan el desarrollo profesional deseado,** importante la implementación de programas de formación continua tanto de carácter específico como corporativo, y dar acceso a las herramientas necesarias que permiten el correcto desempeño de su papel (**David antonio gonzales esquivel, 2002**).
- f. Ambiente laboral:** “Ambiente humano en el que desarrollan su actividad los trabajadores de una organización” (**Floridas, 2017, p.34**)
- g. Relaciones interpersonales:** “Asociaciones de largo plazo entre dos o más personas” (**García, 2012, p.56**).

Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero: Para los trabajadores que laboren en un nivel inferior al segundo sótano o cinco metros bajo cota cero, la cual asciende a S/ 1.90 diarios. **(MEZA, 2016, p.29).**

h. Oficiales: Son los trabajadores que realizan las mismas actividades que los operarios, pero en calidad de ayudantes o auxiliares. Los guardianes están considerados en esta categoría. **(Reynaga, 2015, p.32).**

i. Peones: Son los trabajadores no calificados que se ocupan indistintamente de diversas tareas de la industria. **(Gonzales, 2002, p.41).**

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2. 1 Descripción del problema.

En Sudamérica presentan diversos problemas en el sector construcción, a causa de los sindicatos que ha pasado de ser abogados de los derechos del obrero a extorsionador de cupo laboral, mediante violencia y asesinatos, causando paralizaciones en obras según **Dolores, M. (2017)**.

En el Perú, según **Costa, G. (2017)**, los pseudo-sindicatos de construcción civil dedicados a la extorsión han asesinado a quince dirigentes de la federación adscrita a la CGTP. Los trabajadores del sector asesinados son, sin embargo, muchos más. Solo en el 2014 el Ministerio del Interior estimó que las víctimas llegaron a 38. Estas controversias dirigenciales, ocasiona un clima laboral tenso en las obras a nivel nacional, causando la inestabilidad emocional de los obreros e ingenieros que realizan los trabajos, se pueden avistar la reducción de su motivación laboral generado por el temor, La incertidumbre y su desempeño. Por otro lado, la Cámara Peruana de la Construcción (Capeco) y la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP), suscribieron, el 11 de julio del 2013, el Acta Final de Negociación Colectiva por Rama de Actividad de los años 2013-2014, fijándose un aumento general del jornal básico diario de los trabajadores de S/.3.50 para los operarios, S/.2.50 para los oficiales y S/.2.20 para los peones. La vigencia de este último incremento es del 1 de junio de 2013 hasta el 31 mayo de 2014. A pesar de ello, no es cumplida por parte de las empresas constructoras, a nivel nacional.

La construcción en el Perú, es una de las actividades productivas más intensivas en mano de obra para la economía del país. A pesar de los recientes avances, experimentados en tecnología y en técnicas de gestión de la producción, la construcción continúa siendo uno de los sectores industriales más dependientes del factor humano. Presentándose problemas como el ausentismo, la rotación y la baja productividad están profundamente relacionadas con la motivación y el bajo conocimiento del Régimen laboral de la construcción civil por parte del trabajador de este sector, gran dificultad del sector reside en compatibilizar las exigencias de la empresa sobre productividad y eficiencia, con las exigencias

del trabajador referentes a su satisfacción laboral, exigencias que no siempre están relacionadas con el aspecto económico del trabajo.

En la provincia de San Martín, el incremento de proyectos de construcción en sector salud, transporte y educación, son los más relevantes, en el desarrollo de obras, al igual de este incremento consigo se incrementan los problemas en este sector, causado por la insatisfacción del personal operativo generado, por los incumplimientos remunerativos según la federación de trabajadores en construcción civil Perú, casi el 63% de empresas constructoras a nivel regional no cumple los pagos de jornada de acuerdo a la tabla de salarios y beneficios sociales pliego nacional 2014-2015. Estos inconvenientes afectan directamente al desempeño del obrero en esta región, paralizando las obras mediante huelgas y manifestaciones, como en la construcción de la nueva infraestructura del colegio Tarapoto del presente año. **(Diario Voces, 2015)**

La empresa Eco Group, ubicada en la provincia de San Martín, cuenta con sucursales en el distrito de La Banda de Shilcayo, Juanjuí y Tocache, donde ejecuta obras de construcción civil para el sector público y privado. El personal está conformado por la parte administrativa y operativa; el cual presenta inconformidad con algunos beneficios y atribuciones de acuerdo al régimen laboral de la construcción civil. Además, que, en algunas oportunidades, el pago de remuneraciones y compensaciones; se atrasa en algunos meses, debido que el estado se demora en el depósito por el servicio brindado por la Eco Group. Estas son las razones por el cual, la presente investigación lleva como título el régimen laboral de la construcción civil y su relación con la motivación del colaborador en la empresa Eco Group.

2.2 Formulación del problema.

2.2.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre el régimen laboral de la construcción civil y la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019?

2.2.2. Problemas específicos.

- ¿Cuál es el nivel de motivación que presentan el colaborador según su edad en la empresa Eco Group, San Martín, 2019?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento según la condición laboral del colaborador con respecto al régimen laboral de la construcción civil dispuesta en la empresa Eco Group, San Martín, 2019?
- ¿De qué forma la implementación de un taller sobre el régimen laboral influirá en la percepción del colaborador de la empresa Eco Group?

2.3 Objetivos.

2.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación entre el régimen laboral de la construcción civil y la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019.

2.3.2 Objetivos específicos.

- a) Conocer el nivel de motivación que presentan los colaboradores según su edad en la empresa Eco Group, San Martín, 2019.
- b) Conocer el nivel de conocimiento según la condición laboral del colaborador con respecto al régimen laboral de la construcción civil dispuesta en la empresa Eco Group, San Martín, 2019.
- c) Diseñar un taller sobre el régimen laboral basado al diagnóstico y la teoría del Régimen laboral de la construcción civil establecida para mejorar la motivación laboral en la empresa Eco Group.

2.4 Hipótesis.

2.4.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre el régimen laboral de la construcción civil y la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019.

2. 4. 2 Hipótesis específicas.

- a. El nivel de motivación que presentan el colaborador es alto entre los 25 a 30 años de edad en la empresa Eco Group, San Martín, 2019.
- b. El nivel de conocimiento del colaborador a tiempo completo con respecto al régimen laboral de la construcción civil dispuesta en la empresa Eco Group, San Martín, 2019 es baja.
- c. El taller sobre el régimen laboral basado al diagnóstico y la teoría del Régimen Laboral de la Construcción Civil, mejora la percepción de los trabajadores de la empresa Eco Group.

2.5 Variables.

2.5.1. Identificación de las variables.

Variable independiente: Régimen laboral de la construcción civil
Variable dependiente: motivación

2.5.2. Definición conceptual y operacional de las variables.

Definición conceptual.

Régimen laboral de la construcción civil: puede considerarse como El Tribunal Constitucional señalando que el régimen laboral de los trabajadores de construcción civil se caracteriza por la eventualidad de las labores y la ubicación relativa o rotabilidad de sus trabajadores (MTPE, 2017, p.13)

La motivación según **Robbins, S.** (2009) lo define como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.

Definición operacional.

Variable régimen laboral de la construcción civil: La evaluación se realizará en una aplicación de un instrumento de Likert que mida el conocimiento sobre el régimen laboral de la construcción **civil** según el esquema del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

Variable Motivación: La evaluación se realizará en una aplicación de un instrumento de Likert que mida las fuerzas básicas de motivación según el método de Vroom. Citado por **Oliva, J. & Díaz, M, J. (2005)**.

