



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LA MOTIVACION EN CONSTRUCCIÓN CIVIL Y SU
INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA
EMPRESA CONSTRUCTORA CUMBAZA SAC, TARAPOTO
2021**

**PARA OPTAR EL GRADO DE
MAGÍSTER EN CIENCIAS E INGENIERIA,
CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LA CONSTRUCCION**

AUTORES:

IVAN GUSTAVO, REATEGUI ACEDO

ASESOR: MSC. LUIS ARMANDO CUZCO TRIGOZO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: INGENIERÍA DE LOS
MATERIALES Y CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA
IQUITOS – PERÚ**

2023

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo:

A Dios, quien ha guiado mi vida y me ha dado fuerza, fortaleza, coraje y seguridad para seguir adelante cumpliendo cada meta propuesta, en mi vida personal y profesional.

Con mucho amor y cariño a mi esposa e hijos, quienes son el motor fundamental para seguir adelante con mis metas, que con mucho esfuerzo, confianza, humildad, valentía y amor supieron apoyarme en cada paso de mi vida; a mis padres y hermanos por darme su apoyo y consejos.

Y a mis amigos y demás personas, que me ayudaron con sus conocimientos para poder desenvolverme profesionalmente en mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

Dedico el presente trabajo:

A Dios, quien ha guiado mi vida y me ha dado fuerza, fortaleza, coraje y seguridad para seguir adelante cumpliendo cada meta propuesta, en mi vida personal y profesional.

Con mucho amor y cariño a mi esposa e hijos, quienes son el motor fundamental para seguir adelante con mis metas, que con mucho esfuerzo, confianza, humildad, valentía y amor supieron apoyarme en cada paso de mi vida; a mis padres y hermanos por darme su apoyo y consejos.

Y a mis amigos y demás personas, que me ayudaron con sus conocimientos para poder desenvolverme profesionalmente en mi vida profesional.

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

ESCUELA DE
POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con, RESOLUCIÓN N° 181-2021-EPG-UCP, del 20 de setiembre del 2021, se designó al jurado evaluador: integrantes: MBA. Darwin del Águila Solano, presidente; MBA. Jorge Pérez Santillán, miembro; y, MBA. Wagner Orbe Sánchez, miembro y M.Sc. Luis Armando Cuzco Trigoso, asesor de Tesis; y con RESOLUCIÓN N° 020-2023-UCP-EPG, del 19 de enero del 2023, se autorizó la sustentación del informe final de Tesis para el 27 de enero del 2023.

Siendo las 17:00 horas del día viernes 27 de enero del 2023, se constituyó mediante plataforma virtual Zoom el jurado para escuchar la presentación y defensa del Informe Final de Tesis: **“LA MOTIVACIÓN EN CONSTRUCCIÓN CIVIL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA CUMBAZA SAC, TARAPOTO 2021”**

Presentado por:

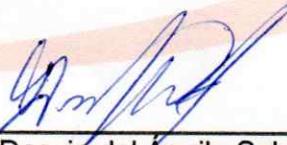
REÁTEGUI ACEDO, IVÁN GUSTAVO

Para optar el grado de MAGISTER EN CIENCIAS E INGENIERÍA, MENCIÓN 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 18.40 horas culminó el acto público
En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta


MBA. Darwin del Águila Solano
Presidente


MBA. Jorge Pérez Santillán
Miembro


MBA. Wagner Orbe Sánchez
Miembro

Contáctanos:

Iquitos – Perú
065 - 26 1088 / 065 - 26 2240
Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

Sede Tarapoto – Perú
42 - 58 5638 / 42 - 58 5640
Leoncio Prado 1070 / Martines de Compañon 933

Universidad Científica del Perú
www.ucp.edu.pe

HOJA DE ANTIPLAGIO



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:

“LA MOTIVACION EN CONSTRUCCIÓN CIVIL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA CUMBAZA SAC, TARAPOTO 2021”

Del alumno: **IVAN GUSTAVO REATEGUI ACEDO**, de la Escuela de Posgrado, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **6% de plagio**.

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



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

CRA/VI-a
11-2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	iv
HOJA DE ANTIPLAGIO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN.....	10
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I. Marco teórico	12
1.1. Antecedentes del estudio.....	12
1.2. Bases teóricas.....	15
1.2.1. Teorías contemporáneas.	15
1.2.2. Términos básicos.	17
CAPÍTULO II: Planteamiento del problema	21
2.1. Descripción del problema.	21
2.2. Formulación del problema.	22
2.2.1. Problema general	22
2.2.2. Problemas específicos	23
2.3. Objetivos.....	23
2.3.1. Objetivo general.....	23
2.3.2. Objetivos específicos.	23
2.4. Hipótesis.....	24
2.4.1. Hipótesis general.....	24
2.4.2. Hipótesis específicas.....	24
2.5. Variables.....	25
2.5.1. Identificación de las variables y operacionalización.	25
CAPÍTULO III: Metodología.....	26

3.1. Tipo y diseño de investigación.	26
3.1.1 Tipo de investigación.....	26
3.1.2. Diseño de investigación.	26
3.2. Población y muestra.	26
3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.....	27
3.4. Procesamiento y de análisis de datos.	29
CAPITULO IV: Resultados de la investigación	30
4.1 Resultados.....	30
4.1.1 Resultados de la variable Motivación en construcción civil.....	30
CAPITULO V: Discusión, conclusiones y recomendaciones	43
5.1 Discusión de los resultados.....	43
5.1.1 Contrastación de la hipótesis	43
5.2 Conclusiones.....	46
5.3 Recomendaciones	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	51
Anexo 1: Matriz de investigación.....	51
Anexo 2: Instrumentos de recojo de la información.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Página

Tabla 1 Operacionalización de la variable	25
Tabla 2 Prueba de validez de constructo del instrumento de recolección de datos	28
Tabla 3 Resultados de aplicar la encuesta a la Variable Motivación en Construcción Civil	30
Tabla 4 Resultados de aplicar la encuesta en relación a la dimensión Motivacional en Construcción Civil	31
Tabla 5 Resultados de la comparación entre las dimensiones de la variable motivación.....	33
Tabla 6 Resultados de aplicar la encuesta en relación a la dimensión remuneración en la Construcción Civil.....	34
Tabla 7 Resultados de aplicar la encuesta en relación a la dimensión capacitación en la Construcción Civil.....	36
Tabla 8 Resultados de aplicar la encuesta en relación a la dimensión desempeño en la Construcción Civil.....	37
Tabla 9 Resultados de aplicar la encuesta en relación a la dimensión ambiente laboral – Condiciones de trabajo en la Construcción Civil.....	39
Tabla 10 Resultados de la comparación entre las dimensiones de la variable productividad laboral	40
Tabla 11 Correlación entre Motivación en Construcción Civil y Productividad Laboral.....	42
Tabla 12 Prueba de validez de constructo del instrumento de recolección de datos	51
Tabla 13 Prueba de validez de constructo del instrumento de recolección de datos.....	53
Tabla 14 Prueba de validez de constructo del instrumento de recolección de datos	54

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Página.

Gráfico 1 Representación gráfica de la encuesta en relación a la dimensión de Factores higiénicos en Construcción Civil.....	30
Gráfico 2 Representación visual de la encuesta en relación a la dimensión de Factores higiénicos en Construcción Civil.....	31
Gráfico 3 Representación gráfica de la encuesta en relación a la dimensión Motivacional en Construcción Civil	32
Gráfico 4_Representación visual de la encuesta en relación a la dimensión Motivacional en Construcción Civil	32
Gráfico 5 Representación gráfica de la comparación entre las dimensiones de la variable motivación.....	33
Gráfico 6_Representación visual de la comparación entre las dimensiones de la variable motivación.....	34
Gráfico 7 Representación gráfica de la encuesta en relación a la dimensión remuneración en Construcción Civil	35
Gráfico 8 Representación visual de la encuesta en relación a la dimensión remuneración en Construcción Civil	35
Gráfico 9 Representación visual de la encuesta en relación a la dimensión capacitación en Construcción Civil	37
Gráfico 10 Representación gráfica de la encuesta en relación a la dimensión desempeño en Construcción Civil	38
Gráfico 11 Representación visual de la encuesta en relación a la dimensión desempeño en Construcción Civil.....	38
Gráfico 12 Representación gráfica de la encuesta en relación a la dimensión ambiente laboral – condiciones de trabajo en Construcción Civil	39
Gráfico 13 Representación visual de la encuesta en relación a la dimensión ambiente laboral – condiciones de trabajo en Construcción Civil	40
Gráfico 14 Representación gráfica de la comparación entre las dimensiones de la variable productividad laboral.....	41
Gráfico 15 Representación visual de la comparación entre las dimensiones de la variable productividad laboral.....	41
Gráfico 16 Análisis estadístico de la prueba de normalidad entre la variable motivacional y la variable de productibilidad laboral	45

RESUMEN

La Motivación en Construcción Civil y su Influencia en la Productividad Laboral de la Empresa Constructora Cumbaza SAC, Tarapoto 2021

Iván Gustavo, Reátegui Acedo

La investigación, tiene por objetivo Demostrar la influencia de la motivación en construcción civil en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto 2021.

Tuvo por objetivo general, demostrar la influencia de la motivación en construcción civil en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto 2021. Después de la aplicación de la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.675, que indica la influencia de la Motivación en Construcción Civil en la Productividad Laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada. Presentando las conclusiones más importantes; El nivel de motivación se debe a los factores motivacionales, que presenta la empresa; es determinante para mantener y elevar la productividad laboral, muchas empresas constructoras no lo hacen o simplemente ahorran y ganan tiempo. La productividad laboral, radica primordialmente en la remuneración, es decir un trabajador bien remunerado, de hecho, aumentará su rendimiento, traducido en productividad laboral. Así podemos decir que, el grado de influencia es significativo, lo que nos indica que ambas variables se necesitan, es decir no puede existir buena productividad laboral si no hay buena motivación.

Palabras claves: Productividad, Motivación, Rendimiento.

ABSTRACT

Motivation in Civil Construction and its Influence on Labor Productivity of the Construction Company Cumbaza Sac, Tarapoto 2021

Iván Gustavo, Reátegui Acedo

The objective of this research is to demonstrate the influence of motivation in civil construction on the labor productivity of the workers of the construction company Cumbaza SAC Tarapoto 2021.

Its general objective was to demonstrate the influence of motivation in civil construction on the labor productivity of the workers of the construction company Cumbaza SAC Tarapoto 2021. After the application of Spearman's Rho test, a correlation coefficient of 0.675 was obtained, which indicates the influence of Motivation in Civil Construction on Labor Productivity, therefore, the hypothesis is accepted. Presenting the most important conclusions; The level of motivation is due to the motivational factors, which the company presents; it is determinant to maintain and raise labor productivity, many construction companies do not do it or simply save and gain time. Labor productivity, lies primarily in the remuneration, that is to say, a well-paid worker, in fact, will increase his performance, translated into labor productivity. Thus, we can say that the degree of influence is significant, which indicates that both variables are necessary, i.e. there cannot be good labor productivity if there is no good motivation.

Key words: Productivity, Motivation, Performance.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes del estudio.

García, V. (2015), en su investigación *La Motivación Laboral Estudio Descriptivo de Algunas Variables*, tuvo como objetivo emplear teorías motivacionales en el entorno laboral.

Menciona que este estudio se encuentra relacionado con las asignaturas de Psicología del Trabajo y Psicología Social del Grado, donde se desarrollan las Teorías motivacionales en el trabajo y el comportamiento de los individuos en el entorno laboral. En estas asignaturas se adquieren conocimientos sobre las diferentes teorías sobre el comportamiento de los trabajadores en su entorno laboral, por medio del estudio de sus necesidades, de su motivación en el trabajo o elementos que les conducen a estar motivados en el desarrollo de sus tareas, las respuestas que ofrecen a determinadas situaciones. El instrumento que se utilizó fue la entrevista que es útil para conseguir información sobre situaciones individuales, y a partir de estas se extrajo lo colectivo, es decir, el carácter social que existe en ellas.

