

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**



**“MOTIVACION DEL PERSONAL OBRERO DE LAS EMPRESAS  
DE CONSTRUCCIÓN, QUE EJECUTAN OBRAS PUBLICAS DE  
PAVIMENTACIÓN EN LA CIUDAD DE TRUJILLO Y EL NIVEL  
DE PRODUCTIVIDAD PARA EL AÑO 2015”**

**TESIS**  
**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN**  
**INGENIERIA, MENCION EN GERENCIA DE LA**  
**CONSTRUCCION MODERNA**

**AUTOR:**

**Br. SAULO NELVI ROMERO CASTILLO**

**ASESOR:**

**Dr. JUAN CARLOS MIRANDA ROBLES**

**Trujillo, Octubre 2016**

## **DEDICATORIA**

*A mis padres, por su amor, paciencia y comprensión  
Por estar allí siempre apoyándome  
Para poder culminar mis estudios*

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento a Dios, por haberme permitido llegar a la culminación de mis estudios de Maestría en Gerencia de la Construcción Moderna.

A mi asesor Dr. JUAN CARLOS MIRANDA ROBLES la gran ayuda brindada en esta investigación, por sus consejos y orientaciones hacia mi persona.

## RESUMEN

Conocer el Comportamiento Organizacional es importante para quienes dirigen las organizaciones de la construcción debido a que influye en la calidad de vida del Personal Obrero y en la calidad de la prestación de los servicios.

El estudio de la presente Tesis “Motivación del Personal Obrero de las Empresas de Construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo y el nivel de productividad para el año 2015” trata sobre la medición del nivel de motivación del Personal Obrero, y la influencia que causa la motivación sobre la productividad, así mismo aplicar técnicas para mejorar y elevar la motivación en los obrero de las 07 empresas constructoras que ejecutan obras de pavimentación en la Ciudad de Trujillo, luego de aplicar las técnicas para elevar la motivación, se obtuvo un incremento en la motivación alta, gracias a las técnicas empleadas y a la vez un impacto en el crecimiento positivo del 21.16 % en la productividad de las obras de pavimentación en la ciudad de Trujillo. El método fue descriptivo correlacional de corte transversal; la población estuvo conformada por 205 obreros. La técnica fue la entrevista y el instrumento un formulario tipo cuestionario.

Los resultados fueron antes de la motivación al Personal Obrero fueron: 68 (50.71%) de los obreros presentan motivación baja, 46 (34.08%) de los obreros presentan motivación media, 20 (15.20%) de los obreros presentan motivación alta. Asimismo al evaluar la productividad del Personal Obrero se obtuvo valores por debajo de lo establecido, al aplicar las técnicas para mejorar la motivación baja obtuvimos resultados los cuales fueron después de la motivación al Personal Obrero fueron: 33 (24.49%) de los obreros presentan motivación baja, 26 (19.18%) de los obreros presentan motivación media, 75 (56.33%) de los obreros presentan motivación alta. Así mismo el aumento de la productividad promedio fue de 21.16%. Con estos resultados llegamos a la conclusión de que la motivación es uno de los pilares importante que impacta directamente en la Productividad de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015.

**Palabras claves:** Comportamiento Organizacional, Motivación, Productividad, pavimentación.

## **ABSTRACT**

Knowing Organizational Behavior is important for those who lead the construction organizations because it influences the quality of life of workers and the quality of service delivery.

The study of this thesis "Motivation of Labor Staff Construction Companies, running public works paving in the city of Trujillo and productivity levels by 2015" deals with the measurement of the level of motivation of workers workers and the influence that causes motivation on productivity, also apply techniques to improve and enhance motivation in workers from 07 construction companies running paving works in the city of Trujillo, after applying the techniques to increase motivation , an increase in high motivation thanks to the techniques was obtained, which has an impact on the positive growth of 22% in the productivity of the paving works in the city of Trujillo. The method was descriptive correlational cross-section; the population consisted of 205 workers. The technique was the interview and a questionnaire type instrument form.