2.5.3. Operacionalización de las variables en estudio.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Unidad de medida	Escala	Valor final
Régimen laboral de la construcción civil	El Tribunal Constitucional señalando que el régimen laboral de los trabajadores de construcción civil se caracteriza por la eventualidad de las labores y la ubicación relativa o rotabilidad de sus trabajadores (MTPE, 2017)	La evaluación se realizará en una aplicación de un instrumento de Likert que mida el conocimiento sobre el régimen laboral de la construcción civil según el esquema del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)	Nociones preliminares	Trabajadores del régimen especial de construcción civil Registro de trabajadores de construcción civil Categorías de trabajadores del régimen de construcción civil	Puntaje	Ordinal	Nivel alto: 36 a más puntos Nivel medio: 35 a 29 puntos Nivel bajo: 28 a menos puntos
			Derechos de los trabajadores de construcción	Bonificaciones que percibe un trabajador del régimen de construcción civil Asignaciones que percibe el trabajador de construcción civil Derecho a las gratificaciones Tienen derecho a la CTS Derecho a horas extras	Puntaje	Ordinal	
			Obligaciones del empleador	Requisitos que debe cumplir el empleador para inscribirse en la RENOCC EsSalud a los trabajadores de construcción civil Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) Sistema de pensiones	Puntaje	Ordinal	

Motivación	Robbins, S. (2009), define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.	La evaluación se realizará en una aplicación de un instrumento de Likert que mida las fuerzas básicas de motivación según el método de Vroom. Citado por Oliva, J. & Díaz, M, J. (2005).	Incentivos	Recompensas Ascenso Seguridad en el futuro	Puntaje	Ordinal	Nivel alto: 33 a más puntos Nivel medio: 32 a 27 puntos Nivel bajo: 26 a menos puntos
			Salario	Satisfecho con mi sueldo Pago de viáticos es equitativo Remuneración	Puntaje	Ordinal	
			Capacitaciones	Capacitaciones en el último año Desarrollar mi carrera profesional	Puntaje	Ordinal	
			Ambiente laboral	Horario de trabajo Riesgos físicos ni psicológicos Recursos suficientes (materiales, equipos, etc.)	Puntaje	Ordinal	
			Relaciones interpersonales	Equipo de trabajo Comunicación fluida	Puntaje	Ordinal	

Fuente: Elaboración propia, 2019

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

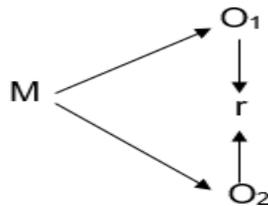
3. 1 Tipo y diseño de investigación.

El tipo de investigación según la finalidad es básico, porque partirá de información elemental previamente desarrollada por otros autores citados, según su carácter es Correlacional, porque se busca identificar la relación entre el régimen laboral de la construcción civil y la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019, según su naturaleza es cuantitativa porque estuvieron dados por una expresión numérica, a través de fórmulas estadísticas.

Diseño de estudio

El Diseño del proyecto corresponde a un estudio no experimental, porque se realizará el análisis de los fenómenos tal y como ocurrieron en un contexto natural, mediante la observación. De corte, porque se recolectan datos en un solo momento de tiempo y su propósito es analizar el impacto o interrelación en un momento dado.

Esquema diseño Correlacional:



Donde:

M = Colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019.

O1= régimen laboral de la construcción civil

O2 = Motivación

r = Indica la relación entre ambas variables

3. 2 Población y muestra.

La población en la presente investigación estuvo conformada por 45 colaboradores, distribuidas en la sede del distrito de La Banda de Shilcayo, Juanjuí y Tocache; pertenecientes a la empresa Eco Group, San Martín, en el periodo del año 2019.

La muestra se integró por 45 colaboradores entre operarios, oficiales, peones y parte administrativa, perteneciente a la sede del distrito de La Banda de Shilcayo, Juanjuí y Tocache; perteneciente a la empresa Eco Group, San Martín, en el periodo del año 2019.

3. 3 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.

Para poder obtener los resultados de las dos variables se observaron y luego se empleó un cuestionario para medirlo cuantitativamente, después se tratará de dar una explicación en base a la teoría.

Técnica

La técnica que se usó fueron dos encuestas, ambas permitieron tener una percepción que tienen los colaboradores sobre el régimen laboral de la construcción civil y el efecto en su motivación.

Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron serán el cuestionario de preguntas para la variable régimen laboral de la construcción civil y también para la variable motivación.

Validez del instrumento

Cada instrumento fue validado por la firma de dos expertos en ingeniería civil que cuentan diez años de experiencia en el rubro y un metodológico en investigación científica para poder evaluar la consistencia de la

metodología con respecto a los instrumentos; quienes le otorgan a la investigación la validación, para el proceso de recolección de datos, distribuidos de la siguiente manera:

Mg, Ing. Civil. Luis Paredes Aguilar, Universidad Cesar Vallejo

Mg. Ing. Civil. Joel Padilla Maldonado, Universidad Cesar Vallejo

Mg. Ing. Civil. Andrés Pinedo Delgado, Universidad Científica del Perú.

Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad del instrumento, se realizó a través de una encuesta suministradas al 100% de la muestra. Luego se utilizó el Alfa de Cronbach como método de consistencia interna, cuyo resultado fue de 0.863 para la variable régimen laboral de la construcción civil y 0.803 para la motivación; “Mostrando una muy alta confiabilidad en ambos cuestionarios” (Hernández, Fernández y Baptista, 2016, p.345)

Análisis de fiabilidad de alfa de régimen laboral de la construcción civil y Motivación

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Régimen laboral de la construcción civil 0.863 (22)	Nociones preliminares	0.636	6
	Derechos de los trabajadores de construcción	0.891	9
	Obligaciones del empleador	0.906	6
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Motivación 0.803 (21)	Incentivos	0.579	4
	Salario	0.547	5
	Capacitaciones	0.913	3
	Ambiente laboral	0.569	4
	Relaciones interpersonales	0.579	4

Fuente. Elaboración propia, 2019.

Procedimientos.

La recolección de los datos se hizo en el turno de trabajo de los trabajadores, en circunstancias que desarrollaban sus actividades laborales y también en las oficinas administrativas.

Se entregó una encuesta con ítems a marcar, Los datos fueron recolectados y procesados.

Tabla 1: Categorización de variable régimen laboral de la construcción civil.

Escala en resultados	Valor - puntos
Deficiente	36 a más puntos.
Regular	35 a 29 puntos
Eficiente	28 a menos puntos

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Tabla 2: Categorización de variable motivación.

Escala en resultados	Valor – puntos
Bajo	33 a más puntos.
Medio	32 a 27 puntos
Alto	26 a menos puntos

Fuente: Elaboración propia, 2019.

3. 4 Procesamiento y de análisis de datos.

Este proceso se llevó a cabo a través de los datos cuantitativos, donde serán ordenados y procesados mediante el programa estadístico SPSS V25. Además, se empleará la estadística descriptiva para realizar el análisis de las medidas de tendencia central y dispersión: frecuencia, porcentaje, media aritmética, desviación estándar, etc.; y para responder a los objetivos y comprobar la hipótesis, se utilizará la estadística inferencial la prueba paramétrica correlacional de Pearson, para establecer la relación que existe entre el régimen laboral de la construcción civil y la motivación del

colaborador en la empresa Eco Group, San Martín. Este coeficiente toma valores entre -1 y 1, indicando si existe una dependencia directa (coeficiente positivo) o inversa (coeficiente negativo) siendo el 0 la independencia total, los cuales se pueden ver a continuación. Donde se representa de la siguiente forma:

Tabla 3: Prueba paramétrica Correlacional de Pearson.

Valor de r	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 negativa 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

Fuente: Libro Metodología de investigación Hernández Samperio (2018)

Estadística utilizada

Para obtener información se procesó a través de la formula estadística descriptiva para realizar el análisis de las medidas de tendencia central y dispersión: frecuencia, porcentaje, media aritmética, desviación estándar, etc.; y para responder a los objetivos y comprobar la hipótesis, se utilizará la estadística inferencial la prueba paramétrica correlacional de Pearson, para establecer la relación que existe entre las dos variables en estudio.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Análisis sociodemográfico.

En la tabla N° 04 podemos evidenciar que de los 45 personas que labora en la empresa Eco Group, el 91% es masculino, mientras el 42% se encuentra en el rango de 31 a 40 años de edad, además que el estado civil que se presenta es de soltero con un 44%, sin embargo el 58% presenta un grado de instrucción de secundaria concluida, el personal perteneciente a la empresa se divide en la sede de Juanjuí el 39%, la sede de La Banda de Shilcayo con el 32% y la sede de Tocache representada con el 30%. A pesar que los contratos dependerán del periodo o tiempo que dure la obra licitada, en su gran parte, la condición laboral que presenta el colaborador es del contrato a tiempo completo representado por el 67% y el tiempo que vincula el personal con la empresa dura entre el rango de 7 meses a un año del tiempo de servicio.