En conclusión, el trabajador espera obtener de su trabajo beneficios y una vez que lo hayan logrado pasaran a un estado habitual por consiguiente el trabajador siempre esperara ser motivado con nuevos aportes.

Olvera, Y. (2014), en su investigación *Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*, tuvo como objetivo establecer parámetros que motivaran al trabajador en su entorno laboral.

El presente estudio tiene como objetivo principal establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora. El tipo de investigación es mixta ya que es cuantitativa y cualitativa. Como instrumento se utilizó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo a la población objeto de estudio, la cual está compuesta por 38 empleados.

Concluyendo que los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son Trabajo en equipo y

Seguridad e Higiene ambos son considerados factores operativos y que dentro de la motivación son parte de los extrínsecos.

Pérez, J. y Verastegui, A. (2016), en su investigación *Propuesta Motivacional para Mejorar el Desempeño Laboral en los Colaboradores de una mype de lima sur – caso avícola vera e.i.r.l. – 2012*, tuvo como objetivo realizar propuestas motivacionales en las MYPE para elevar la productividad de las empresas.

Este trabajo de investigación implica la forma mediante la cual, la MYPE pueda contar con una propuesta motivacional que contribuya en alcanzar mejores niveles de motivación en sus colaboradores, para mejorar el rendimiento laboral. Se presenta las situaciones bajo las cuales muchas organizaciones y en nuestro particular la MYPE, vienen realizando una gestión sin tomar en cuenta el factor motivacional de sus colaboradores y de cómo, la desmotivación puede generar bajos niveles de desempeño laboral.

La población de estudio está conformada por los 14 colaboradores, el diseño es no experimental transversal, tipo descriptivo y método cuantitativo. El instrumento utilizado fue el cuestionario.

Así mismo se utilizó la prueba T de Student obteniendo como resultado rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis general H1, en la cual se planteó que si se desarrolla la propuesta motivacional entonces se mejorará el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur – 2012.

Gutiérrez, W. (2015), en su investigación *Motivación y Satisfacción Laboral de Los Obreros De Construcción Civil” llevada a cabo en la ciudad de Lima*, tuvo como objetivo aumentar la eficiencia e eficacia de sus trabajadores mediante la motivación.

Generar un aporte al estudio de la Motivación y Satisfacción Laboral de los Obreros del sector de la construcción en la Comunidad Peruana. La metodología utilizada en el estudio sobre la motivación de los trabajadores de construcción, es predominantemente cuantitativa. Así, la mayoría de trabajos utilizan cuestionarios diseñados específicamente para el sector de la construcción, con listas de necesidades, variables motivadoras y desmotivadoras, a valorar en escala de Likert, diferenciar entre la importancia y la satisfacción percibidas.

Zavaleta, J L (2017), en su investigación *Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017*, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la productividad y la motivación.

Se ha llegado a determinar el nivel de relación de la motivación con la productividad de los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, observando la tabla de contingencia donde se cruzaron las dos variables de estudio, entre la motivación y la productividad, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%. En la columna productividad se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel medio con 90%, seguido del nivel alto con 10%, respectivamente.

Se ha llegado a identificar el nivel de la variable motivación de los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, en el cual se observa que la variable motivación tiene un nivel bajo con el 24%, además se observa que el nivel medio obtiene el 76%.

Se ha llegado a identificar el nivel de la variable productividad de los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, en el cual se observa que la productividad tiene un nivel bajo con el 0%, además se observa que el nivel medio obtiene el 90% y por último el nivel alto tiene un 10%.

Se ha llegado a establecer el nivel de la variable motivación en relación a la dimensión remuneración, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%.

En la columna remuneración se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel bajo con 98%, seguido del nivel medio con 2%, respectivamente. Se ha llegado a establecer el nivel de la variable motivación con la dimensión capacitación, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%.

En la columna capacitación se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel bajo con 74%, seguido del nivel medio con 26%, respectivamente. Se ha llegado a establecer el nivel de la variable motivación con la

dimensión desempeño, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%.

En la columna desempeño se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel alto con 56%, seguido del nivel medio con 44%, respectivamente. Se ha llegado a establecer el nivel de la variable motivación con la dimensión ambiente laboral, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%.

En la columna ambiente laboral se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel alto con 84%, seguido del nivel medio con 16%, respectivamente. También mediante la prueba de Chi cuadrado se comprobó el grado de significancia que tuvo las dos variables de estudio, en el cual no fue significativa entre las dos variables, por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula y finalmente se afirma que no existe relación significativa entre la motivación y la productividad de los agentes de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, quedando demostrado que no se aceptó la hipótesis afirmativa.

Ramírez, A. (2018), en su investigación *El Sistema Motivacional y la Influencia en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Zona Registral N° VII – Sede Juanjuí*, menciona que los sistemas motivacionales aplicados en la Zona Registral N° VII – Sede Juanjuí, no se traducen en un alto nivel de rendimiento, sino que son necesarios algunos factores como la capacitación del individuo para el cargo, el conocimiento de lo que la organización espera de él y la identificación del trabajador con la institución.

1.2. Bases teóricas.

1.2.1. Teorías contemporáneas.

Teoría de las Necesidades:

Según Maslow (1954), existe una pirámide jerárquica de necesidades que son la fuente de la motivación. Los diferentes tipos de necesidades están ordenados en esa pirámide y se encuentran reunidos en dos grandes grupos: necesidades básicas y necesidades de crecimiento. Las necesidades básicas son las primeras en aparecer y requieren del entorno para poder ser satisfechas porque representan una

carencia del individuo. Dentro del segundo grupo están la actualización de las capacidades y el crecimiento psicológico de la persona. Las motivaciones presentes en este nivel de necesidades son las denominadas metamotivaciones.

Teoría de la motivación-higiene:

Herzberg propone que las personas se motivan con dos dimensiones o factores:

Factores higiénicos: Son externos a la tarea que se realiza, de asociación al contexto en el que se desarrolla el trabajo.

Factores Motivacionales: Condiciones de trabajo y bienestar: Esto no lo puede controlar el trabajador por ende es un factor de insatisfacción.

Teoría E.R.G.:

Alderfer (2010), esta teoría se diferencia de la de Maslow en dos temas:

Primero Alderfer menciona que las necesidades tienen tres categorías:

- Existenciales (las mencionadas por Maslow)
- De relación (relaciones interpersonales)
- De crecimiento (creatividad personal).

Como segundo punto menciona que cuando las necesidades superiores se ven frustradas, las necesidades inferiores volverán, a pesar de que ya estaban satisfechas. Con respecto a esto no coincidía con Maslow ya que para Alderfer las personas subían y bajaban por la pirámide de las necesidades, de tiempo en tiempo y de circunstancia en circunstancia.

Teoría de las necesidades

Mc Clelland (2009), Basada en que las personas que se encuentran motivadas presentan tres impulsos:

- La necesidad del Poder
- La necesidad del Logro
- La necesidad de Afiliación La estabilización de estos 3 impulsos varía dependiendo de la persona.

Teoría de la equidad:

Menciona que las personas están motivadas cuando reciben una recompensa de acuerdo a su esfuerzo realizado. Las personas comparan sus recompensas con la de otros, juzgando la equidad.

Teoría de la expectativa:

Las personas deciden por una conducta cualquiera con base a sus expectativas que dicha actuar los encaminara a un resultado deseado; estas son fundamento del modelo de las perspectivas, el cual consiste en tres componentes:

1. Las expectativas del desempeño-resultado: Las personas esperan ciertos resultados de su conducta.

2. Valencia: Una conducta presenta un resultado esta tiene una valencia o poder para motivar que varía según la persona.

3. Las expectativas del esfuerzo-desempeño: Éstas seleccionan el grado de desempeño que les brindara más posibilidades de conseguir un resultado que sea apreciado.

Teoría del reforzamiento:

Esta teoría habla de un proceso cíclico ya que los actos pasados de una persona producen variaciones en los actos futuros.

Teoría de las Metas:

Esta teoría determina que las personas se fijan metas u objetivos siendo estas la primera fuerza motivadora del esfuerzo laboral y determina el esfuerzo desarrollado para la realización de tareas.

1.2.2. Términos básicos.

a. Motivación

Porret (2008), la motivación es todo lo que incentiva, impulsa y mantiene el comportamiento de las personas dentro una organización, planteando la necesidad que el individuo realice un trabajo óptimo para poder alcanzar mejores resultados y que los procesos de motivación sean efectivos para cada

uno de los colaboradores, sintiéndose cómodos dentro de su ambiente laboral.
(p.86)

Chiavenato (2000) plantea que uno de los problemas fundamentales para cualquier organización como motivar al trabajador. En la actualidad no es tarea fácil, ya que los trabajadores obtienen carente satisfacción de sus empleos y poco sentido de realización o inventiva, lo que genera preocupación ya que representa un problema que se debe enfrentar dentro de las actividades motivacionales o programas. Lo que recomienda es identificar aquellos factores que motivan a las personas de manera individual o grupal, y que por lo general son eludidos en este tipo de programa (p. 88).

b. **Productividad**

Martínez (2007) sostiene que la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están utilizando los recursos de una economía; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, indicando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para lograr bienes y servicios en el mercado. (p.2)

Robbins y Coulter (2000) la establecen como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. Así mismo se puede definir como la relación entre los resultados deseados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menos tiempo lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. (p.7)

c. **Eficiencia**

Chiavenato (2004), en su libro introducción a la teoría general de la administración, define la eficiencia como la utilización correcta de los recursos disponibles (p.14). En términos generales, la eficiencia se refiere a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Asimismo, representa una capacidad o cualidad importante de las empresas u organizaciones cuyo propósito siempre es alcanzar metas, aunque impliquen situaciones complejas y muy competitivas. Por otra parte, la eficiencia se enfoca principalmente en los medios para resolver problemas, ahorrar gastos, cumplir tareas y obligaciones, así como es capacitar a los subordinados por medio de un enfoque reactivo

para que cumplan con las labores establecidas. La eficiencia está vinculada en la productividad; pero si solo se utilizara este indicador como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos, solo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, se pone un énfasis mayor hacia dentro de la organización a buscar a toda costa sea más eficiente y obtener un estilo eficientista para toda la organización que se materializaría en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles.

d. **Efectividad**

Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivitas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos (p.17)

e. **Eficacia**

Se relaciona con el concepto de productividades y agrega una idea de expectación o deseabilidad. "Hacer lo que está bien". Otra definición de eficacia es "obtener el efecto deseado o producir el resultado esperado". (...) En pocas palabras, eficacia es hacer bien las cosas maximizando los esfuerzos y recursos orientados al cumplimiento de objetivos y metas bien definidas. (p.18)

f. **Remuneración:** El salario satisface en función de cuanto se ha recibido y de la cantidad que el individuo considera que debería recibir.

g. **Desempeño Laboral:**

Chiavenato (2000), manifiesta que es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales.

h. **Ambiente Laboral:** Es un elemento muy trascendental en el día a día de la empresa, pese a que es difícil determinar o precisar las características que lo propician.

- i. **Incentivos:** Son programas diseñados para recompensar el buen rendimiento de los empleados.
- j. **Servicios:** Un servicio es el resultado de la aplicación de esfuerzos humanos o mecánicos, personas u objetos. Los servicios se refieren a un hecho, un desempeño o un esfuerzo que no es posible poseer físicamente.
- k. **Rendimiento:** Valor total que la empresa espera con respecto a episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo en función de que presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de la organización. Motowildo (2003).
- l. **Relaciones interpersonales:** son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas.
- m. **Productos:** Un producto es cualquier cosa que se puede ofrecer en un mercado para su atención, adquisición, uso o consumo y que podría satisfacer un deseo o una necesidad. (Sin embargo), el concepto de producto no está limitado a objetos físicos; cualquier cosa que pueda satisfacer una necesidad se puede llamar producto (objetos físicos, servicios, personas, lugares, organizaciones e ideas). Además de los bienes tangibles, los productos incluyen servicios, que son actividades o beneficios que se ofrecen a la venta y que son básicamente intangibles y no tienen como resultado la propiedad de algo. Kotler y Armstrong (2003).

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema.