The results were prior motivation to labor workers were 68 (50.71%) of workers have low motivation, 46 (34.08%) of the workers have average motivation, 20 (15.20%) of the workers have high motivation. In addition to assessing worker productivity values below the established, was obtained by applying the techniques to improve low motivation we obtained results which were after the motivation to labor workers were 33 (24.49%) of the workers present low motivation 26 (19.18%) of the workers have average motivation, 75 (56.33%) of the workers have high motivation. Also increasing the average productivity was 21.16%. With these results we conclude that motivation is one of the important pillars that directly impacts the productivity of construction companies, public works running paving in the city of Trujillo 2015 period.

**Keywords:** Organizational Behavior, Motivation, Productivity, paving.

## INDICE

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE.....	vi
INDICE DE CUADROS E ILUSTRACIONES.....	vii - xii
I. INTRODUCCIO.....	1 - 7
II. MARCO TEORICO.....	8 - 12
III. PROBLEMA.....	13
IV. HIPOTESIS.....	13
4.1 Objetivos	
a) Objetivo General.....	13
b) Objetivo Especifico.....	13
V. MATERIAL Y METODOS.....	14
5.1 Material :	
5.1.1 Población.....	14
5.1.2 Muestra.....	14
5.1.3 Unidad de análisis.....	14
5.2 Método:	
5.2.1 Tipo de estudio.....	15
5.2.2 Diseño de investigación.....	15
5.2.3 Variables y operativización de variables.....	15 - 16
5.2.4 Instrumentos de recolección de datos.....	16
5.2.5 Procedimiento y análisis estadístico.....	16- 19
VI. RESULTADOS.....	19 - 55
VII. DISCUSIÓN.....	56 - 58
VIII. PROPUESTA.....	59
IX. CONCLUSIONES.....	60
X. RECOMENDACIONES.....	61
XI. BIBLIOGRAFIA.....	62 - 63
XII. ANEXOS.....	64 - 65

**INDICE DE CUADROS E ILUSTRACIONES  
INDICE DE TABLAS**

**RESULTADO ANTES DE MOTIVAR AL PERSONAL OBRERO**

<b>I. Tabla N°:</b> .....	<b>Pág.</b>
<b>01:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 01, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero. ....	19
<b>02:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 02, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.....	21
<b>03:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 03, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.....	23
<b>04:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 04, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.....	25
<b>05:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 05, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.....	27
<b>06:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 06, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.....	29
<b>07:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 07, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.....	31

**08:** Resumen de Niveles de Motivación del Personal Obrero en las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.....33

**09:** Niveles de Productividad del Personal Obrero en las empresas de construcción, que ejecutan partidas obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.....36

**II. Gráficos N° .....Pág.**

**01:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 01, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.....20

**02:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 02, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero. ....22

**03:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 03, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.....24

**04:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 04, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero. ....26

**05:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 05, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero. ....28

<b>06:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 06, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.....	30
<b>07:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 07, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.....	32
<b>08:</b> Resumen de Niveles de Motivación del Personal Obrero en las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015.....	34
<b>09:</b> Indicadores para mejorar el Nivel de Motivación Baja del Personal Obrero en las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015.....	35

**RESULTADO DESPUES DE MOTIVAR AL TRABAJADOR OBRERO**

<b>I. Tabla N°:</b> .....	<b>Pág.</b>
<b>01:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 01, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.....	37
<b>02:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 02, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.....	39
<b>03:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 03, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.....	41

<b>04:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 04, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.....	43
<b>05:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 05, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.....	45
<b>06:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N°06, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.....	47
<b>07:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 07, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.....	49
<b>08:</b> Resumen de Niveles de Motivación del Personal Obrero en las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.....	51
<b>09:</b> Niveles de Productividad del Personal Obrero en las empresas de construcción, que ejecutan partidas obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.....	53
<b>II. Gráficos N°.....</b>	<b>Pág.</b>
<b>01:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 01, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.....	38

<b>02:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 02, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero. ....	40
<b>03:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 03, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.....	42
<b>04:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 04, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.....	44
<b>05:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 05, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero. ....	46
<b>06:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 06, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.....	48
<b>07:</b> Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 07, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.....	50
<b>08:</b> Resumen de Niveles de Motivación del Personal Obrero en las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015.....	52
<b>09:</b> Niveles de Motivación del Antes y Después de Motivar al Trabajador Obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015.....	54