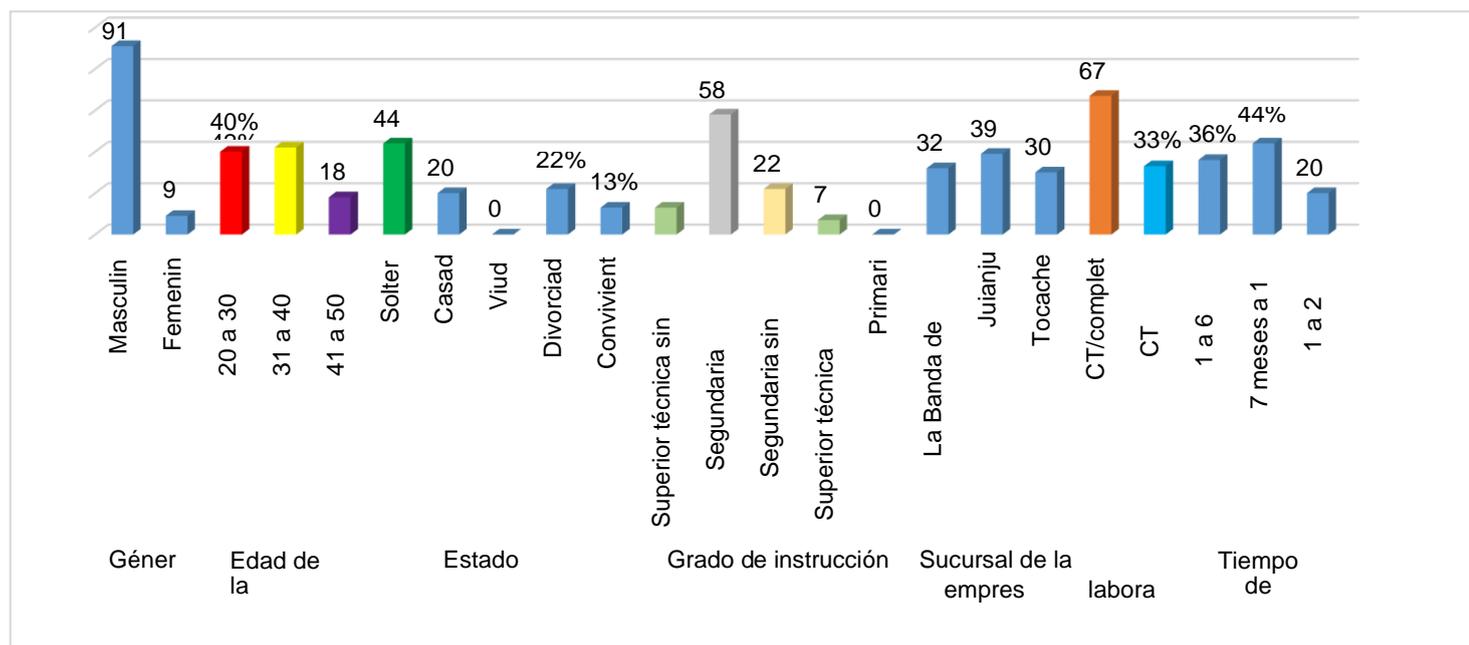
Tabla 4: Análisis sociodemográfico de los colaboradores.

		Personas	Porcentaje
Género	Masculino	41	91%
	Femenino	4	9%
	Total	45	100%
Edad de la encuesta	20 a 30 años	18	40%
	31 a 40 años	19	42%
	41 a 50 años	8	18%
	Total	45	100%
Estado civil	Soltero	20	44%
	Casado	9	20%
	Viudo	0	0%
	Divorciado	10	22%
	Conviviente	6	13%
	Total	45	100%
Grado de instrucción	Superior técnica sin concluir	6	13%
	Secundaria concluidos	26	58%
	Secundaria sin concluir	10	22%

	Superior técnica concluidos	3	7%
	Primaria	0	0%
	Total	45	100%
Sucursal de la empresa	La Banda de Shilcayo	14	32%
	Juanjuí	17	39%
	Tocache	13	30%
	Total	44	100%
Condición laboral	CT/completo	30	67%
	CT /parcial	15	33%
	Total	45	100%
Tiempo de servicio	1 a 6 meses	16	36%
	7 meses a 1 año	20	44%
	1 a 2 años	9	20%
	Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura 1: Análisis sociodemográfico del personal.



Fuente: Elaboración propia, 2019.

4.2 Análisis descriptivo por variable.

En la tabla N° 05 podemos evidenciar que de las 45 personas que labora en la empresa Eco Group, el 69% presenta un nivel de conocimiento medio con respecto al Régimen Laboral de la Construcción Civil, debido que el 44% de los colaboradores tienen un conocimiento bajo de las nociones preliminares, además presentar el 73% un nivel conocimiento medio sobre las obligaciones del empleador y también obtuvo un nivel conocimiento medio sobre los derechos de los trabajadores de construcción.

Tabla 5: Análisis descriptivo de la variable Régimen Laboral de la Construcción Civil.

		Personas	Porcentaje
Régimen Laboral de la Construcción Civil	Bajo	6	13%
	Medio	31	69%
	Alto	8	18%
	Total	45	100%
Nociones preliminares	Bajo	20	44%
	Medio	17	38%
	Alto	8	18%
	Total	45	100%
Obligaciones del empleador	Bajo	7	16%
	Medio	33	73%
	Alto	5	11%
	Total	45	100%
Derechos de los trabajadores de construcción	Bajo	14	31%
	Medio	25	56%
	Alto	6	13%
	Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia, 2019.

En la tabla N° 06 podemos evidenciar que de las 45 personas que laboran en la empresa Eco Group, el 47% presenta un nivel de motivación media, debido que el 62% de los colaboradores indica que es regular las capacitaciones, además el 44% refiere que es regular las relaciones interpersonales, al igual que de ser regular el ambiente laboral

representado por un 67%, pero a pesar de ello, el 47% está conforme con los incentivos puntuales, al igual que el 62% lo es con su salario.

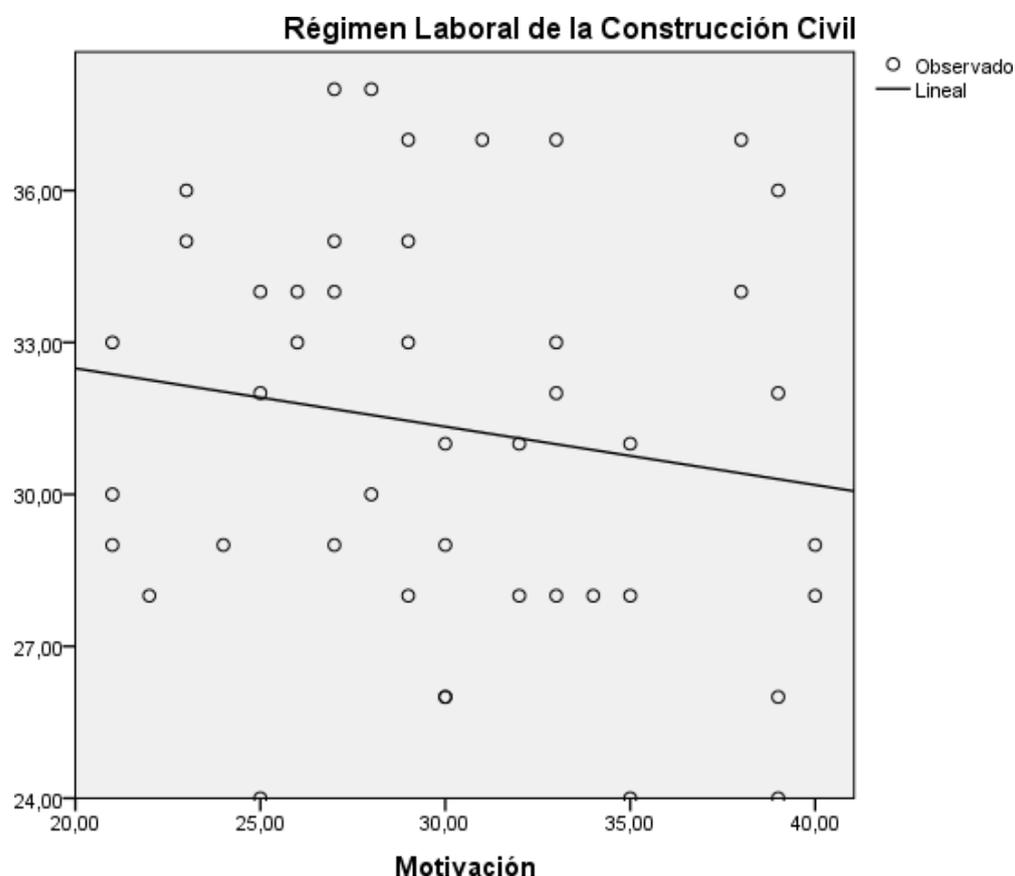
Tabla 6: Análisis descriptivo de la variable motivación.

		Personas	Porcentaje
Motivación	Bajo	12	27%
	Medio	21	47%
	Alto	12	27%
	Total	45	100%
Incentivos	Bajo	15	33%
	Medio	9	20%
	Alto	21	47%
	Total	45	100%
Capacitaciones	Bajo	7	16%
	Medio	28	62%
	Alto	10	22%
	Total	45	100%
Relaciones interpersonales	Bajo	14	33%
	Medio	19	44%
	Alto	10	23%
	Total	43	100%
Salario	Bajo	2	4%
	Medio	15	33%
	Alto	28	62%
	Total	45	100%
Ambiente laboral	Bajo	4	9%
	Medio	30	67%
	Alto	11	24%
	Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia, 2019.