Cada día se percibe que suceden cambios en las empresas y en las personas debido a los avances vertiginosos de la ciencia y tecnología en el marco de la mundialización del capital; transformaciones que han sorprendido con energía a los diversos niveles de progreso del hombre, perjudicando no sólo los estilos de vida de las personas, sino también los vínculos sociales y la relación que mantiene el colaborador con las empresas a las que pertenece (Ramírez, Abreu & Badii, 2008). Asimismo, el influjo de la motivación en la función de los colaboradores es fundamental para lograr determinados propósitos planteados por las empresas. Por ello, las diversas organizaciones requieren motivar permanentemente a sus trabajadores y provocar una sensación de identificación y compromiso (Tito et al, 2015).

Al respecto, el año 2013, la encuestadora Gallup realizó un estudio, en 21 países latinoamericanos y en distintos rangos de trabajo, acerca de la motivación de los empleados de todo tipo de trabajo, primordialmente en construcción; detectando que únicamente el 13% de los colaboradores que laboraban se encontraban motivados; mientras que el 63% mostraban desmotivación y el 24% se encontraba activamente desmotivado (Fischman & Matos, 2015).

Asimismo, se señala que la motivación de la investigación ha sido por vacíos de conocimiento; en vista que, cuando se revisó la literatura sobre el tema se detectó contradicciones acerca de la influencia de la motivación externa e interna en la solución. También, es conocido que la motivación de los trabajadores disminuye con el tiempo (Jaico, 2016), hecho que sucede en empresas con excesiva rotación de personal, como es en nuestro caso Constructora Cumbaza S.A.C. Por lo tanto, siendo la preocupación de la empresa, mejorar la productividad laboral de sus colaboradores mediante la motivación, se aplicará la Teoría Motivación-Higiene de Herzberg para determinar si los factores motivacionales o intrínsecos y los factores higiénicos o extrínsecos, generaban efectos en la mejora de la productividad laboral de los mismos; contextualizando el enfoque a la realidad de la empresa.

Además, se explica que el motivo de optar por la Teoría de Herzberg se debe a que fue planteada para el sector laboral y encaja en la realidad de la empresa

objeto de estudio; ya que ante el decaimiento de la motivación de los colaboradores se generó el debate sobre la manera de mantener su compromiso con la empresa y sus usuarios; reconociendo que no solo se trabaja por fines económicos sino, también, por satisfacción personal y realización profesional; diversos factores que se agrupan como motivacionales (intrínsecos) e higiénicos (extrínsecos) en la productividad laboral de los trabajadores. Así mismo, se reconoció que este enfoque se sustenta en un equilibrio entre los factores de higiene y los motivadores; entendiéndose que un ambiente laboral inadecuado generará sensaciones de insatisfacción laboral y un ambiente laboral adecuado permitirá la satisfacción del colaborador.

En lo referente a la variable de la productividad laboral, se optará por el Modelo de los Factores planteados por Thomas, como factores del ambiente de trabajo (rotación de personal, influencia sindical, etc.) y eventos no controlables por la organización (cultura organizacional), así mismo se pretende conocer la influencia de la motivación en la mejora de la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Constructora Cumbaza SAC de Tarapoto, según la Teoría Motivación-Higiene de Herzberg, enfoque que considera la existencia de factores motivacionales (internos) e higiénicos (externos) en la productividad laboral de los colaboradores.

Mediante mi visita a la empresa he podido observar varios problemas en sus colaboradores pero lo más relevante es en la parte de motivación que la mayoría de sus trabajadores no se sienten motivados al realizar su trabajo, la comunicación es deficiente no tienen carisma al momento de atender, son conformistas, pocos reconocimientos en sus desempeño a quienes dan sus esfuerzos extras, y en cuanto a la productividad laboral que tienen cada uno de ellos se sienten diferentes debido al cambio en estos 3 últimos meses y aun no se adaptan, no llegan a sus metas fijadas, la rotación de personal constante, el ambiente laboral es diferente y esto genera pérdida, otros renuncian, además la inseguridad laboral y familiar también los afecta mucho y por eso el desgano de seguir trabajando.

2.2. Formulación del problema.

2.2.1. Problema general

El problema descrito se resume en la siguiente interrogante general:

¿Cómo influye la motivación en Construcción Civil en la productividad laboral de la empresa constructora Cumbaza, Tarapoto al año 2021?

2.2.2. Problemas específicos

Las interrogantes específicas son las siguientes:

¿Cómo se puede identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021?

¿Cómo se puede determinar la productividad laboral de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC; en el año 2021?

¿Cómo definir el grado de influencia entre la motivación y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021?

¿Cómo la motivación intrínseca puede ser un factor de mejora de la productividad de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza Tarapoto del año 2021?

¿Cómo la motivación extrínseca puede ser un factor de mejora de la productividad de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza Tarapoto del año 2021?

2.3. Objetivos.

2.3.1. Objetivo general.

Demostrar la influencia de la motivación en construcción civil en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto 2021.

2.3.2. Objetivos específicos.

Identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.

Conocer la productividad laboral de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC; en el año 2021.

Definir el grado de influencia entre la motivación y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.

Establecer si la motivación intrínseca es un factor de mejora de la productividad de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.

Determinar si la motivación extrínseca es un factor de mejora de la productividad de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.

2.4. Hipótesis.

2.4.1. Hipótesis general.

Es posible que, se pueda demostrar la influencia de la motivación en la productividad laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas.

H1 Es posible identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.

H2 Es posible conocer la productividad laboral de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC; en el año 2021.

H3 Es posible definir el grado de influencia entre la motivación y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.

H4 Es posible establecer si la motivación intrínseca es un factor de mejora de la productividad de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.

H5 Es posible determinar si la motivación extrínseca es un factor de mejora de la productividad de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.

2.5. Variables.

2.5.1. Identificación de las variables y operacionalización.

Tabla 1
Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Índices
<u>Variable Independiente</u> Motivación en construcción civil	Factores higiénicos	1. Motivación en construcción civil.	Absolutamente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Absolutamente de acuerdo
		2. Condiciones de trabajo y bienestar.	
		3. Políticas de la organización y administración.	
		4. Relaciones con el supervisor.	
		5. Competencia técnica al supervisor.	
	Factores Motivacionales	6. Salario y remuneración.	
		7. Seguridad en el puesto.	
		8. Relaciones con los colegas.	
		9. El trabajo en sí.	
		10. Delegación de responsabilidad.	
<u>Variable dependiente</u> Productividad Laboral	Remuneración	1. Productividad Laboral.	Nunca A veces Raras veces Siempre
		2. Remuneración/Garantizar equidad.	
	Capacitación	3. Reflejar la Política de la institución.	
		4. Capacitación/ Incremento en La productividad.	
		5. Oportunidades de progreso.	
	Desempeño	6. Desempeño/Intensidad (fuerza).	
		7. Persistencia (perseverancia).	
	Ambiente Laboral	8. Ambiente laboral/Actitudes Percepciones.	

Elaboración: el autor

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1 Tipo de investigación.

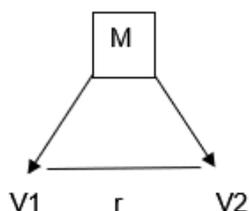
La investigación de acuerdo al nivel de conocimiento pertenece a una investigación no experimental.

El estudio pertenece al enfoque cuantitativo de investigación porque las preguntas de investigación versaron sobre cuestiones específicas, se revisaron investigaciones anteriores, sometieron a prueba la hipótesis mediante el empleo de los diseños de investigación apropiados y se usaron la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

Investigación Aplicada: Tiene como finalidad primordial la resolución de problemas prácticos inmediatos en orden a transformar las condiciones. El propósito de realizar aportaciones al conocimiento teórico es secundario.

3.1.2. Diseño de investigación.

Diseño No Experimental: Se refiere a investigaciones en las que, no hay manipulación de la variable independiente. Podemos decir también que es del tipo observacional mediante la recolección de datos por medio de encuestas.



Donde:

M : Muestra

V1: Motivación en construcción civil

V2: Productividad Laboral

r : Relación

3.2. Población y muestra.

Población: De acuerdo a Hernández, (2014): La población objetivo de la investigación constituye el estudio de todas las unidades de análisis, para ello se

debe tener determinadas las características de los elementos que posibiliten identificar la pertenencia o no a la población objetivo (p, 267). En la empresa constructora Cumbaza SAC, trabajan 96 personas.

Muestra: De acuerdo a Hernández, (2014) cuando la población es delimitada posibilitará entonces contar con un listado que incluya todos los elementos que la integren. Ese listado recibe el nombre de marco de muestreo. Entonces utilizaremos el universo muestral, es decir tomaremos los 96 trabajadores.

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

Técnicas: Las técnicas son procedimientos sistematizados, operativos que sirven para la solución de problemas prácticos. Las técnicas deben ser seleccionadas teniendo en cuenta lo que se investiga, en la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta.

La recolección de los datos se sometió a la validez y confiabilidad de los resultados.

Encuesta: Persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema.

Instrumento: Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas, para el estudio se empleó el instrumento del cuestionario. Cuestionario estructurado: Es una modalidad de la técnica de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cedula que están relacionadas a lo que se busca en el estudio.

El instrumento de recolección de datos utilizados en la presente investigación fue la encuesta. La encuesta es un documento básico para obtener la información en la gran mayoría de las investigaciones y estudios, está formado por una serie de preguntas que deben estar redactadas de una forma organizada coherente, secuencial y estructurada de acuerdo con una determinada planificación, con el fin en el que se precise. El procedimiento para la recolección de datos se realizó de la siguiente manera:

El instrumento que se empleó en la recolección de datos fue el cuestionario el que se sometió a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.

Elaboración y aprobación del proyecto de tesis.

- a) Elaboración del instrumento de recolección de datos.
- b) Prueba de validez y confiabilidad al instrumento de recolección de datos.
- c) Recojo de la información.
- d) Procesamiento de la información.
- e) Organización de la información en cuadros.
- f) Análisis de la información.
- g) Interpretación de datos.
- h) Elaboración de discusión y presentación del informe.
- i) Sustentación del informe.

Tabla 2

Prueba de validez de constructo del instrumento de recolección de datos

Indicadores	Índices	Instrumento de recolección de datos
1. Motivación en construcción civil.	Absolutamente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Absolutamente de acuerdo	Datos recolectados
2. Condiciones de trabajo y bienestar.		
3. Políticas de la organización y administración.		
4. Relaciones con el supervisor.		
5. Competencia técnica al supervisor.		
6. Salario y remuneración.		
7. Seguridad en el puesto.		
8. Relaciones con los colegas.		
9. El trabajo en sí.		
10. Delegación de responsabilidad.		
1. Productividad Laboral.	Nunca A veces Raras veces Siempre	Datos recolectados
2. Indicadores.		
3. Remuneración/Garantizar equidad.		
4. Reflejar la Política de la institución.		
5. Capacitación/ Incremento en La productividad.		
6. Oportunidades de progreso.		
7. Desempeño/Intensidad (fuerza).		
8. Persistencia (perseverancia).		
9. Ambiente laboral/Actitudes Percepciones.		

Elaboración: el autor

Los instrumentos se señalan en el anexo, expresados en tablas de datos históricos.

3.4. Procesamiento y de análisis de datos.

Para el procesamiento de los datos se utilizó la hoja de cálculo Excel, y para el análisis univariado se emplearon tablas de frecuencias simples y porcentajes.

Se procesará en Excel, primeramente, los instrumentos serán medidos su confiabilidad en el Alfa de Crombach del SPSS, luego el cálculo de correlación con el Rho de Spearman.

El análisis e interpretación de los datos se efectuó empleando la estadística descriptiva.

CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Resultados de la variable Motivación en construcción civil

Dimensión: Factores higiénicos

Los resultados que se detallan a continuación fueron obtenidos del análisis de los indicadores, dimensiones y variables.