**10:** Incremento de Niveles de Productividad debido a la mejora en la motivación del Personal Obrero ende las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015.....55

## **I. INTRODUCCION.-**

Las empresas pierden miles de millones de dólares cada año por tener trabajadores no comprometidos. Esta es la conclusión de un informe técnico elaborado por The Ken Blanchard Companies, titulado *“A Business Case for Optimal Motivation”* (Fowler, et al. 2007)

La importancia de conocer el comportamiento organizacional viene en las ventajas que eso conlleva, porque cada vez es más importante tener el conocimiento general del comportamiento humano, ya que saberlo puede llegar a ofrecer principalmente cuatro ventajas clave: Desarrollo de habilidades, Crecimiento personal y mejoramiento de la eficacia organizacional, Además de agudizar y refinar el sentido común. La importancia de contar con habilidades respecto al comportamiento organizacional ha crecido en los lugares de trabajo moderno, en parte por el aumento de equipos diversificados de trabajo. (Dubrin, 2003)

La construcción es uno de los sectores clave de la economía de un país y también es una de las actividades productivas más intensivas en uso de mano de obra. En esta industria es clave la formación de empresas para ejecutar estas obras de gran envergadura como: puentes autopistas, etc. (Pérez y Gómez, 2003; Gutiérrez y Orihuela, 2014).

El rendimiento y productividad de una empresa tiene que ver con aspectos determinantes de la gestión de dichas empresas lo cual va a redundar en nuestra economía y la de la empresa. Dentro del sector de la construcción aparecen tres figuras clave cuyo desempeño conjunto lleva generalmente al éxito en la ejecución de las obras: Cliente o propiedad (El que contrata la obra), dirección facultativa: El técnico (Residente) que dirige las obras y constructor: El que las ejecuta. Estas tres figuras constituyen las tres patas de un taburete (la obra en su conjunto), de modo que si falla cualquiera de ellas, el taburete inevitablemente se cae comprometiendo el éxito de la ejecución de la obra (o servicio) de que se trate.

En toda empresa u organización el recurso de trabajo más importante es el recurso humano, más aun en empresas que depende exclusivamente de este para poder realizar su actividad. El deber de la administración de recursos humanos es

concentrarse en las necesidades y relaciones del capital humano de la empresa por medio de la generación de prácticas y políticas que permitan un ambiente de trabajo más sano estimulante para los empleados. Una de las funciones principales en las que se debe concentrar es en la motivación de sus trabajadores. (Argudo, 2013)

Las obras de construcción emplean a una gran cantidad y variedad de personas que se desempeñan como obreros de construcción, quienes van conformando equipos temporales, espontáneos y dinámicos, a los que denominamos cuadrillas, que operan en emplazamientos itinerantes, no muy formalizados, con una estabilidad laboral muy temporal y con una alta variabilidad en sus estaciones de trabajo. Bajo este panorama, los obreros aportan su experiencia y su fuerza física a los proyectos de construcción, los cuales al ser tan efímeros y fugaces no han permitido un buen desarrollo en la administración de la mano de obra que busque la mejora de productividad basada en un enfoque humanista. (Orihuela, 2014)

Como se sabe, la motivación es el motor que mueve a las personas a realizar diferentes actividades en su vida cotidiana; es un proceso complejo que incluye componentes subjetivos y componentes objetivos que juegan un papel preponderante en la conducta humana., encauza y sostiene las acciones y el comportamiento de los trabajadores (Gamero, 2005).

Es importante destacar, que las motivaciones no son aspectos estáticos, sino que se presentan cambiantes, fluctuantes y lábiles, lo cual dificulta en alguna medida su evaluación y que no sólo existen diferencias individuales en la naturaleza de los motivos que impulsan a la acción, sino que cambiarán y se aprenderán nuevas formas de conducta a lo largo del ciclo vital.

Tanto el rendimiento como la satisfacción pueden conseguirse cuando los trabajadores están motivados. Por tanto, si el objetivo es conseguir altos niveles de productividad en construcción, la industria debería crear, entre otras cosas, un ambiente motivador para aumentar el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores, lo que genera también un adecuado compromiso para el cumplimiento de las tareas desarrolladas.