4.3 Análisis prueba de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk

Figura 2: Diagrama de dispersión de las dos variables de estudio.



Fuente: elaboración propia, 2019.

Podemos observar de acuerdo al diagrama una dispersión inversa entre la variable régimen laboral de la construcción civil y la motivación.

Para poder comprobar la hipótesis de investigación, se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk donde se determinó la prueba no paramétrica Correlacional de Tau_b de Kendall porque permite obtener un coeficiente de asociación ente variables que no se comportan normalmente entre variables ordinales. Mostrada de la siguiente manera:

Tabla 7: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Régimen Laboral de la Construcción Civil	,354	45	,000	,734	45	,000
Motivación	,233	45	,000	,811	45	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia, 2019.

En primer lugar, por tener una muestra de 45 personas en dicho estudio, siendo menos de ($m > 50$) se optó por la prueba de Shapiro-Wilk, donde obtuvimos en las dos variables, un nivel de Sig. (0,000) mostrando que es menor al p valor de 0.05 (Sig. 000 < p 0.05) donde podemos indicar que la distribución no es normal, entonces la aplicación de la estadística fue la prueba no paramétrica correlacional de Tau_b de Kendall porque permite obtener un coeficiente de asociación ente variables que no se comportan normalmente entre variables ordinales.

4.4 Análisis de los objetivos planteados

4.4.1. Determinando la relación entre la variable 1 y bable 2.

H_i = Existe relación significativa entre el régimen laboral de la construcción civil y la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019.

H_o = No existe relación significativa entre el régimen laboral de la construcción civil y la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019.

Dependerá de la siguiente regla.

Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 8: Prueba de Tau_b de Kendall.

			Régimen Laboral de la Construcción Civil	Motivación
Tau_b de Kendall	Régimen Laboral de la Construcción Civil	Coeficiente de correlación	1,000	-,043
		Sig. (bilateral)	.	,755
		N	45	45
	Motivación	Coeficiente de correlación	-,043	1,000
		Sig. (bilateral)	,755	.
		N	45	45

Fuente: Elaboración propia, 2019.

En la tabla 08 se presenta la relación entre el régimen laboral de la construcción civil y la motivación del colaborador. Mediante el análisis estadístico de la prueba de Tau_b de Kendall, se obtuvo el coeficiente de -0,43 con una correlación negativa moderada, y un p valor igual a 0,755 ($p\text{-valor} \geq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, es decir, el régimen laboral de la construcción civil presenta una relación inversa de nivel moderada, con la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, Indicando que, a mayor conocimiento del régimen laboral de la construcción civil, disminuirá la motivación del colaborador debido que se encontrará informado de los beneficios, de sus derechos y obligaciones durante el periodo de su labor en la empresa Eco Group.

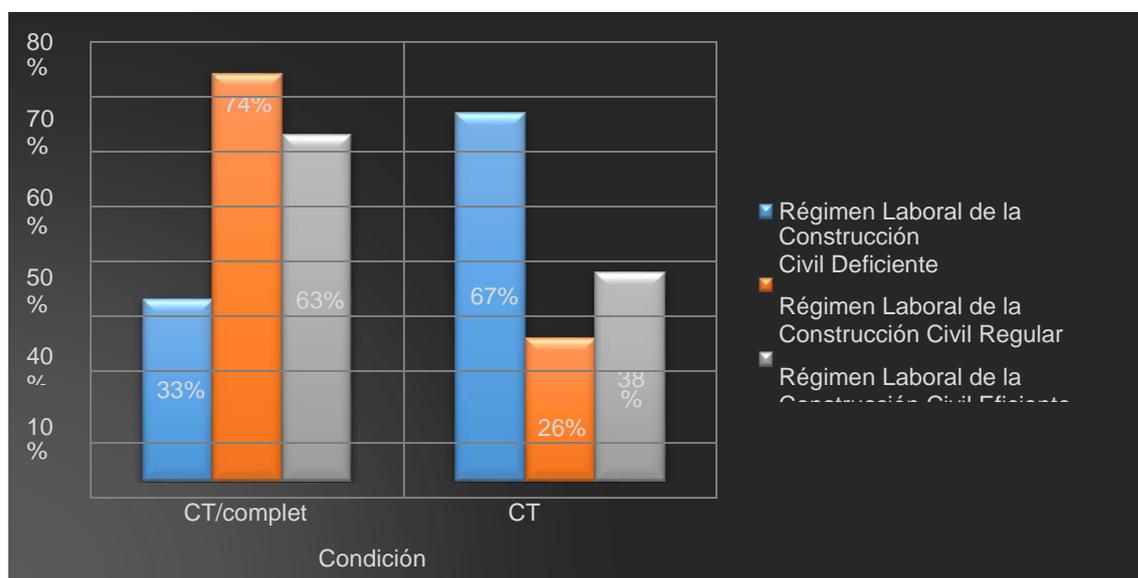
442 Nivel de conocimiento del régimen laboral de la construcción civil según la condición laboral.

Tabla 9: Nivel de eficiencia del régimen laboral de la construcción civil según la condición laboral del colaborador.

		Régimen Laboral de la Construcción Civil				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Condición laboral	CT/completo	Porcentaje	33%	74%	63%	67%
		Personas	2/45	23/45	5/45	30/45
	CT /parcial	Porcentaje	67%	26%	38%	33%
		Personas	4/45	8/45	3/45	15/45
	Total	Porcentaje	100%	100%	100%	100%
		Personas	6/45	31/45	8/45	45

Fuente: elaboración propia, 2019.

Figura 3: Nivel de motivación de los colaboradores según su edad.



Fuente: elaboración propia, 2019.

Observando la tabla 10 y la figura 04; podemos saber que de los 45 colaboradores de empresa Eco Group, el 74% de las personas que tienen un contrato a tiempo completo presenta un conocimiento regular (medio)

con respecto al régimen laboral de la construcción civil, mientras el 67% de las personas que tienen un contrato a tiempo parcial presenta un bajo conocimiento del régimen laboral de la construcción civil.

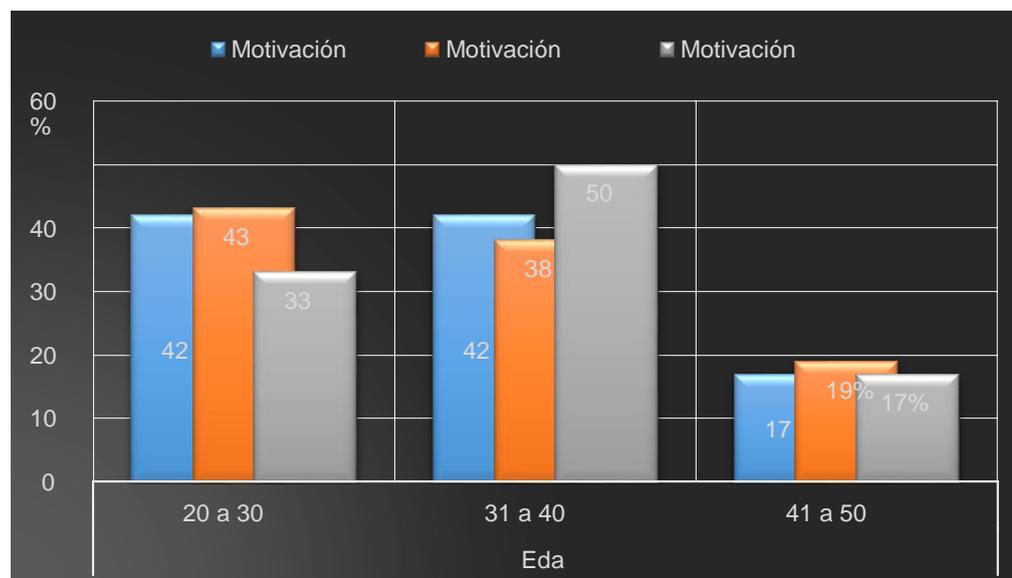
443. Nivel de motivación del colaborador según su edad.

Tabla 10. Nivel de motivación de los colaboradores según su edad.

		Motivación				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Edad	20 a 30 años	Porcentaje	42%	43%	33%	40%
		Personas	5	9	4	18
	31 a 40 años	Porcentaje	42%	38%	50%	42%
		Personas	5	8	6	19
	41 a 50 años	Porcentaje	17%	19%	17%	18%
		Personas	2	4	2	8
Total		Porcentaje	100%	100%	100%	100%
		Persona	12	21	12	45

Fuente: elaboración propia, 2019.