Tabla 3

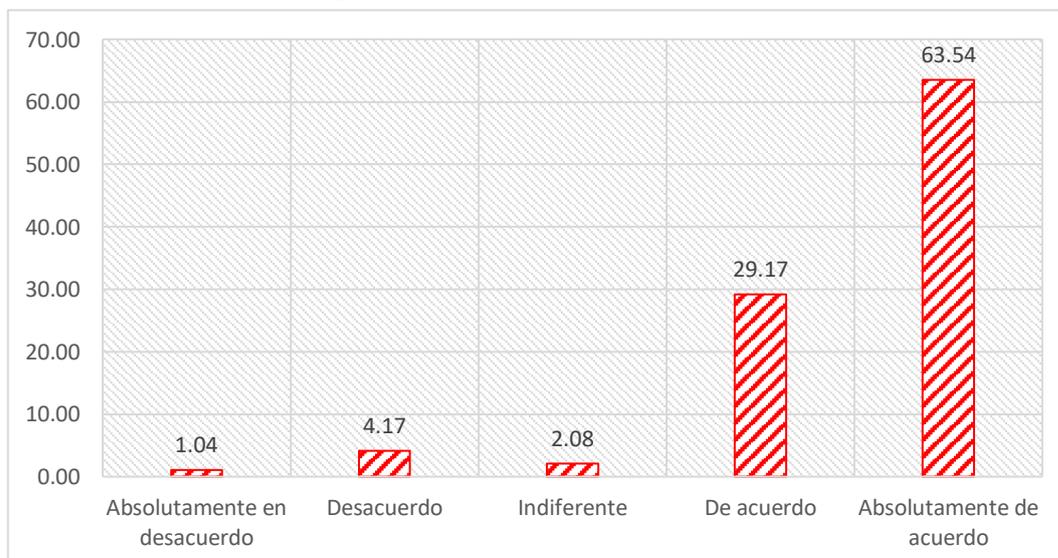
Resultados de aplicar la encuesta a la Variable Motivación en Construcción Civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Absolutamente en desacuerdo	1	1.04	1.04
Desacuerdo	4	4.17	5.21
Indiferente	2	2.08	7.29
De acuerdo	28	29.17	36.46
Absolutamente de acuerdo	61	63.54	100.00
Total =	96	100.00	

Elaboración: el autor

Gráfico 1

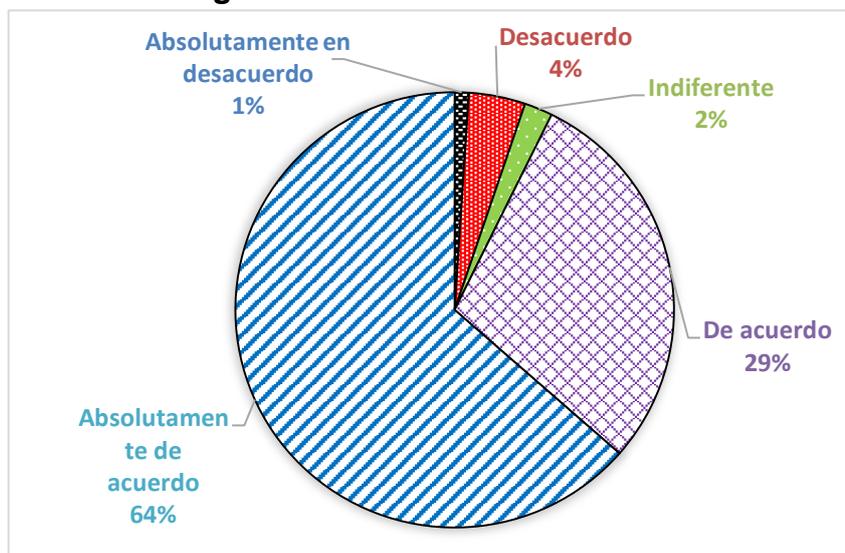
Representación gráfica de la encuesta en relación a la dimensión de Factores higiénicos en Construcción Civil



Fuente: Tabla 2

Gráfico 2

Representación visual de la encuesta en relación a la dimensión de Factores higiénicos en Construcción Civil



Fuente: Tabla 2

Los resultados muestran que el 64 % de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo, el 29 % están de acuerdo, el 2 % se muestran indiferentes, el 4 % están en desacuerdo y el 1 % representan a los trabajadores que se muestran totalmente en desacuerdo.

Dimensión: Motivacionales

Los resultados que se detallan a continuación fueron obtenidos del análisis de los indicadores, dimensiones y variables.

Tabla 4

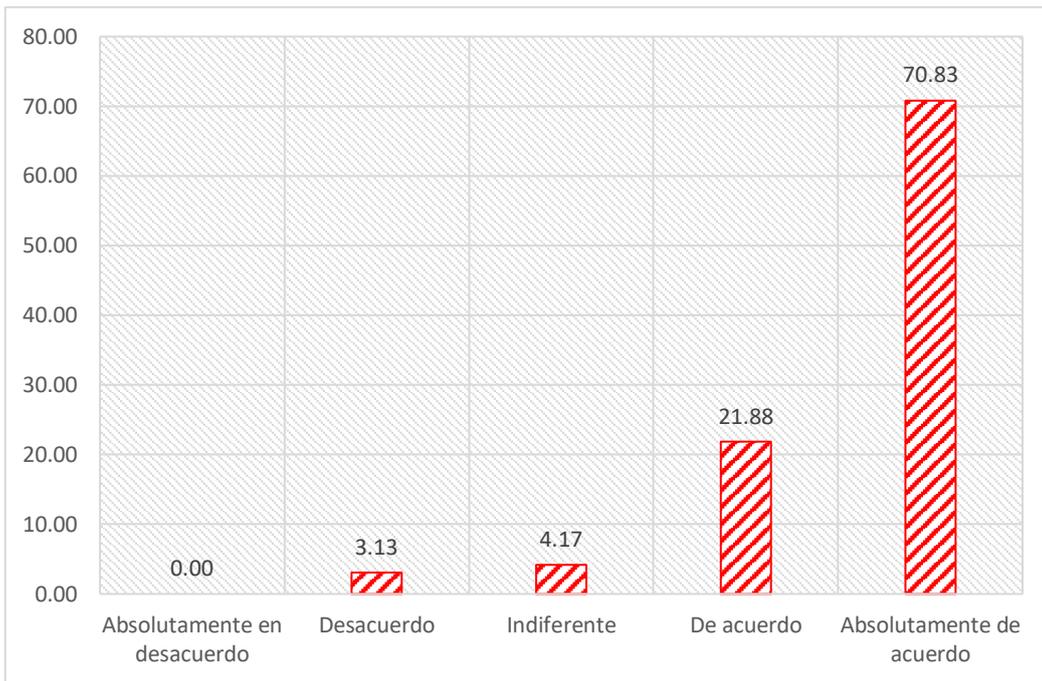
Resultados de aplicar la encuesta en relación a la dimensión Motivacional en Construcción Civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Absolutamente en desacuerdo	0	0.00	0.00
Desacuerdo	3	3.13	3.13
Indiferente	4	4.17	7.29
De acuerdo	21	21.88	29.17
Absolutamente de acuerdo	68	70.83	100.00
Total =	96	100.00	

Elaboración: el autor

Gráfico 3

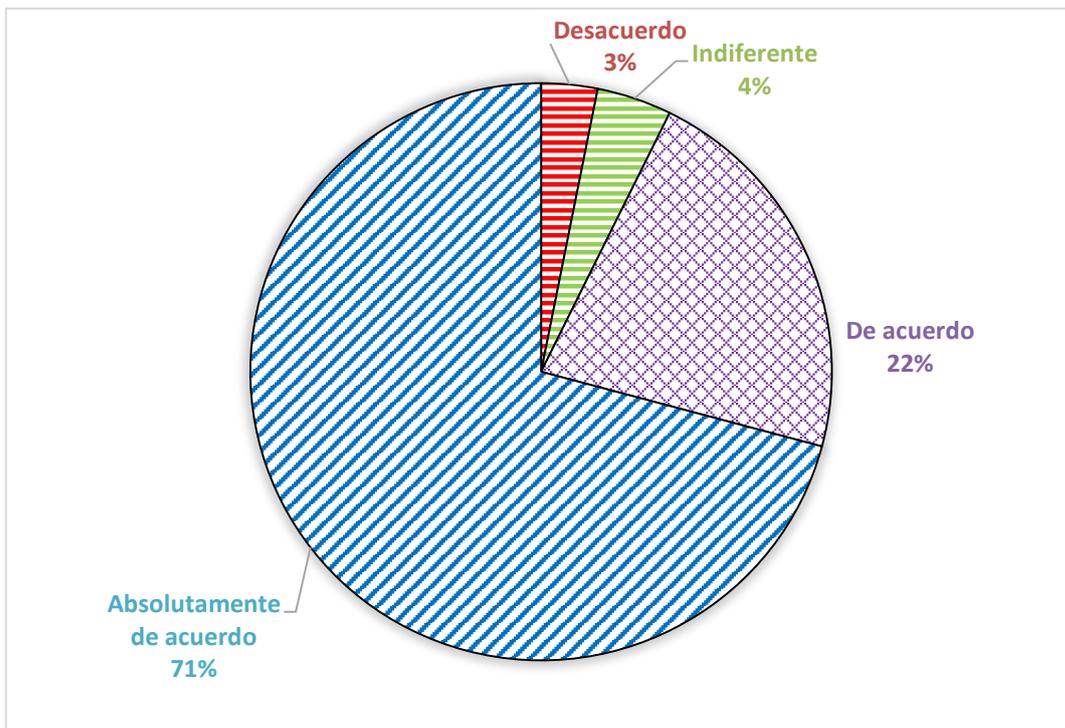
Representación gráfica de la encuesta en relación a la dimensión Motivacional en Construcción Civil



Fuente: Tabla 3

Gráfico 4

Representación visual de la encuesta en relación a la dimensión Motivacional en Construcción Civil



Fuente: Tabla 3

Los resultados muestran que el 71 % de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo, el 22 % están de acuerdo, el 4 % se muestran indiferentes, el 3 % están en desacuerdo y el 0 % representan a los trabajadores que se muestran totalmente en desacuerdo.

Factor que tienen más influencia en la variable motivación en construcción civil:

Tabla 5

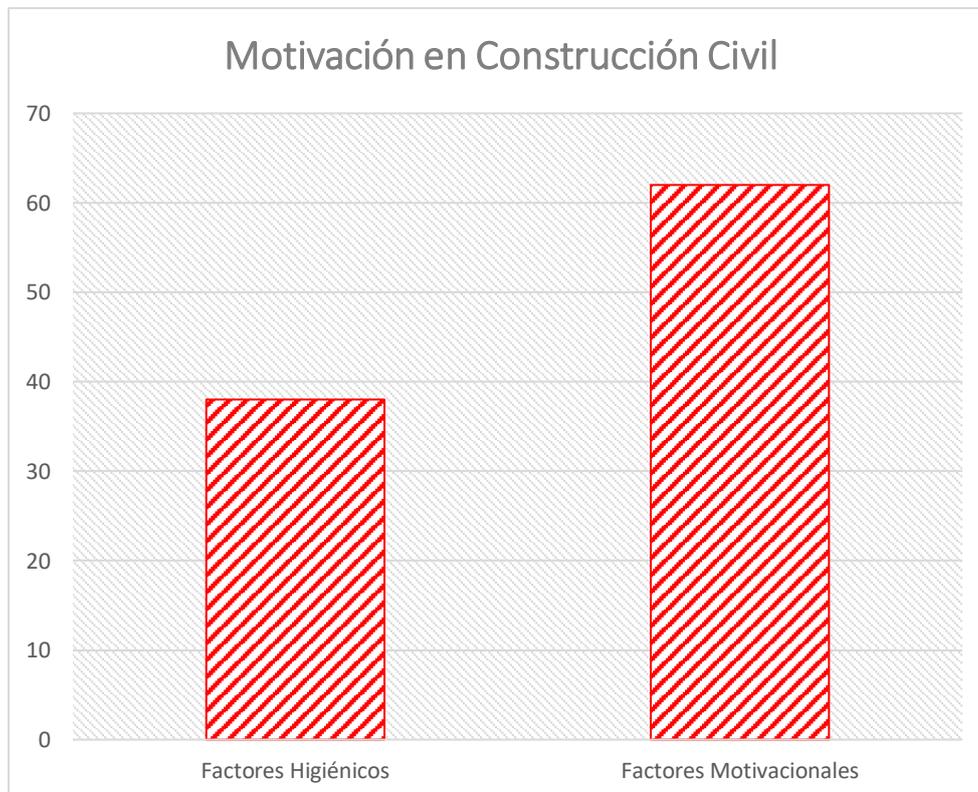
Resultados de la comparación entre las dimensiones de la variable motivación