De acuerdo a la revisión de literatura, hay pocos estudios como el de Snyder et al. 1996 realizado en Latinoamérica con personas de Argentina, Bolivia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela, que tratan el tema de motivación en el sector público. Por otra parte, en lo que se refiere a la motivación y satisfacción laboral, los estudios que se han efectuado (Kovach 1987, Maidani, 1991), se han focalizado sobre todo en el sector privado dejando a un lado el sector público.

En El Salvador, la motivación laboral fue entendida como un aspecto material en cuanto a salarios, o sea el factor económico. Fue a través de las luchas reivindicativas de las masas trabajadoras que lucharon no sólo en una mejora salarial sino también en otros tipos de incentivos que hicieron que los y las trabajadores(as) se sintieron mucho mejor en sus lugares o puestos de trabajo, llevando esto a la satisfacción o motivación que en conjunto vienen a ser todas las motivaciones psicosociales por el hecho de que el trabajador(a) tuviera sus necesidades básicas satisfechas tanto en lo psicológico como en lo social.

El sector elegido como objeto de estudio de esta investigación es el sector de la construcción, uno de los sectores clave de la economía peruana por diversas razones. De forma directa, su Valor Añadido Bruto representa más del 17 % del PIB, del 6% del empleo y de una la inversión (INEI, 2012). Es más, en los momentos de expansión suele crecer por encima del conjunto de la economía, como ha sucedido en Perú en los últimos años, periodo en que el Valor Añadido Bruto de la construcción ha crecido considerablemente. Además, hay que destacar su protagonismo en el sistema financiero, puesto que un importante porcentaje de los sistemas de crédito está relacionado con la compra de vivienda o la construcción. En los últimos 17 años el Perú ha impulsado una política favorable para la Construcción de Obras Viales a lo largo y ancho del territorio, habiéndose ejecutado más de 15,000 kilómetros de carreteras con pavimentos asfálticos, según reportes del Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Por otra parte, 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. Hay que tener en cuenta que la actividad de construcción es un proceso que se ubica en la localización última del producto terminado, con unos métodos de producción difícilmente estandarizables, con la consiguiente dificultad de materializar economías de escala, operar con sistemas de producción en serie y, ante todo, sustituir mano de obra por capital y tecnología, circunstancias clave para explicar el progreso de la productividad.

Por tanto, la estructura de la industria de proyectos de construcción está formada por muchas organizaciones dispares que se unen con la intención de conseguir tanto objetivos de proyecto compartidos, como objetivos organizacionales individuales. Además, estos objetivos no son necesariamente compatibles y pueden no alinearse con los objetivos personales de los trabajadores, suponiendo para las personas que trabajan en este campo la existencia de exigencias en conflicto. Estos rasgos convierten a la construcción en uno de los sectores más desafiantes en cuanto a la gestión y organización de recursos humanos se refiere (Dainty 2007; Loosemore, 2003).

Argudo realizó en Quito 2013, un estudio titulado “**Técnicas de Motivación a los Obreros de la Construcción**” El propósito de este estudio se estudiara las técnicas de motivación que se utilizan en esta industria y los factores que motivan a los empleados de la construcción, para de esta manera ver si los empleados se encuentran motivados o no y qué se debe mejorar para que se sientan más motivados.

**Gutiérrez y Orihuela** realizó en Arequipa 2013 un estudio titulado “**La motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: un tema pendiente**” que tuvo por conclusión que es muy importante considerar las diferencias económicas, sociales y culturales existentes en los diferentes países, por lo que es imperativo que en nuestro país se repliquen investigaciones de este tipo, con la finalidad de obtener una mejor apreciación de la motivación y la satisfacción laboral del obrero de construcción peruano, que a su vez serán de gran valor para la mejora del Sector Construcción.

Aguirre et al. realizó un estudio en Chile 2005 titulado “Desarrollo de un Instrumento de Variables que Podrían Influir en la Satisfacción Laboral de Trabajadores de la Construcción en Santiago de Chile” cuyo objetivo fue construir y validar un instrumento de medición de la satisfacción laboral en trabajadores de la construcción. En ese sentido se presenta el planteamiento teórico, que terminará en una encuesta aplicada a una muestra de 650 trabajadores. El instrumento de medición fue validado estadísticamente y plantea 10 dimensiones o áreas internas o externas al trabajador que influyen en su desempeño.