Figura 4: Nivel de motivación de los colaboradores según su edad.



Fuente: Elaboración propia, 2019

Observando la tabla 09 y la figura 03; podemos saber que de los 45 colaboradores de empresa Eco Group, el 50% de las personas que tienen entre 31 a 40 años de edad tienen una motivación alta, mientras, el 43% de las personas que tienen entre 20 a 30 años de edad presentan una motivación medio o regular.

444. Taller sobre el régimen laboral de la construcción civil.

Para el desarrollo del taller régimen laboral de la construcción civil fue necesario tratar el tema de Nociones preliminares, Derechos de los trabajadores de construcción y Obligaciones del empleador, con el fin, de que el colaborador tenga claro sus deberes y derechos cuando en contratado por alguna empresa del mismo rubro.

La primera actividad consistió en la Nociones preliminares, fue desarrollada de la siguiente manera:

Nociones preliminares

Objetivo

Permitir que Los trabajadores puedan tener conocimiento entre el registro y la categoría del colaborador ante el régimen de construcción civil.

Temas a tratar

- *Trabajadores del régimen especial de construcción civil*
- *Registro de trabajadores de construcción civil*
- *Categorías de trabajadores del régimen de construcción civil*

Tiempo

Tendrá un tiempo de 30 minutos y 15 minutos de alguna duda o consulta que tengan los participantes.

Lugar

Sala de reuniones de cada sede de la empresa Eco Group

Fecha

8 de octubre de 2019

La segunda actividad consistió en los Derechos de los trabajadores de construcción, fue desarrollada de la siguiente manera:

Derechos de los trabajadores de construcción

Objetivo

Permitir que Los trabajadores puedan diferenciar los beneficios por ley que están en su derecho de recibir por parte de su empleador.

Temas a tratar

- *Bonificaciones que percibe un trabajador del régimen de construcción civil*
- *Asignaciones que percibe el trabajador de construcción civil*
- *Derecho a las gratificaciones*
- *Tienen derecho a la CTS*
- *Derecho a horas extras*

Tiempo

Tendrá un tiempo de 30 minutos y 15 minutos de alguna duda o consulta que tengan los participantes.

Lugar

Sala de reuniones de cada sede de la empresa Eco Group

Fecha

8 de octubre de 2019

Lugar

Sala de reuniones de cada sede de la empresa Eco Group

Fecha

8 de octubre de 2019

La segunda actividad consistió en las Obligaciones del empleador, fue desarrollada de la siguiente manera:

Obligaciones del empleador

Objetivo

Permitir que Los trabajadores puedan tener conocimiento de las obligaciones que tiene la empresa cuando los contratan.

Temas a tratar

- *Requisitos que debe cumplir el empleador para inscribirse en la RENOCC*
- *EsSalud a los trabajadores de construcción civil*
- *Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)*
- *Sistema de pensiones*

Tiempo

Tendrá un tiempo de 30 minutos y 15 minutos de alguna duda o consulta que tengan los participantes.

Lugar

Sala de reuniones de cada sede de la empresa Eco Group

Fecha

8 de octubre de 2019

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión.

La presente investigación fue realizada en las sucursales del distrito de La Banda de Shilcayo, Juanjuí y Tocache pertenecientes a la empresa Eco Group, titulada régimen laboral de la construcción civil y su relación con la motivación del colaborador en la empresa ECO GROUP, San Martín, 2019, dichos resultados fueron presentados de acuerdo a los objetivos planteados de la siguiente manera:

El primer objetivo específico, tuvo como resultado que de los 45 colaboradores de empresa Eco Group, el 74% de la personas que tienen un contrato a tiempo completo presenta un conocimiento regular (medio) con respecto al Régimen Laboral de la Construcción Civil, debido a que el conocimiento sobre las obligaciones del empleador y los derechos de los trabajadores de construcción es regular (medio) porque un grupo mediano conoce a que trabajadores están obligados a contratar el empleador en la construcción civil, además a veces conocen de los requisitos que debe cumplir el empleador para inscribirse en la RENOCC, tienen regular conocimiento sobre si empleadores están obligados a afiliarlos a EsSalud y proporcionales también el seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR) y solo alguna parte de los trabajadores sabe que el empleador tiene que estar afiliados a un sistema de pensiones, al igual de tener un seguro de vida por la actividad riesgosa que realiza construcción civil. Mientras conocen regularmente de las bonificaciones que debe percibir un trabajador, al igual que sus asignaciones, gratificaciones, derecho al descanso vacacional, desconocen alguno si tienen derecho a la CTS, derecho a horas extras, descansos remunerados, feriado especial y permiso especial para los trabajadores de construcción civil. Mientras el 67% de la personas que tienen un contrato a tiempo parcial presenta un bajo conocimiento del Régimen Laboral de la Construcción Civil debido a que el conocimiento sobre las nociones preliminares es bajo porque gran

parte desconoce quiénes pueden ser los trabajadores del régimen especial de construcción civil, además de desconocer si se encuentran en el registro de trabajadores de construcción civil, se confunden en las categorías de trabajadores del régimen de construcción civil y la diferencia entre sus beneficios, se confunden entre una jornada básica y la diferencia entre el sueldo básico por hora.

Según **Lagos (2015)** afirma que las herramientas gerenciales son instrumentos para el gerente desarrollar una gestión eficiente, que permitan alcanzar motivar a su personal de acuerdo a sus derechos establecidos por ley, con el fin de que sus colaboradores logren el más alto desempeño posible, así mismo conseguir que los empleados satisfagan los factores motivadores e higiénicos que plantea por Herzberg en su teoría de la motivación.

Para el segundo objetivo específico, tuvo como resultado que de los 45 colaboradores de empresa Eco Group, el 50% de las personas que tienen entre 31 a 40 años de edad ´presenta una motivación alta, debido que están conforme con los incentivos puntuales porque obtienen recompensas cuando trabajan bien, Los ascensos en su empresa se hacen en forma justa e imparcial y la pensión que percibiré en este trabajo les da seguridad en el futuro. Al igual que su salario porque se sienten satisfechos con su sueldo, el pago de viáticos es equitativo, su remuneración que percibe, responde al trabajo que realiza, mencionan que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la empresa y refieren que se da pago de horas extras. Mientras, el 43% de las personas que tienen entre 20 a 30 años de edad presentan una motivación medio o regular debido que a veces se realizan capacitaciones, a veces presentan problemas en sus relaciones interpersonales y mencionan que el ambiente laboral es regular porque solo una parte a recibido capacitaciones en el último año, su trabajo a veces les proporciona oportunidades para desarrollar su carrera profesional, al igual de recibir alguna vez la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo, mientras algunas

veces se sienten satisfechos con su horario de trabajo, pero se sienten consientes de riesgo físicos y psicológicos en su puesto de trabajo y afirman que entre compañeros a veces hay apoyo y ayuda para cumplimiento de las tareas, al igual que la relación entre ellos y su Jefe inmediato.

De la misma manera **Vargas (2015)** corrobora los resultados obtenidos en esta investigación porque menciona que la modalidad de contrato del personal obrero determino el desempeño en las obras impuestas por la Municipalidad Provincial de Huanta, donde el sujeto que es contratado con plazo indeterminado (dentro de ello están todos los obreros contratados bajo el régimen de la actividad privada previsto por el Decreto Legislativo N° 728 y el 68,5% están sujetos a contrato a plazo fijo lo que hace que su situación sea inestable.

Para obtener responder el objetivo general, se empleó la prueba de Tau_b de Kendall donde se obtuvo el coeficiente de -0,43 con una correlación negativa moderada y un p valor igual a 0,755 mayor a (p-valor ≥ 0.05), por lo tanto, se rechazó la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, es decir, No existe relación significativa entre el régimen laboral de la construcción civil y la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019. Indicando que, a mayor conocimiento del régimen laboral de la construcción civil, disminuirá la motivación del colaborador debido que se encontrará informado de los beneficios, de sus derechos y obligaciones durante el periodo de su labor en la empresa Eco Group, generando posibles enfrentamientos en contra de sus derechos, paralizando las faenas del día.

Pero **Floridas (2017)** ratifica la correlación inversa obtenida en esta investigación donde el 37.1% de los colaboradores considera que existe un nivel medio en dicha variable, dado que las condiciones no son buenas. Los motivos considerados para determinar dichas condiciones son: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de

seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad y capacidad de realización; estos miden si es efectivo el poder que las organizaciones dan a sus miembros, si los factores actitudinales son los más adecuados.