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
Factores Higiénicos	36	38
Factores Motivacionales	60	62
Total	96	100

Elaboración: el autor

Gráfico 5

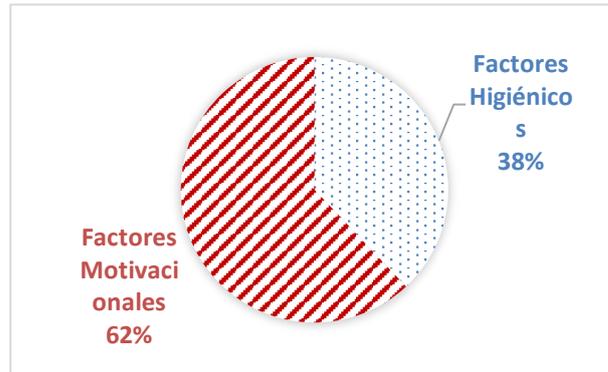
Representación gráfica de la comparación entre las dimensiones de la variable motivación



Fuente: Tabla 4

Gráfico 6

Representación visual de la comparación entre las dimensiones de la variable motivación



Fuente: Tabla 4

Se observa que de la variable Motivación en Construcción Civil la dimensión que presenta mayor interés por los encuestados es los factores motivaciones, con un 62 % de aceptabilidad, debido a que la inteligencia emocional que presenta cada trabajador, es muy importante en el status laboral, es decir llega al trabajo, lleno de problemas, desmotivado, el solo hecho de convocar en ese momento a una charla, ya despierta en él, la importancia de ser trabajador motivado, este humano, va rendir mejor, desde el instante que recibe motivación de su superior y su entorno.

4.1.2 Resultados de la variable Productividad laboral en construcción civil

Dimensión: Remuneración

Los resultados que se detallan a continuación fueron obtenidos del análisis de los indicadores, dimensiones y variables.

Tabla 6

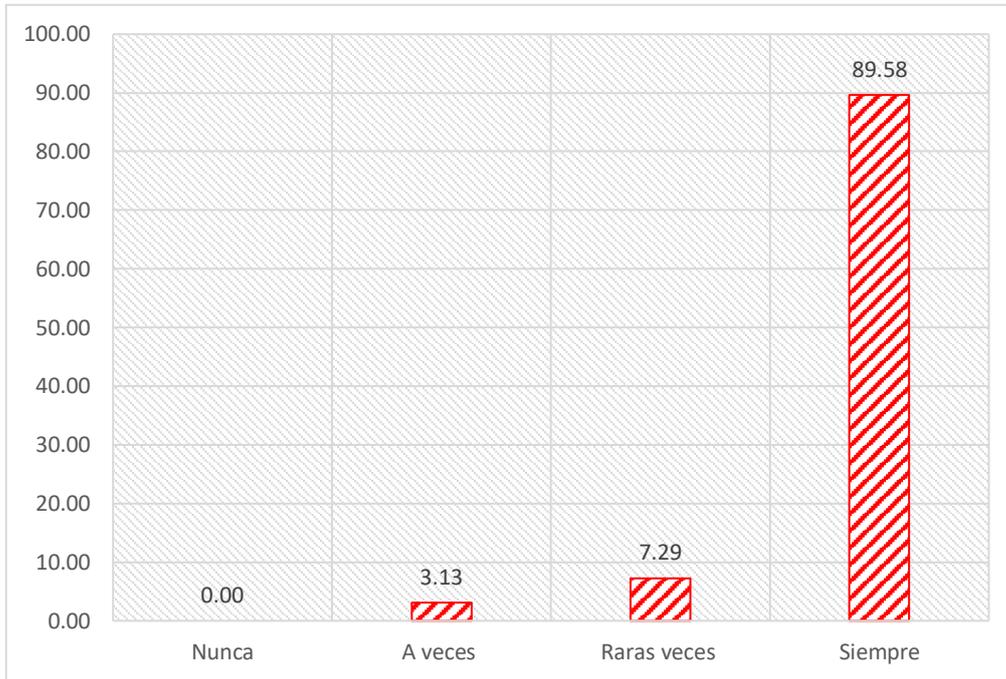
Resultados de aplicar la encuesta en relación a la dimensión remuneración en la Construcción Civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0.00	0.00
A veces	3	3.13	3.13
Raras veces	7	7.29	10.42
Siempre	86	89.58	100.00
Total =	96	100.00	

Elaboración: el autor

Gráfico 7

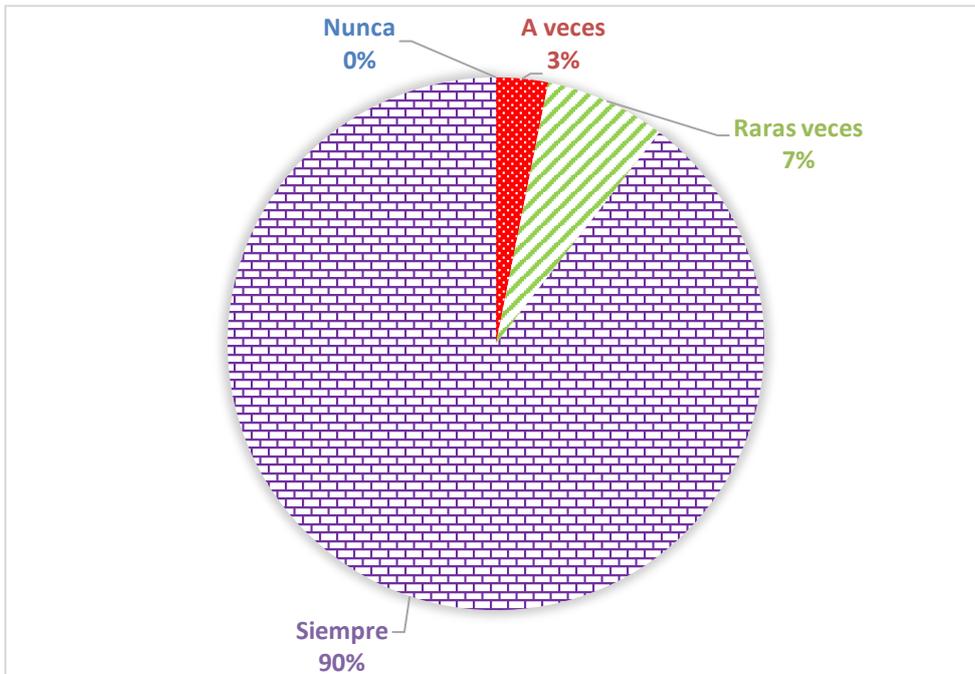
Representación gráfica de la encuesta en relación a la dimensión remuneración en Construcción Civil



Fuente: Tabla 5

Gráfico 8

Representación visual de la encuesta en relación a la dimensión remuneración en Construcción Civil



Fuente: Tabla 5

Los resultados muestran que el 90 % de los trabajadores encuestados respondieron siempre, el 7 % rara vez, el 3 % a veces y el 0 % nunca, sin embargo, comentan que un aumento aumentaría la motivación en el trabajo.

Dimensión: capacitación

Los resultados que se detallan a continuación fueron obtenidos del análisis de los indicadores, dimensiones y variables.

Tabla 7

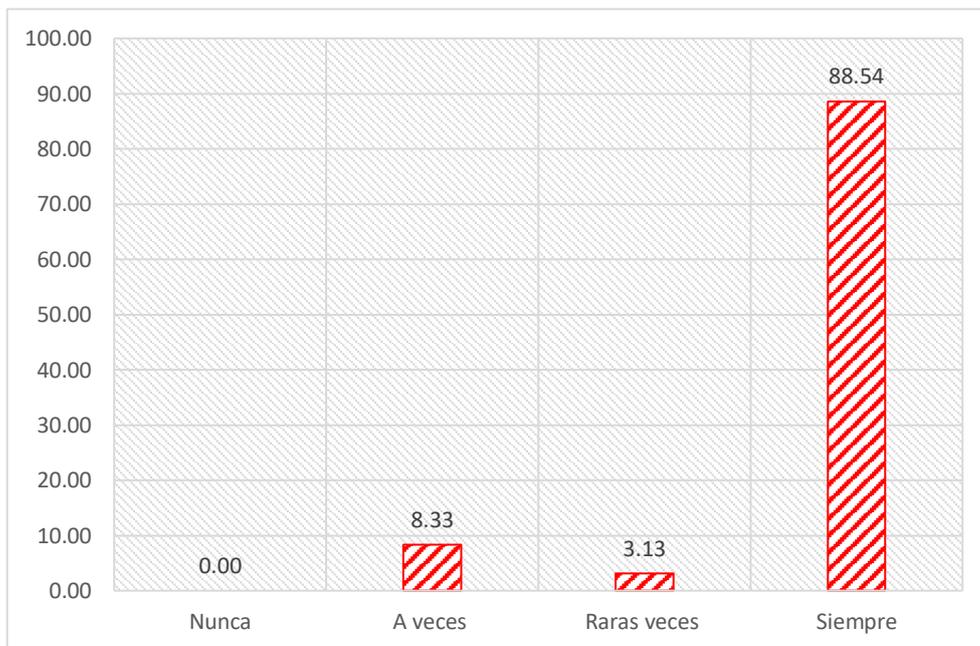
Resultados de aplicar la encuesta en relación a la dimensión capacitación en la Construcción Civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0.00	0.00
A veces	8	8.33	8.33
Raras veces	3	3.13	11.46
Siempre	85	88.54	100.00
Total =	96	100.00	

Elaboración: el autor

Gráfico 7

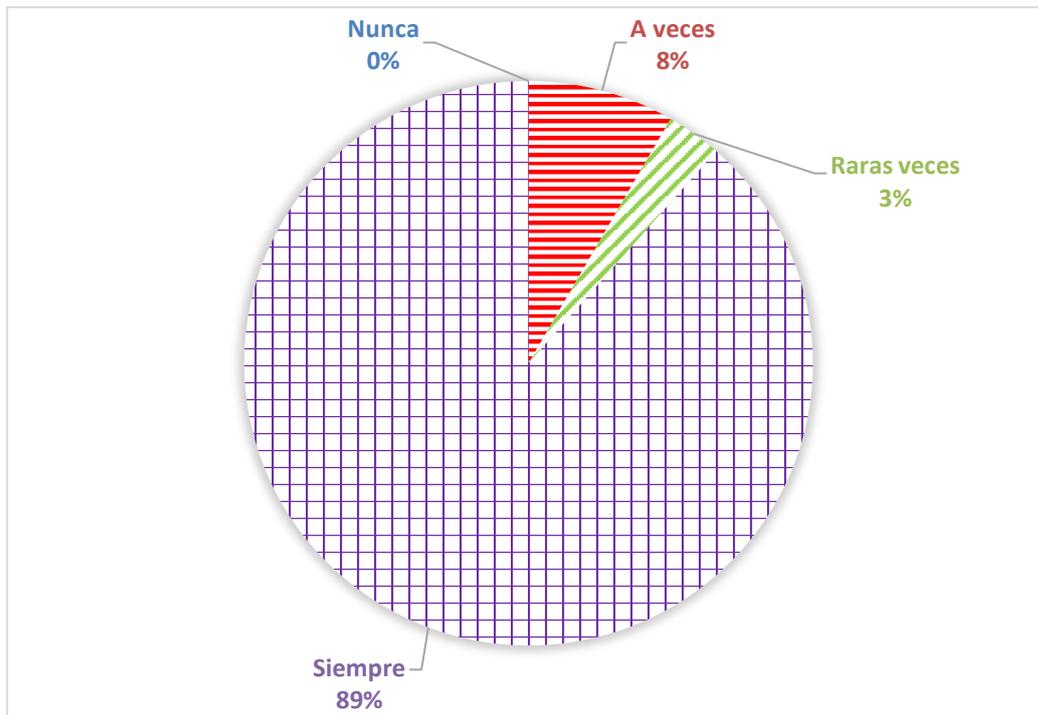
Representación gráfica de la encuesta en relación a la dimensión capacitación en Construcción Civil



Fuente: Tabla 6

Gráfico 9

Representación visual de la encuesta en relación a la dimensión capacitación en Construcción Civil



Fuente: Tabla 6

Los resultados muestran que el 89 % de los trabajadores encuestados respondieron siempre, el 3 % rara vez, el 8 % a veces y el 0 % nunca, sin embargo, comentan que un aumento aumentaría la motivación en el trabajo.