Actualmente en la construcción se asocian los conceptos de productividad y competitividad a la optimización de los recursos y a la satisfacción del cliente en los resultados finales de la obra. La productividad podría definirse como “una mejora continua de lo que existe, basado en la convicción de que uno puede hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy. Ello requiere esfuerzos sin fin para adaptar actividades económicas a condiciones cambiantes aplicando nuevas teorías y métodos.”

Sin embargo, de manera paradójica, esta industria es la que presenta el menor desarrollo en la mayoría de países latinoamericanos, mostrando índices de menor productividad con respecto a los demás sectores económicos.

Esta baja de productividad se debe, principalmente, a las características tan distintas y particulares que se encuentran dentro de cada proyecto constructivo, al poco aprovechamiento del desarrollo tecnológico actual para resolver los problemas comunes del día a día de una manera eficiente y eficaz, y a la gran cantidad de eventos inciertos que se presentan diariamente en el desarrollo de una obra de construcción, dentro de los que destacan: la variabilidad del clima, los rendimientos que dependen del factor humano cuyo comportamiento no es totalmente predecible y a los constantes cambios que surgen en el desarrollo de una obra civil. Todo esto repercute negativamente en los participantes de un proyecto, llámese propietarios, consultores y constructores en cuanto a plazo de entrega, calidad de la obra y costo final.

A pesar de los aspectos negativos, este es un sector próspero, que presenta grandes oportunidades de desarrollo y mejora, por lo que el cambio y mejoramiento de los procesos, tanto administrativos como de construcción, son una necesidad importante debido a los desafíos que existen actualmente, como lo son: mercados muy competitivos, proyectos civiles con complejidades muy altas, exigencia de menores plazos, gran presión en busca de reducción de costos en la ejecución de los proyectos y por último, el aumento en el impacto de la mano de obra, junto con la reducción de oferta en el mercado laboral frente a una demanda en aumento.

La Empresa Constructora Volio y Trejos Asociados S.A., como parte de su filosofía, promueve anualmente el desarrollo de nuevos sistemas que aporten valor agregado. Dentro de este pensamiento, durante el año 2007 la empresa constructora comenzó a desarrollar un sistema de evaluación de la productividad para los proyectos en desarrollo, esta labor estuvo a cargo del Departamento de Sistemas de Información que a su vez es dirigido por un Gerente de la Empresa.

En un principio, se formularon los procedimientos y se inició con los muestreos y los registros correspondientes.

Como parte del proceso, la empresa constructora contrató una consultoría externa a cargo de una empresa extranjera con 68 años de historia en este campo.

Moreno, 2001. Por su parte en su trabajo *La productividad y competitividad* en obra realizado en la universidad piloto de Colombia. 2001 concluye que las fuertes crisis que ha tenido el sector de la construcción y las consecuencias que éstas han tenido, nos han de servir para convertirlas en experiencias positivas, las cuales se deben transformar en oportunidades para mejoramiento de los procesos en construcción. Las empresas deben invertir en programas de gestión de calidad creando procesos claros, los cuales crean índices de productividad altos en la ejecución de proyectos de construcción. La calidad no se debe ver como un gasto más, sino como una inversión que muy seguramente se verá retribuida en los resultados de la obra, ya que además de dejar beneficios económicos, tanto el cliente como el constructor quedaran satisfechos del producto final. El arquitecto debe ser el líder de las construcciones actuales, creando confianza en el equipo de trabajo, eliminando posibles fallas en la ejecución del proyecto y conociendo realmente lo

que el cliente desea. Además debe crear alianzas estratégicas en busca de beneficios optimizando la gestión de los recursos.

Como hemos visto, dada la naturaleza intensiva en factor trabajo de la industria de la construcción, cualquier reducción en costos laborales implicará un ahorro económico directo para la empresa. Problemas como el ausentismo, la rotación y la baja productividad están profundamente relacionados con la motivación y la satisfacción laboral del trabajador; de ahí el interés por estudiar el tema y comprender los factores que motivan y desmotivan a los trabajadores del sector de la construcción. Una 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. Según la literatura consultada, parece que este campo de investigación no ha sido muy estudiado y, por tanto, podría resultar de interés tanto para la propia industria de la construcción como para los profesionales del área de gestión y dirección de obras de Pavimento.