5.2. Conclusiones.

1. Se concluye que no existe relación significativa entre el régimen laboral de la construcción civil y la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019. Porque de acuerdo a la prueba de Tau_b de Kendall se obtuvo un coeficiente de correlación inversa de -0,43 con una correlación negativa moderada y un p valor igual a 0,755 mayor a ($p\text{-valor} \geq 0.05$), por lo tanto, se rechazó la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Indicando que, a mayor conocimiento del régimen laboral de la construcción civil, posiblemente disminuirá la motivación del colaborador debido que estará informado de sus beneficios, de sus derechos y obligaciones durante el periodo de su labor en la empresa Eco Group, generando posibles enfrentamientos en contra de sus derechos, paralizando las faenas del día.
2. Se concluye que el 74% del personal que tienen un contrato a tiempo completo presenta un conocimiento regular (medio) con respecto al régimen laboral de la construcción civil dispuesta en la empresa Eco Group, debido a que el conocimiento sobre las obligaciones del empleador y los derechos de los trabajadores de construcción es regular (medio) porque un grupo mediano conoce a que trabajadores están obligados a contratar el empleador en la construcción civil, además a veces conocen de los requisitos que debe cumplir el empleador para inscribirse en la RENOCC. Mientras el 67% del personal que tienen un contrato a tiempo parcial presenta un bajo conocimiento del régimen laboral de la construcción civil dispuesta en la empresa Eco Group debido a que el conocimiento sobre las nociones preliminares es bajo porque gran parte desconoce quiénes

pueden ser los trabajadores del régimen especial de construcción civil, además de desconocer si se encuentran en el registro de trabajadores de construcción civil, se confunden en las categorías de trabajadores del régimen de construcción civil y la diferencia entre sus beneficios, se confunden entre una jornada básica y la diferencia entre el sueldo básico por hora.

3. Se concluye que el 50% del personal que tienen entre 31 a 40 años de edad presenta una motivación alta en la empresa Eco Group, debido que están conforme con los incentivos puntuales porque obtienen recompensas cuando trabajan bien, Los ascensos en su empresa se hacen en forma justa e imparcial y la pensión que percibiré en este trabajo les da seguridad en el futuro. Al igual que su salario porque se sienten satisfechos con su sueldo, el pago de viáticos es equitativo, A sí mismo el 43% del personal que tienen entre 20 a 30 años de edad presentan una motivación (medio) regular en la empresa Eco Group, debido que a veces se realizan capacitaciones, a veces presentan problemas en sus relaciones interpersonales y mencionan que el ambiente laboral es regular porque solo una parte a recibido capacitaciones en el último año, su trabajo a veces les proporciona oportunidades para desarrollar su carrera profesional, al igual de recibir alguna vez la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo, mientras algunas veces se sienten satisfechos con su horario de trabajo.

5.3. Recomendaciones.

1. Se recomienda al gerente general de la empresa Eco Group realizar talleres únicamente en los temas de: cuáles son los requisitos que debe cumplir el empleador para inscribirse en la RENOCC, a quienes se les afiliará a EsSalud, estas afiliado a un sistema de pensiones, porque

tener un seguro de vida por la actividad riesgosa que realiza construcción civil.

2. Se le recomienda al representante del área de Recursos Humanos y al gerente general de la empresa Eco Group dar una breve inducción al personal que se va a contratar a tiempo parcia, en temas referido a las nociones preliminares del régimen laboral de la construcción civil, representados en un flujo rama o un mapa de grafico donde pueda resumirse: como saber si se encuentran en el registro de trabajadores de construcción civil, se explique las categorías de trabajadores del régimen y la diferencia entre sus beneficios y entre el sueldo básico por hora.
3. Se le recomienda al representante del área de Recursos Humanos y al gerente general de la empresa Eco Group realizar cursos de especialización de soldadura, topografía y manejo de maquinaria pesada con el motivo de capacitar a su personal, para mejorar las relaciones interpersonales se debe realizar contratar a un coaching con la finalidad de manejar los conflictos interpersonales, y para dar solución al ambiente laboral se recomienda proporcionara los dos modalidades de contrato el seguro complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agusto cita MTP. (2017.). *IMPRESO EN PERU / PRINTED IN PERU EI RÉGIMEN DE CoNstRuCCIón Civil*. 471–3020.
- ANNEL ESTEPHANY LUGO BECERRIL. (2012). *LA PRESCRIPCIÓN PARA EJERCER LAS ACCIONES DERIVADAS DEL DESPIDO EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO” PRESENTA*: universidad autonoma de mexico.
- David antonio gonzales esquivel. (2002). *MOTIVACION LABORAL* (Universidad autonoma de nuevo leon). Retrieved from <http://eprints.uanl.mx/1061/1/1020149014.PDF>
- Flores, D. (n.d.). *Motivación Laboral Casos Estudio: Instituciones Daniel*.
- Floridas, J. (2017). *La motivación y su relación con el desempeño laboral del sector hotelero - Tarapoto, 2017* (UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN). Retrieved from <http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/UPEU/105/1/Bach. Evelyn M. Cotrado Macedo y Ubaldina J. Infantes Mamani.pdf>
- García, V. (2012). La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables (Universdiad de valladolid). Retrieved from <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144%0Ahttp://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144%0A>
- GUISELA BURGA VÁSQUEZ SANDRA JULIANA WIESSE ESLAVA. (2018). *Motivación Y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo En Una Empresa Agroindustrial De La Región Lambayeque*. UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO.
- Lagos, V. (2015). *La Motivación Laboral Y Su Incidencia En El Desempeño Organizacional En Empresas Copelec*. Universidad del Bío-Bío Facultad de Ciencias Empresariales Departamento de Gestión Empresarial.
- Linares Marín Jacqueline Susan. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. universidad cesar vallejo.

- Lola Reátegui Arévalo. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016* (Universidad cesar vallejo). Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui_al.pdf?seq
- MARÍA ISABEL CONDEZO TAIPICURI. (2012). *“Vulneración De Los Derechos Laborales En El Régimen De La Contratación Administrativa De Servicios.”* Universidad Privada Norbert Wiener S.A. Facultad de Derecho y Ciencia Política TESIS:
- MARIO ISACC GUTIERREZ VILLACORTA Br. MANUEL EDWIN DIONICIO MEJIA. (2014). *Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario 2013.* Universidad cesar vallejo.
- MEZA SIMON, G. (2016). *Programa Motivacional Para La Satisfacción De Los Colaboradores En La Empresa Inversiones Mam S.A.C. 2014.* Universidad autonoma del peru.
- Miguel Isaias Torres Panduro. (2019). *“Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018”* TESIS. Universidad cesar vallejo.
- ORLANDO GONZALES NIEVES. (2007). *CLASIFICACION DE LOS REGÍMENES Y CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO.* universidad nacional de trujillo.
- PABLO VARGAS CURO. (2015). *“Contratación De Obreros En Regimenes Laborales En La Municipalidad Provincial De Huanta” Para.* Universidad Nacional De San Cristóbal De Huamanga.
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015* (UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS FACULTAD). Retrieved from <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda>

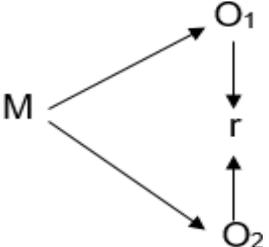
Tuesta, B. K. M. G. V. de. (2016). *“Contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y la afectación del derecho a la igualdad ante la ley en la ciudad de Tarapoto, año 2014.”* Universidad cesar vallejo.

WILLIAM DAVID ROJAS MEDRANO. (2017). “Reconocimiento De Los Derechos Laborales Del Trabajador Del Serenazgo Y Sus Implicancias En El Regimen De La Actividad Privada Del Decreto Legislativo N° 728” TESIS (universidad de huanuco; Vol. 1). Retrieved from http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/238/uzuriaga_ce

Anexo 1: Matriz de consistencia.