Dimensión: desempeño

Los resultados que se detallan a continuación fueron obtenidos del análisis de los indicadores, dimensiones y variables.

Tabla 8

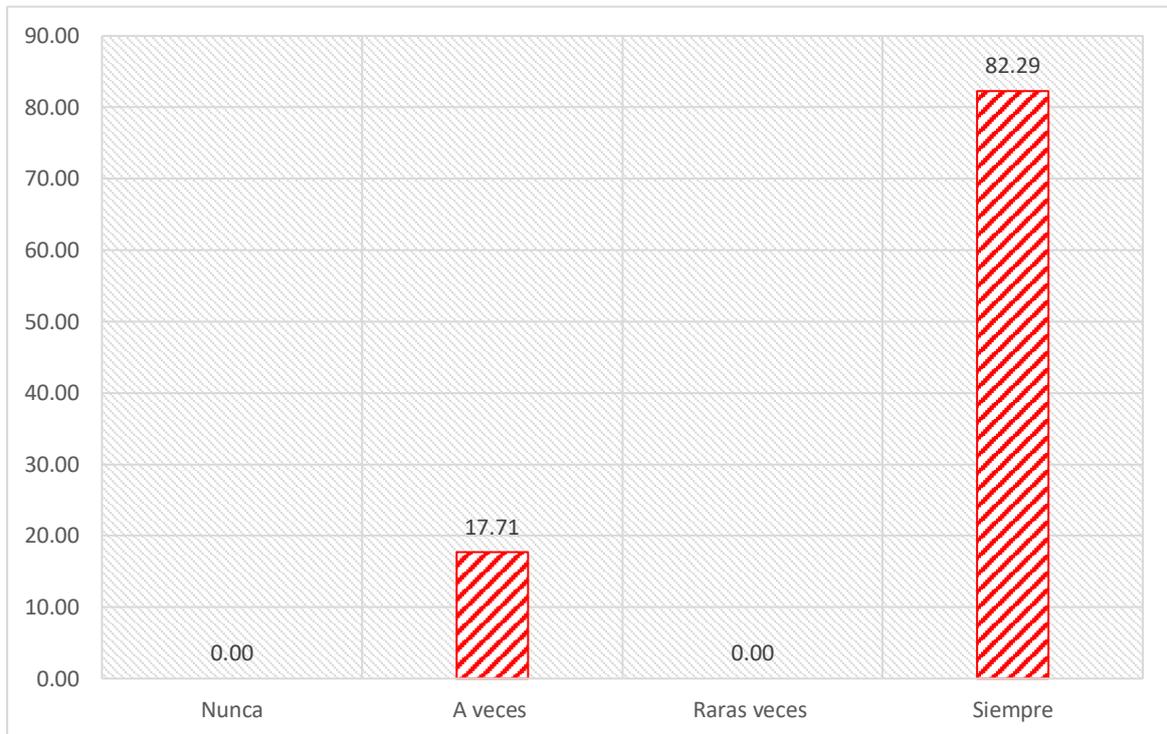
Resultados de aplicar la encuesta en relación a la dimensión desempeño en la Construcción Civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0.00	0.00
A veces	17	17.71	17.71
Raras veces	0	0.00	17.71
Siempre	79	82.29	100.00
Total =	96	100.00	

Elaboración: el autor

Gráfico 10

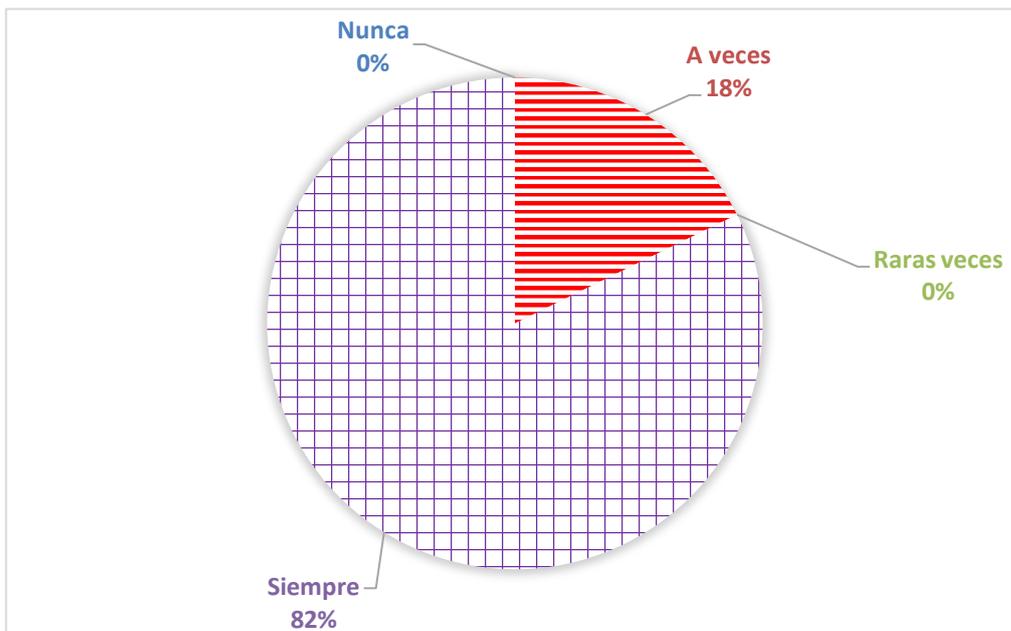
Representación gráfica de la encuesta en relación a la dimensión desempeño en Construcción Civil



Fuente: Tabla 7

Gráfico 11

Representación visual de la encuesta en relación a la dimensión desempeño en Construcción Civil



Fuente: Tabla 7

Los resultados muestran que el 82 % de los trabajadores encuestados respondieron siempre, el 0 % rara vez, el 18 % a veces y el 0 % nunca, sin embargo, comentan que un aumento aumentaría la motivación en el trabajo.

Dimensión: Ambiente laboral -Condiciones de trabajo

Los resultados que se detallan a continuación fueron obtenidos del análisis de los indicadores, dimensiones y variables.

Tabla 9

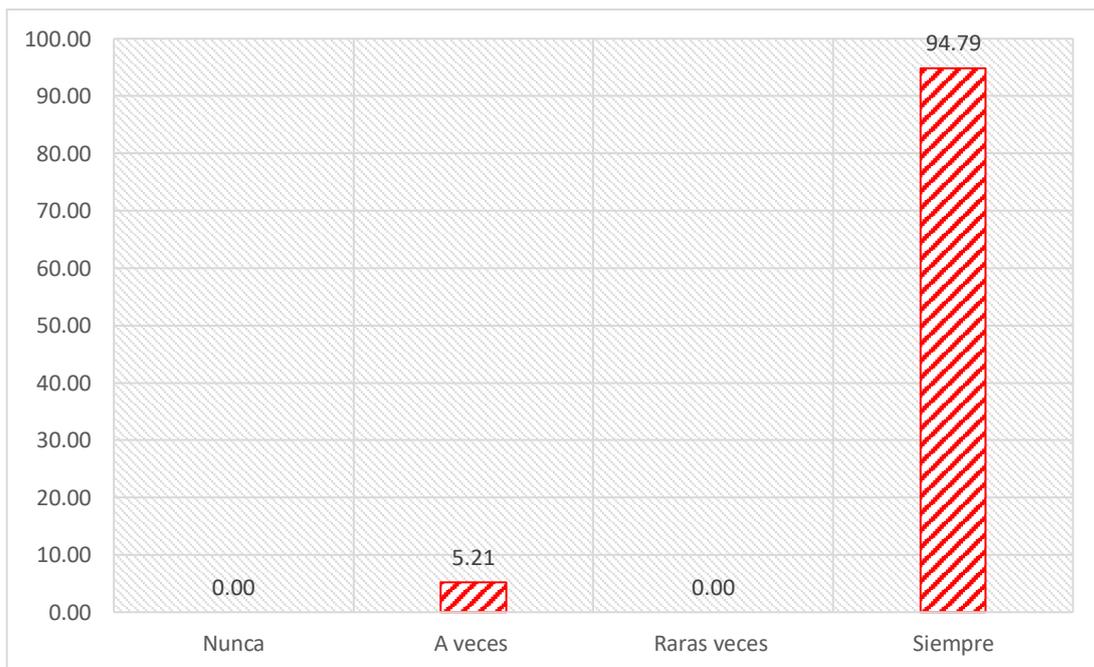
Resultados de aplicar la encuesta en relación a la dimensión ambiente laboral – Condiciones de trabajo en la Construcción Civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0.00	0.00
A veces	5	5.21	5.21
Raras veces	0	0.00	5.21
Siempre	91	94.79	100.00
Total =	96	100.00	

Elaboración: el autor

Gráfico 12

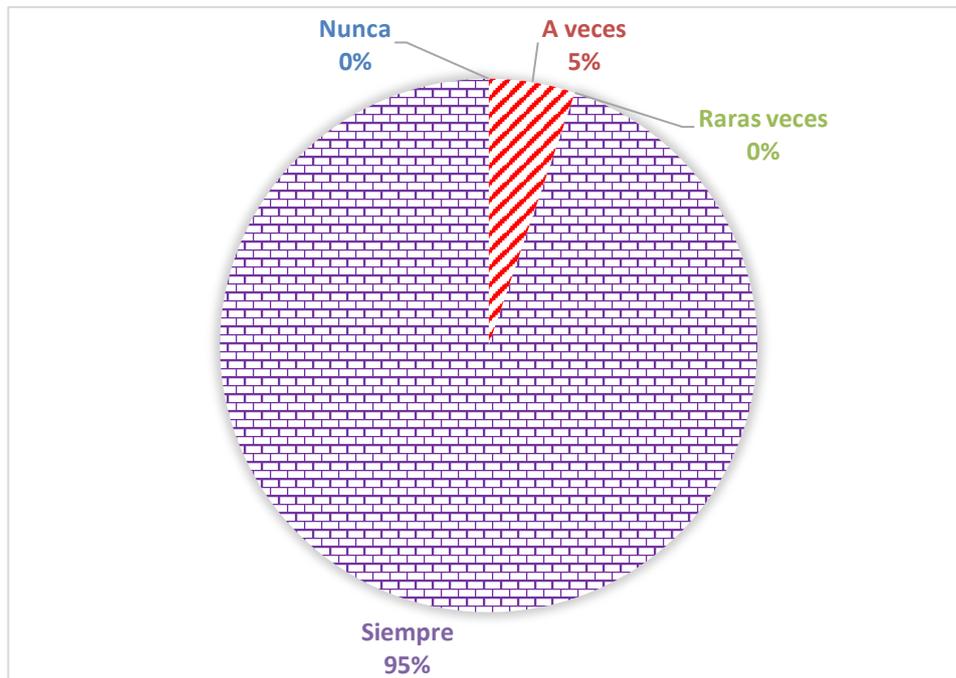
Representación gráfica de la encuesta en relación a la dimensión ambiente laboral – condiciones de trabajo en Construcción Civil



Fuente: Tabla 8

Gráfico 13

Representación visual de la encuesta en relación a la dimensión ambiente laboral – condiciones de trabajo en Construcción Civil



Fuente: Tabla 8

Los resultados muestran que el 95 % de los trabajadores encuestados respondieron siempre, el 0 % rara vez, el 5 % a veces y el 0 % nunca, sin embargo, comentan que un aumento aumentaría la motivación en el trabajo.