Esta investigación busca ver de qué manera el nivel de motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo, influye en el nivel de productividad con lo cual, contribuir a mejorar la productividad en el sector construcción, constituyendo un factor necesario en la optimización del recurso humano y económico en obras de pavimentación. Esta investigación propone la utilidad de implantar en las empresas constructoras, la motivación del personal obrero de construcción, como estrategia para incrementar la productividad laboral en el factor humano, analizándola desde el punto de vista del nivel operativo de las empresas y por consiguiente el aumento de su rentabilidad en obras de pavimentación.

La mayor parte de estudios sobre el tema que existen son trabajos realizados en Estados Unidos, Gran Bretaña y Chile. En nuestro país existe muy poca información al respecto, esperamos contribuir en esto para mejorar el sector construcción.

## II. MARCO TEORICO.-

### MOTIVACION

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.

**Motivadores** los motivadores son cosas que inducen a un individuo a alcanzar un desempeño. Son las recompensas o incentivos ya identificados que intensifican el impulso a satisfacer esos deseos. Son también los medios por los cuales es posible conciliar necesidades contrapuestas o destacar una necesidad para darle prioridad sobre otra. (Kootz.1998)

En el contexto organizacional, uno de los temas centrales del comportamiento es la motivación, proceso psicológico por excelencia, equivalente en importancia a lo que sería el proceso de poder, desde la perspectiva sociológica. Desde una perspectiva interdisciplinaria, poder y motivación son procesos complementarios, que interactúan y que explican la dinámica del ajuste recíproco entre individuo y organización, para conseguir los objetivos mutuos de eficacia y calidad de vida laboral.

### MOTIVACION LABORAL

Comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, así también son los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección. (Gonzales, 2001)

En **Carillas de Políticas de Recursos Humanos (PHR)** menciona que la motivación en el entorno laboral se puede definir como el grado de disposición que tiene una persona para hacer un esfuerzo sostenido para lograr las metas institucionales. Es un proceso psicológico interno y a la vez transaccional: la motivación para el trabajo es resultado de las interacciones entre las personas y su entorno laboral, con la mediación del contexto social general. Durante muchos años, la motivación ha sido un tema de investigación para estudiosos y analista tanto de la conducta humana como de las organizaciones.

Una de las más conocidas teorías sobre la motivación es la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades propuesta por el psicólogo **Abraham Maslow** uno de los clásicos en los que se fundamentó el análisis de la motivación laboral; quien menciona que todo hombre comparte cinco niveles de satisfacción de las necesidades en su experiencia vital. Estos niveles son jerarquizados conforme a su importancia:

**Necesidades fisiológicas:** Estas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimento, agua calor abrigo y sueño.

**Necesidades de asociación o aceptación:** En tanto que seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.

**Necesidades de estimación:** De acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto la propia como de los demás.

**Necesidades de autorrealización:** Maslow consideró a esta como la necesidad más alta de la jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.

Herzberg (1968) reformula la teoría de Maslow en dos tipos de factores laborales que actúan de manera diferente en la motivación de los trabajadores:

El primer grupo se denomina de **mantenimiento, higiene o contexto de trabajo** los cuales son políticas y administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad en el empleo y vida personal. Estos factores se identifican usualmente con los niveles fisiológicos, de seguridad, amor y pertenencia propuestos por Maslow.

En el segundo grupo ciertos satisfactores (y por lo tanto motivadores), relacionados todos ellos con el **contenido del trabajo**. Entre ellos se encuentran: el logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, el avance y el crecimiento laboral.