TÍTULO: RÉGIMEN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN CIVIL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DEL COLABORADOR EN LA EMPRESA ECO GROUP, SAN MARTÍN, 2019.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el régimen laboral de la construcción civil y la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019?</p> <p>Problema específicos ¿Cuál es el nivel de motivación que presentan el colaborador según su edad en la empresa Eco Group, San Martín, 2019? ¿Cuál es la percepción del colaborador con respecto al régimen laboral de la construcción civil dispuesta en la empresa Eco Group, San Martín, 2019? ¿De qué forma la implementación de un Taller sobre el régimen laboral influirá en la percepción del colaborador de la empresa Eco Group?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el régimen laboral de la construcción civil y la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019.</p> <p>Objetivos específicos Analizar la relación entre el régimen laboral de la construcción civil y los incentivos otorgados al colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019. Analizar relación entre el régimen laboral de la construcción civil y el salario otorgado al colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019. Diseñar un Taller sobre el régimen laboral basado al diagnóstico y la teoría del régimen laboral de la construcción civil establecida para mejorar la motivación laboral en la empresa Eco Group.</p>	<p>Hipótesis general Hi= Existe relación significativa entre el régimen laboral de la construcción civil y la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas El nivel de motivación que presentan el colaborador es alto entre los 25 a 30 años de edad en la empresa Eco Group, San Martín, 2019. La percepción del colaborador con respecto al régimen laboral de la construcción civil dispuesta en la empresa Eco Group, San Martín, 2019 es deficiente. El Taller del régimen laboral mejora la motivación laboral en la empresa Eco Group.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones														
<p>Tipo de investigación El tipo de investigación según la finalidad es básico, según su carácter es correlacional, según su naturaleza es cuantitativa.</p> <p>Diseño de investigación El Diseño del proyecto corresponde a un estudio no experimental, Esquema diseño correlacional:</p>  <p>Donde: M = Colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019. O1= régimen laboral de la construcción civil O2 = Motivación r = Indica la relación entre ambas variables</p>	<p>Población La población en la presente investigación estará conformada por 54 colaboradores, distribuidas en la sede del Distrito de La Banda de Shilcayo, y las provincias de Juanjuí y Tocache; pertenecientes a la empresa Eco Group, San Martín, en el periodo del año 2019.</p> <p>Muestra La muestra se integrará por 54 colaboradores entre Operarios, Oficiales, Peones y parte administrativa, perteneciente a la sede del Distrito de La Banda de Shilcayo, y las provincias de Juanjuí y Tocache; perteneciente a la empresa Eco Group, San Martín, en el periodo del año 2019</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1189 320 1377 352">Variables</th> <th data-bbox="1377 320 1720 352">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1189 352 1377 552" rowspan="3">régimen laboral de la construcción civil</td> <td data-bbox="1377 352 1720 392">Nociones preliminares</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1377 392 1720 488">Derechos de los trabajadores de construcción</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1377 488 1720 552">Obligaciones del empleador</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1189 552 1377 743" rowspan="4">motivación</td> <td data-bbox="1377 552 1720 584">Incentivos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1377 584 1720 616">Salario</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1377 616 1720 679">Capacitaciones</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1377 679 1720 743">Ambiente laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1377 743 1720 743"></td> <td data-bbox="1377 743 1720 743">Relaciones interpersonales</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	régimen laboral de la construcción civil	Nociones preliminares	Derechos de los trabajadores de construcción	Obligaciones del empleador	motivación	Incentivos	Salario	Capacitaciones	Ambiente laboral		Relaciones interpersonales
Variables	Dimensiones															
régimen laboral de la construcción civil	Nociones preliminares															
	Derechos de los trabajadores de construcción															
	Obligaciones del empleador															
motivación	Incentivos															
	Salario															
	Capacitaciones															
	Ambiente laboral															
	Relaciones interpersonales															

Anexo 2. Instrumentos de recojo de la información.

Cuestionario de Régimen laboral de la construcción civil

A. Identificación de la entrevista estructurada

Entrevista Nro. _____ Fecha _____

Nombre del encuestador _____

B. Instrucciones:

El presente estudio realizará el análisis del régimen laboral de la construcción civil en la región San Martín, identificando en toda relación con la motivación del colaborador en la *empresa Eco Group*, en el año 2019, tomando como referencia la Ley del Régimen Laboral de la Construcción Civil y su efecto en la motivación del trabajador de construcción en obras, con la finalidad de plantear estrategias para mejorar la calidad de vida en su trabajo y en su vida familiar.

C. Confidencialidad de la Información

La información recopilada a través de la entrevista será totalmente confidencial y, analizada por los maestrantes del proyecto de tesis "*Régimen laboral de la construcción civil y su relación con la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019*" de la escuela de postgrado de la Universidad Científica del Perú – UCP-Tarapoto. La misma que servirá para proponer ajustes y mejoras de las estrategias en curso.

D. Consentimiento del colaborador para hacer la entrevista, marcar con una x sobre la respuesta: Si__ / No__ (No = 1) y (Si = 2)

E. Datos generales del entrevistado:

Nombre del colaborador: _____ teléfono
 /celular _____ Cargo _____ Área donde pertenece
 _____ tiempo de trabajo _____; Empresa
 donde trabaja: _____; Distrito:
 _____; Provincia: _____
 Opinión de los colaboradores de construcción de la obra:

N°	Dimensión Nociones preliminares	SI	No
1	Usted sabe ¿Quiénes pueden ser los trabajadores del régimen especial de construcción civil?		
2	Sabe si usted está en el registro de trabajadores de construcción civil		
3	Usted Sabe ¿Cuáles son las categorías de trabajadores del régimen de construcción civil?		
4	Todas las categorías de trabajadores gozan del mismo beneficio del régimen de construcción civil		
5	Sabe ¿Cuánto es el jornal básico que percibe un trabajador del régimen de construcción civil?		
6	La diferencia del sueldo básico por hora que usted percibe es gusto		
Dimensión Derechos de los trabajadores de construcción			
7	Usted sabe ¿Cuál son las bonificaciones que percibe un trabajador del régimen de construcción civil?		
8	¿Cuáles son las asignaciones que percibe el trabajador de construcción civil?		
9	¿Los trabajadores de este régimen tienen derecho a las gratificaciones?		
10	¿Los trabajadores de construcción civil tienen derecho al descanso vacacional?		
11	¿Los trabajadores de construcción civil tienen derecho a la CTS?		
12	¿Los trabajadores de construcción civil tienen derecho a horas extras?		
13	¿Cuáles son los descansos remunerados a que tiene derecho los trabajadores de este régimen?		
14	¿Existe algún feriado especial en el régimen de construcción civil?		

15	¿Existe algún permiso especial para los trabajadores de construcción civil?		
Dimensión Obligaciones del empleador			
16	Sabe usted ¿A qué trabajadores están obligados a contratar el empleador en construcción civil?		
17	Sabe usted ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir el empleador para inscribirse en la RENOCC?		
18	Sabe usted ¿Los empleadores están obligados a afiliarse a EsSalud a los trabajadores de construcción civil?		
19	Sabe usted ¿El empleador debe contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)?		
21	Sabe usted ¿Se debe afiliar al trabajador a un sistema de pensiones?		
22	Sabe usted ¿Se debe contratar Seguro de vida para el trabajador de construcción civil?		

Cuestionario de motivación laboral

A. Identificación de la entrevista estructurada

Entrevista Nro. _____ Fecha _____

Nombre _____ del _____ encuestador

B. Instrucciones:

El presente estudio realizará el análisis del régimen laboral de la construcción civil en la región San Martín, identificando en toda relación con la motivación del colaborador en la *empresa Eco Group*, en el año 2019, tomando como referencia la Ley del Régimen Laboral de la Construcción Civil y su efecto en la motivación del trabajador de construcción en obras, con la finalidad de plantear estrategias para mejorar la calidad de vida en su trabajo y en su vida familiar.

C. Confidencialidad de la Información

La información recopilada a través de la entrevista será totalmente confidencial y, analizada por los maestrantes del proyecto de tesis "*Régimen laboral de la construcción civil y su relación con la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019*" de la escuela de postgrado de la Universidad Científica del Perú – UCP-Tarapoto. La misma que servirá para proponer ajustes y mejoras de las estrategias en curso.

D. Consentimiento del colaborador para hacer la entrevista, marcar con una x sobre la respuesta: Si__ / No__ (No = 1) y (Si = 2)

E. Datos generales del entrevistado:

Nombre del trabajador: _____ teléfono /celular _____ Cargo _____ Área donde pertenece _____ tiempo de trabajo _____; Empresa donde trabaja: _____; Distrito: _____; Provincia: _____

Opinión de los colaboradores de construcción de la obra:

N°	Dimensión Incentivos	SI	No
1	Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien		
2	Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial		
3	La pensión que percibiré en este trabajo me da seguridad en el futuro		
	Dimensión Salario		
4	Estoy satisfecho con mi sueldo		
5	El pago de viáticos es equitativo		
6	La remuneración que percibo, responde al trabajo realizado		
7	Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución		
8	Se dá pago de horas extras		
	Dimensión Capacitaciones		
9	Ha recibido capacitaciones en el último año, en los nuevos procesos de la institución		
10	Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional		
11	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo		
12	Con la formación que recibo cumplo metas		
	Dimensión Ambiente laboral		
13	Estoy satisfecho con mi horario de trabajo		
14	No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo		
15	Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para desarrollar mi trabajo		

Dimensión Relaciones interpersonales			
16	Me siento parte de un equipo de trabajo		
18	Entre los compañeros hay apoyo y ayuda para cumplimiento de las tareas		
19	Entre el personal existe una comunicación fluida		
20	Cómo considera la relación entre Ud. y su Jefe inmediato		
21	Cómo considera la relación entre Ud. y sus compañeros de trabajo		

Anexo 3: Validación por juicio de expertos.