Factor que tienen más influencia en la variable productividad laboral en construcción civil:

Tabla 10

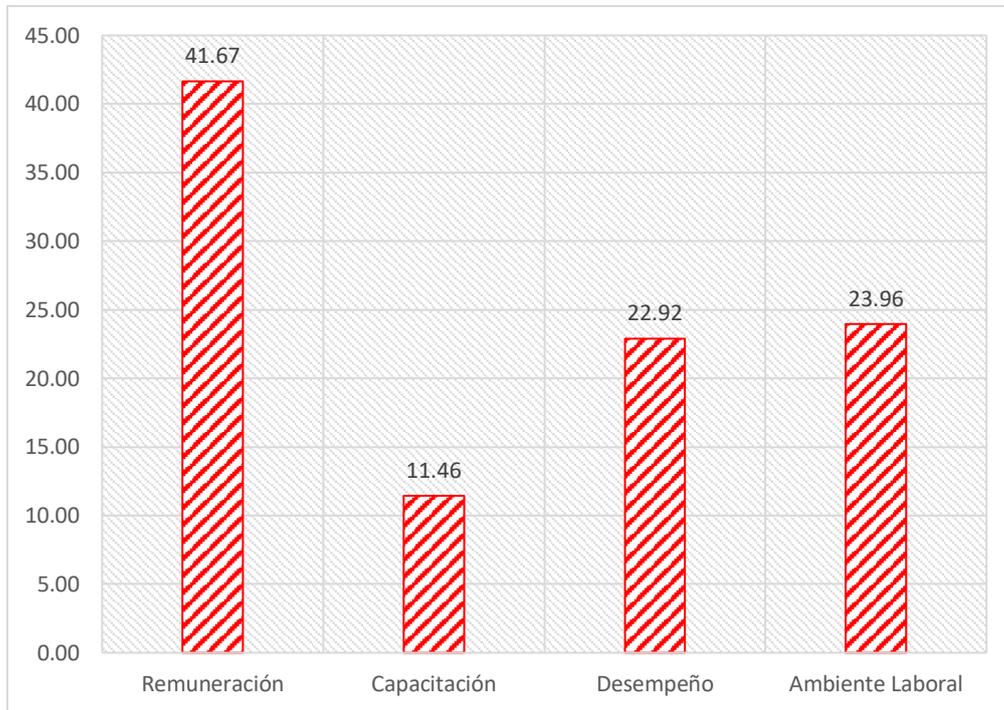
Resultados de la comparación entre las dimensiones de la variable productividad laboral

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Remuneración	40	41.67	41.67
Capacitación	11	11.46	53.13
Desempeño	22	22.92	76.04
Ambiente Laboral	23	23.96	100.00
Total =	96	100.00	

Elaboración: el autor

Gráfico 14

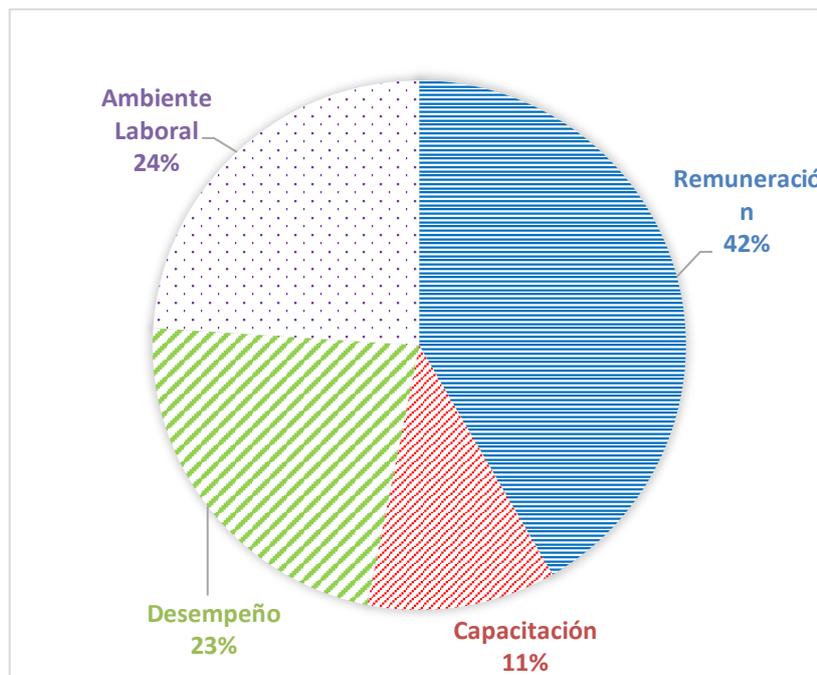
Representación gráfica de la comparación entre las dimensiones de la variable productividad laboral



Fuente: Tabla 9

Gráfico 15

Representación visual de la comparación entre las dimensiones de la variable productividad laboral



Fuente: Tabla 9

Se observa que de la variable Productividad Laboral, la dimensión de mayor interés es la remuneración, eso implica, cuanto más productivo es el trabajador, debe incrementar su remuneración, también interpretamos, las demás dimensiones, capacitación con menor interés, resulta difícil capacitarse por los elevados costos, otro detalle es el desempeño, definitivamente los ritmos laborales aumentan en la medida que tengas una buena motivación, en la medida que te hagan sentir importante, que seas reconocido como una autoridad en lo que haces. Otro aspecto muy importante es el ambiente laboral, todos tienen que tener en mente que el éxito del trabajo es la camaradería, el entendimiento entre cada uno de los trabajadores, respetarse, practicar valores, muy importante los resultados.

Prueba de Correlación:

Tabla 11
Correlación entre Motivación en Construcción Civil y Productividad Laboral

			Motivación en construcción civil	Productividad Laboral
Prueba Anderson - darling	Motivación en Construcción Civil	Coeficiente de correlación	1.000	0.022
		sig (bilateral)		0.000
		n	95	95
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	0.022	1.000
		sig (bilateral)	0.000	
		n	95	95
La correlación es menor a 0.05				

Elaboración: el autor

Después de la aplicación de la prueba anderson - darling, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.022, que indica la influencia de la Motivación en Construcción Civil en la Productividad Laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.

CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión de los resultados

En la presente tesis observamos en la variable Productividad Laboral que la dimensión de mayor interés es la remuneración implicando que, cuanto más productivo es el trabajador, se debe incrementar su remuneración. También observamos en la misma variable que la dimensión de menor interés es la capacitación, resultando difícil capacitarse por los elevados costos. Otra dimensión a analizar es el desempeño, donde observamos que los ritmos laborales aumentan en la medida que tengas una buena motivación, en la medida que te hagan sentir importante, para que seas reconocido como una autoridad en lo que haces.

No obstante, lo anteriormente descrito, podemos citar muchas variables que nos permiten una buena repuesta del equipo de trabajo, por lo que la remuneración no debería ser la dimensión de mayor interés, contando con otras más importantes tales como:

- El respeto, debiendo ser mutuo entre el trabajador y los directivos de la empresa.
- Considerar a los trabajadores en la planificación de las metas. Será el plan de todos y no de uno y las metas sean del equipo.
- Considerar a los trabajadores en la ejecución de la programación, como cada uno siente que ese plan es suyo, debiendo darles tareas e incentivando al trabajador más productivo.
- Acá recién va la remuneración, dándonos cuenta que no debería ser la más importante.

5.1.1 Contrastación de la hipótesis

La prueba estadística desarrollada para validar los resultados obtenidos de programa Watercad en la simulación hidráulica, correspondientes a las velocidades y presiones que el agua ejerce en el interior de la tubería (Diámetro), se realizó por medio de la prueba estadística de capability sixpack para la variable que tienen

parámetros específicos (Límite superior y límite inferior), con una $\alpha = 5\%$ usando un software estadístico (Minitab 18).

Prueba de la Hipótesis general de la investigación

Hipótesis nula (H₀): **$H_0: \mu\bar{d} = 0$**

H₀: “La motivación en construcción civil NO influye significativamente en la productividad laboral de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto 2021”

Hipótesis alterna (H₁): **$H_1: \mu\bar{d} \neq 0$**

H₁: “La motivación en construcción civil influye significativamente en la productividad laboral de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto 2021”

Regla de decisión

Si el Valor p (Sig) $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H₀).

Si el Valor p (Sig) $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (H₁)

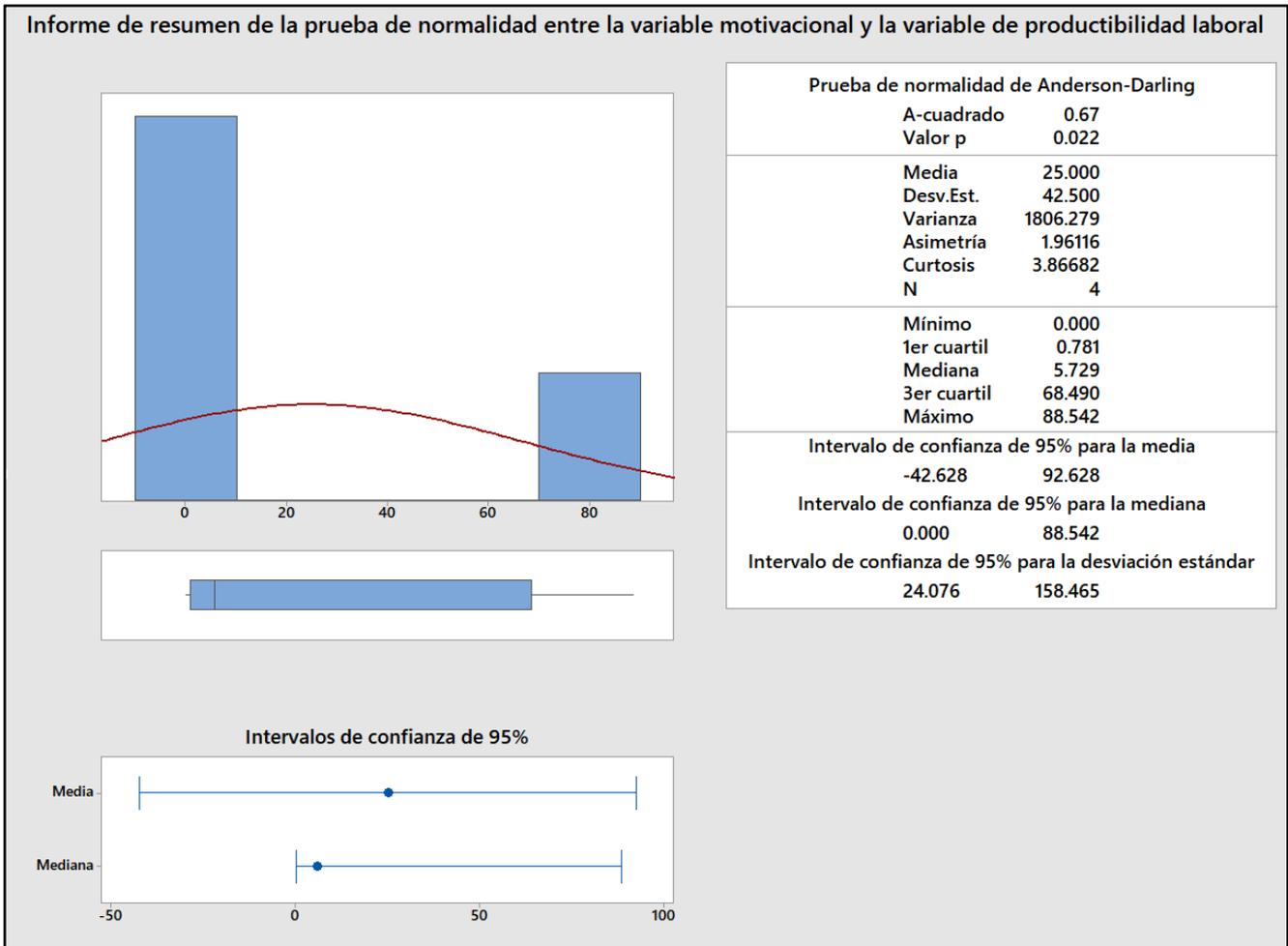
Obtención de la significancia (p) por parámetros:

Para un nivel de significación de $\alpha = 5\% = 0,05$ y un nivel de confianza: $1 - \alpha = 95\% = 0,95$ tenemos las siguientes pruebas estadísticas:

Análisis estadístico de la capacidad del proceso para la velocidad en la simulación hidráulica

Gráfico 16

Análisis estadístico de la prueba de normalidad entre la variable motivacional y la variable de productibilidad laboral



Elaboración: el autor

Interpretación:

Se observa que el valor p (0.022) < valor de significancia (0,05), por lo tanto se rechaza H0 y se acepta H1; deduciendo de la evidencia estadística podemos afirmar que la motivación influye directamente en la productividad laboral de la empresa constructora Cumbaza S.A.C.

5.2 Conclusiones

1. Se identificó que en la variable motivación en construcción civil se obtuvo como resultado que el factor motivacional influye en un 62 % en el aumento de productividad, eficiencia y eficacia, a diferencia de que el factor higiénico que sólo influye en un 38 %.
2. Se identificó que en la variable productibilidad laboral se obtuvo como resultado que el factor remuneración influye en un 42 % en el aumento de productividad de la empresa, el factor ambiental – laboral influye en un 24 %, el factor desempeño representa un 23 % y el factor capacitación representa un 23 %.
3. Se identificó que la influencia en la variable motivación (62%) es mayor que la influencia de la variable productividad laboral (42%) de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.
4. Se establece que la motivación intrínseca es un factor de mejora en un 62 % la productividad de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.
5. Se establece que la motivación extrínseca es un factor de mejora en un 42 % la productividad de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.

5.3 Recomendaciones

1. Se recomienda a todas las empresas emplear los indicadores relacionados a la motivación en construcción civil, tales como motivación, aumento de las condiciones de los trabajadores, políticas de organización, aumento de salario y remuneración, sociabilización en el centro de trabajo, entre otros para aumentar la eficiencia y la eficacia de los trabajadores optimizando tiempo y maximizando ganancias.
2. Se recomienda a todas las empresas emplear los indicadores relacionados a la productividad laboral, tales como aumento de remuneración, garantizar la equidad en los grupos de trabajo, capacitación constante, políticas de perseverancia, mejoramiento del ambiente laboral, entre otros para aumentar la productividad de la empresa optimizando tiempo de trabajo y maximizando ganancias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, P. (2003). Empleo y Productividad del trabajo: un análisis representativo para las industrias española y gallega. Valencia
- Alcaraz, R. (2006). El emprendedor del éxito y motivación humana. (2.a. Ed.). México: McGraw Hill
- Aquino (1997). Recursos Humanos, (2.a ed.).Argentina: Ediciones Macchi.
- Alva, J. & Juárez, J. (2014) “Relación entre el nivel de productividad y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa chimú agropecuaria s. a del distrito de trujillo-2014”. Perú
- Chavenato, I. (2000). Gestión de Recursos Humanos. México: Mac Graw Hill.
- Fernández, R y Sánchez, J. (1997). Eficacia organizacional. Concepto, evaluación y desarrollo. Madrid: Díaz de Santos.
- Gallardo, R. (2009) “Satisfacción Laboral y Motivación entre los elementos de las empresas de vigilancia y seguridad de la provincia del Santa”. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo.
- Gray P. (2008). Psicología una nueva perspectiva, (5.a ed.), (cap. 6), Mecanismos de la emoción y la motivación. México: Once Ríos Editores.
- Hernández, (2011). Documentación de las Ciencias de la Información. Vol 34, 353. México
- Hernández, Fernández, y Baptista, (2014). Metodología de la Investigación (Sexta; McGraw Hill, Ed.). México.
- Hodgetts y Altman (1985). Comportamiento en las organizaciones (6.a ed.). México: Interamericana.
- H. y Weirhrich, H. (2004). Administración: Una vision global. (12.a ed.). México: Editorial McGraw Hill Interamericana.

- Herzberg, F; Teoría Motivación-Higiene. Editorial Mundo Nuevo.
- Ivonne Vargas (2010) .México: CNN Expansión y economía mundial.
- Jiménez, C. (2009). Habilidades de Dirección y Motivacion. CEMCI Koontz.
- Koontz y Weihrich (2004), Competitividad Laboral.
- Mateo, C. (2007). Curso para la preparación de dirigentes administrativos en materia de Productividad del Trabajo. Organización del Trabajo y los Salarios. La Habana.
- McClelland, D. (1976). Informe acerca del Perfil Motivacional. Venezuela.Caracas. Fundase.
- Marchant, L. (2006). Factores organizacionales para reforzar el alineamiento estratégico del personal. Ciencias Sociales Online, (pp 58-69).
- Moreno, (2002). La Motivación frente a una actividad física. España.
- Nuñez, B y Miguel (2007). Material de base del seminario de administración de la Productividad”. Venezuela: Barquisimeto.
- Porret, M. (2008). Procedimientos humanos. Madrid, España: Pozuelo de Alarcón. Prokopenko, J. (1999). La Administración de la Productividad. C.V. México: Editorial LIMUSA S.A.
- Quijano, S. (2006). Dirección de consultoría y recursos humanos en las organizaciones. Barcelona: Icaria Editorial S.A
- Ramírez, A. (2009). El Sistema Motivacional y el impacto en el Rendimiento laboral de los trabajadores de la Zona Registral N° VII – Sede Huaraz: UNASAM.
- Robbins S. P. (2004), San Diego State University, (10.a ed.), (p.155).
- Robbins S. y Coulter. (2010). Administración, (10.a ed.).
- Rumbo, J. 1995. Elementos para una gestión exitosa. Buenos Aires: Editorial C&C.

- Sánchez y Félix. (2010). "Factores motivacionales en la calidad de la gestión en el Instituto Superior Pedagógico Público Huaraz": UNMSM
- Santrock, J. (2002). Psicología de la educación. México: Mc Graw-Hill.
- Sulca, G. (2015). Influencia de la motivación en la gestión de una organización policial - Lima. Perú: UNMSM
- Sum, M. (2015). El desempeño laboral y motivación en el personal administrativo de una empresa de alimentos. Guatemala.
- Suniaga, G. (2002), Perfil Motivacional de los trabajadores de las cadenas de comida rápida. Teoría de McClelland. Tesis de Pregrado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de investigación

Tabla 12

Prueba de validez de constructo del instrumento de recolección de datos

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADOR	INDICES
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo influye la motivación en Construcción Civil en la productividad laboral de la empresa constructora Cumbaza Tarapoto del año 2021?</p> <p>Problema Específico</p> <p>¿Cómo se puede identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021?</p> <p>¿Cómo se puede determinar la productividad laboral de los</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Demostrar la influencia de la motivación en construcción civil en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa constructora cumbaza sac.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.</p> <p>Conocer la productividad laboral de los trabajadores de la empresa constructora</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Es posible que, se pueda demostrar la influencia de la motivación en la productividad laboral de los trabajadores de construcción civil de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto 2021.</p> <p>Hipótesis Especifica</p> <p>Es posible identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.</p> <p>Es posible conocer la productividad laboral de los</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Motivación en construcción civil</p>	Factores Higiénicos	Condiciones de trabajo y bienestar. Políticas de la organización y administración.
					Relaciones con el supervisor, Relaciones con los colegas.
				Factores Motivacionales	Competencia técnica al supervisor, Salario y remuneración., Seguridad en el puesto,
		El trabajo en sí. Ordinal Delegación de responsabilidad. Progreso. Crecimiento,			

<p>trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC; en el año 2021?</p> <p>¿Cómo definir el grado de influencia entre la motivación y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021?</p> <p>¿Cómo la motivación intrínseca puede ser un factor de mejora de la productividad de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza Tarapoto del año 2021?</p> <p>¿Cómo la motivación extrínseca puede ser un factor de mejora de la productividad de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza Tarapoto del año 2021?</p>	<p>Cumbaza SAC; en el año 2021.</p> <p>Definir el grado de influencia entre la motivación y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.</p> <p>Establecer si la motivación intrínseca es un factor de mejora de la productividad de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.</p> <p>Determinar si la motivación extrínseca es un factor de mejora de la productividad de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.</p>	<p>trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC; en el año 2021.</p> <p>Es posible definir el grado de influencia entre la motivación y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.</p> <p>Es posible establecer si la motivación intrínseca es un factor de mejora de la productividad de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.</p> <p>Es posible determinar si la motivación extrínseca es un factor de mejora de la productividad de los trabajadores de la empresa constructora Cumbaza SAC Tarapoto en el año 2021.</p>	<p>Variable Dependiente</p> <p>Productividad Laboral</p>	<p>Realización, Reconocimiento Estatus.</p> <p>Remuneración</p> <p>Capacitación</p> <p>Desempeño</p> <p>Ambiente Laboral</p>	<p>Remuneración/Garantizar equidad. Reflejar la Política de la institución.</p> <p>Capacitación/ Incremento en La productividad. Oportunidades de progreso.</p> <p>Desempeño/Intensidad (fuerza). Persistencia (perseverancia)</p> <p>Ambiente laboral/Actitudes Percepciones.</p>
--	--	---	---	--	--

Elaboración: el autor

Anexo 2: Instrumentos de recojo de la información

Variable 1: Motivación en la construcción

A continuación, se dan un bloque de preguntas, responder con seriedad, no colocar nombre.

Tabla 13

Prueba de validez de constructo del instrumento de recolección de datos

N°	Pregunta	Escala				
		Absolutamente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Absolutamente de acuerdo
Factores Higiénicos						
1	Es adecuada la higiene, orden y salubridad del lugar de trabajo					
2	Se establecen normas en áreas como procedimientos apropiados y comportamiento de los trabajadores.					
3	Siente que puede hablar y ser escuchado, toman en cuenta sus aportaciones.					
4	Está facultado para tomar decisiones e intercambia información, conocimientos, puntos de vista con su jefe					
5	Tu jefe está capacitado para dirigir el área correspondiente, cuenta con la experiencia para realizar su trabajo establece metas.					
6	La remuneración económica percibida está acorde con los servicios prestados					
7	Existe interés personal y rutinario por las actividades de seguridad.					
8	Se brinda los recursos necesarios para realizar tu trabajo, asegurándose que el ambiente de la organización es el adecuado					
9	Existe un trato de gran igualdad, compañerismo y respeto entre colegas					
10	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la obra.					
Factores Motivacionales						
11	Empleas tu creatividad, capacidad, habilidad, destrezas y conocimientos para realizar eficiente y eficazmente tu trabajo.					
12	Las tareas realizadas están acorde a las capacidades y la personalidad que posee cada trabajador					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
14	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
15	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones					

16	Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir el trabajo que realiza a su manera y siente que eso lo ayuda a auto realizarse como profesional y persona.					
17	Existe un programa para el reconocimiento y estímulo del personal dentro de la organización.					
18	Los aspectos relativos a la elección del método de trabajo enriquecen el contexto de la tarea y facilita la identificación del trabajador con aquello que realiza dentro de la organización y de lo que se le hace responsable.					

Elaboración: el autor

Variable 2: Productividad Laboral

A continuación, se dan un bloque de preguntas, responder con seriedad, no colocar nombre

Tabla 14

Prueba de validez de constructo del instrumento de recolección de datos

N°	Pregunta	Escala			
		Nunca 1	A veces 2	Raras veces 3	Siempre 4
Remuneración					
1	¿La remuneración que percibe en su trabajo satisface sus necesidades?				
Capacitación					
2	¿Considera Ud. que la remuneración favorece a la productividad laboral?				
3	¿La institución donde trabaja, le brinda capacitación y/o facilidades para realizarlas?				
Desempeño					
4	¿Recibe algún incentivo por parte de la institución (felicitación, reconocimiento, etc.), cuando realiza bien su trabajo?				
5	¿Considera Ud. que recibir incentivos favorece a la productividad laboral?				
Ambiente Laboral					
6	¿Su trabajo le genera estrés?				
7	¿Considera Ud. ¿Que las condiciones del ambiente físico de un trabajo favorecen a la productividad laboral?				

Elaboración: el autor