Universidad Científica del Perú

INFORME DE OPINIÓN EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Andrés Pinedo Delgado
 Institución donde labora : Universidad Científica del Perú
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación: Cuestionario de Motivación
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Luis Armando Cuzco Trigozo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN
 Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Endomarketing en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Creatividad e innovación empresarial					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Endomarketing					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4.9

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
 Si, es confiable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9

Mp. ANDRÉS PINEDO DELGADO
 Reg. CIP N° 129022

Tarapoto, 40 de octubre de 2019

INFORME DE OPINIÓN EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Joel Padilla Maldonado
 Institución donde labora : UE 108 Programa Nacional de Infraestructura Educativa
 Especialidad : Maestría con mención en Tecnología de la Construcción
 Instrumento de evaluación: Cuestionario de Régimen Laboral de Construcción civil
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Luis Armando Cuzco Trigozo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Endomarketing en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Creatividad e innovación empresarial				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Endomarketing					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VLOPINIÓN DE APLICABILIDAD

Sí, es confiable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

M.Sc. Ing. Joel Padilla Maldonado
CIP N° 88693

Tarapoto, 10 de octubre de 2019



INFORME DE OPINIÓN EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Joel Padilla Maldonado
Institución donde labora : UE 108 Programa Nacional de Infraestructura Educativa
Especialidad : Maestría con mención en Tecnología de la Construcción
Instrumento de evaluación: Cuestionario de Motivación
Autor (s) del instrumento (s): Br. Luis Armando Cuzco Trigozo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

Table with 5 columns (1-5) and 11 rows (CRITERIOS, INDICADORES, CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA, PUNTAJE TOTAL). Includes handwritten 'X' marks and a total score of 48.

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si, es confiable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 10 de octubre de 2019

Signature and stamp of U.S. Ing. Joel Padilla Maldonado, CIP N° 86653

INFORME DE OPINIÓN EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Luis Paredes Aguilar
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Maestría en Tecnología de la Construcción
 Instrumento de evaluación: Cuestionario de Motivación
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Luis Armando Cuzco Trigozo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Endomarketing en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Creatividad e innovación empresarial					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recuja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Endomarketing					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					4	7

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si, es confiable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Ing. MSc. Luis Paredes Aguilar
 CIP N° 77374

Tarapoto, 30 de octubre de 2019



INFORME DE OPINIÓN EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Luis Paredes Aguilar
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : Maestría en Tecnología de la Construcción
Instrumento de evaluación: Cuestionario de Régimen Laboral de Construcción civil
Autor (s) del instrumento (s): Br. Luis Armando Cuzco Trigozo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

Table with 6 columns: CRITERIOS, INDICADORES, 1, 2, 3, 4, 5. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, and PERTINENCIA. Total score: 48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

HOPIÓN DE APLICABILIDAD

Si, es confiable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 10 de Octubre de 2019

Signature and stamp of Ing. MSc. Luis Paredes Aguilar, CIP N° 27374



INFORME DE OPINIÓN EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Andrés Pinedo Delgado
Institución donde labora : Universidad Científica del Perú
Especialidad : Maestría en Gestión Pública
Instrumento de evaluación: Cuestionario de Régimen Laboral de Construcción civil
Autor (s) del instrumento (s): Br. Luis Armando Cuzco Trigozo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

Table with 6 columns: CRITERIOS, INDICADORES, 1, 2, 3, 4, 5. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA, and PUNTAJE TOTAL (48).

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Sí, es confiable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 10 de octubre de 2019

Signature and stamp of Mg. Andrés Pinedo Delgado, Reg. CIP N° 129622

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos.

Para la confiabilidad del instrumento, se realizó a través de una encuesta suministradas al 100% de la muestra. Luego se utilizó el Alfa de Cronbach como método de consistencia interna, cuyo resultado fue de 0.863 para la variable régimen laboral de la construcción civil y 0.803 para la motivación; “Mostrando una muy alta confiabilidad en ambos cuestionarios” (Hernández, Fernández y Baptista, 2016, p.345)

Análisis de fiabilidad de alfa de régimen laboral de la construcción civil y Motivación

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Régimen laboral de la construcción civil 0.863 (22)	Nociones preliminares	0.636	6
	Derechos de los trabajadores de construcción	0.891	9
	Obligaciones del empleador		
		0.906	6
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Motivación 0.803 (21)	Incentivos	0.579	4
	Salario	0.547	5
	Capacitaciones	0.913	3
	Ambiente laboral	0.569	4
	Relaciones interpersonales	0.579	4

Fuente. Elaboración propia, 2019.

Anexo 5: Constancia de autorización de la investigación



"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Tarapoto, 05 de diciembre del 2019

CARTA N° 027-2019-EG-T

SEÑOR : Erwing Fredy Ecos Vásquez
ASUNTO : Autorización para la realización del proyecto de
investigación y Desarrollo de tesis.
REFERENCIA : Resolución N°123-EPG-UCP-2019

A través de la presente me dirijo hacia Usted para saludarlo cordialmente y de acuerdo a la glosa de la referencia cumplimos con remitirle la respuesta; en la cual solicita: Autorización para la realización del proyecto de investigación y desarrollo de tesis, la cual se da autorizado.

Esperando a su vez el uso responsable de la información brindada y sea de uso exclusivamente para trabajo de investigación y no para fines que podrían perjudiquen a la empresa.

Me despido con un afectuoso saludo y habiendo brindado la correcta atención a la presente.

Atentamente.


ECO GROUP S.A.C.
Consultoría y Construcciones
Erwing Fredy Ecos Vásquez
GERENTE GENERAL

Anexo 6: Propuesta de capacitación

Taller sobre el régimen laboral de la construcción civil

Para el desarrollo del taller régimen laboral de la construcción civil fue necesario tratar el tema de Nociones preliminares, Derechos de los trabajadores de construcción y Obligaciones del empleador, con el fin, de que el colaborador tenga claro sus deberes y derechos cuando en contratado por alguna empresa del mismo rubro.

La primera actividad consistió en la Nociones preliminares, fue desarrollada de la siguiente manera:

Nociones preliminares

Objetivo

Permitir que Los trabajadores puedan tener conocimiento entre el registro y la categoría del colaborador ante el régimen de construcción civil.

Temas a tratar

- *Trabajadores del régimen especial de construcción civil*
- *Registro de trabajadores de construcción civil*
- *Categorías de trabajadores del régimen de construcción civil*

Tiempo

Tendrá un tiempo de 30 minutos y 15 minutos de alguna duda o consulta que tengan los participantes.

Lugar

Sala de reuniones de cada sede de la empresa Eco Group

Fecha

8 de octubre de 2019

La segunda actividad consistió en los Derechos de los trabajadores de construcción, fue desarrollada de la siguiente manera:

Derechos de los trabajadores de construcción

Objetivo

Permitir que Los trabajadores puedan diferenciar los beneficios por ley que están en su derecho de recibir por parte de su empleador.

Temas a tratar

- *Bonificaciones que percibe un trabajador del régimen de construcción civil*
- *Asignaciones que percibe el trabajador de construcción civil*
- *Derecho a las gratificaciones*
- *Tienen derecho a la CTS*
- *Derecho a horas extras*

Tiempo

Tendrá un tiempo de 30 minutos y 15 minutos de alguna duda o consulta que tengan los participantes.

Lugar

Sala de reuniones de cada sede de la empresa Eco Group

Fecha

8 de octubre de 2019

La segunda actividad consistió en las Obligaciones del empleador, fue desarrollada de la siguiente manera:

Obligaciones del empleador

Objetivo

Permitir que Los trabajadores puedan tener conocimiento de las obligaciones que tiene la empresa cuando los contratan.

Temas a tratar

- *Requisitos que debe cumplir el empleador para inscribirse en la RENOCC*
- *EsSalud a los trabajadores de construcción civil*
- *Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)*
- *Sistema de pensiones*

Tiempo

Tendrá un tiempo de 30 minutos y 15 minutos de alguna duda o consulta que tengan los participantes.

Lugar

Sala de reuniones de cada sede de la empresa Eco Group

Fecha

8 de octubre de 2019

Figura 6: Trabajadores de la sucursal de Tocache de la empresa ECO GROUP



Figura 7: Trabajadores de la sucursal de Juanjuí de la empresa ECO GROUP