Partiendo de los trabajos de **Herzberg, Hackman y Oldham** elaboran un **Modelo de las Características del trabajo (JCM)**, en el que se establecen cinco dimensiones laborales medulares de enriquecimiento del trabajo: variedad, identidad de tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación. Según este modelo el individuo obtiene recompensas internas cuando sabe (conocimiento de resultados) que él personalmente (experiencia de responsabilidad) ha cumplido bien una actividad que le interesa (experiencia de algo que tiene sentido). Cuanto mayor sea la presencia de estos tres aspectos tanto mayor será la motivación, el rendimiento y la satisfacción del empleado y tanto menos su ausentismo y la probabilidad que abandone la organización. (Álvarez, 2003)

### **FACTORES DETERMINANTES DE LA MOTIVACION**

Hay tres niveles de factores que influyen en la motivación de los trabajadores de construcción, específicamente, el nivel individual, el institucional y por último, las influencias más generales de los clientes y culturales.

#### **1.- Factores determinantes individuales**

Existen dos dimensiones de la motivación para el trabajo al nivel individual. Primero, las metas de la persona y las de la organización deben ser compatibles entre sí, lo que a veces se denomina el componente “**lo haré**” de la motivación.

En segundo lugar, los trabajadores necesitan percibir que son capaces de realizar sus tareas, lo que a veces se denomina el componente “**lo puedo hacer**” de la motivación.

#### **2.-Factores institucionales**

El papel de una organización en motivar a sus trabajadores consiste en esbozar y comunicar las metas institucionales, proporcionar los procesos y recursos para lograrlas, asegurar la retroalimentación respecto al desempeño, así como desarrollar habilidades en el personal.

Se destacan los diversos canales a través de los cuales los factores institucionales afectan la motivación laboral:

- Esfuerzos por aumentar la competencia laboral
- Provisión de recursos y procesos
- Retroalimentación o consecuencias relacionadas con el desempeño Laboral
- Aspectos más indirectos como cultura laboral.

### **Influencias culturales y de clientes**

En las organizaciones que prestan servicios, la cultura social también afecta a los trabajadores a través de sus interacciones con los clientes. La inserción social de los trabajadores, o la medida en que se identifiquen con la comunidad que atienden y se sientan parte de ella, afecta su motivación para proporcionar un buen servicio y su deseo de ser apreciados por sus clientes. En casos en que existe una relación social entre el cliente y el trabajador, es posible que los proveedores se sientan motivados a dar un tratamiento más educado y empático.

### **PRODUCTIVIDAD**

Se puede establecer que este concepto es la relación existente entre la producción obtenida y los recursos empleados para llegar a obtenerla. Es decir, productividad es el uso de manera eficiente de los diferentes recursos disponibles para llevar a cabo una actividad.

Por lo tanto, tener una mayor productividad es significativo de que se está obteniendo más con la misma cantidad de recursos empleados o dicho de otra manera, es alcanzar un mayor volumen de producción con la misma calidad y recursos. Por otra parte, se indica que productividad es la relación entre lo producido y lo gastado en ello y se puede expresar como (Serpell, 2002):

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad producida}}{\text{Recursos empleados}}$$

En los proyectos de construcción, los principales recursos empleados son los siguientes:

- La mano de obra.
- Los materiales.
- La maquinaria y equipos.

Tomando en cuenta estos recursos que son utilizados en la construcción, es posible exponer sobre los siguientes tipos de productividades.

- **Productividad de los materiales:** En la construcción es importante una buena utilización de los materiales, evitando todo tipo de pérdidas.
- **Productividad de la mano de obra:** Es un factor crítico, ya que es el recurso que generalmente fija el ritmo de trabajo en la construcción y del cual depende, en gran medida, la productividad de los otros recursos.
- **Productividad de la maquinaria:** Este factor es importante por el alto costo de los equipos, por lo tanto, es relevante evitar las pérdidas en la utilización de este tipo de recurso.

En el caso de la mano de obra, como se comentó anteriormente, al ser un factor crítico, es indispensable que estén presentes tres aspectos básicos para que este recurso sea productivo, los cuales son:

- Un obrero debe “desear” realizar un buen trabajo, lo que está relacionado con la motivación y satisfacción en el trabajo.
- El obrero debe “saber” hacer su trabajo, lo que tiene relación con los bonos de productividad, capacitación y entrenamiento del mismo.
- El obrero debe “poder” realizar un buen trabajo, lo que implica una administración eficiente y efectiva.

### **III. PROBLEMA.-**

¿De qué manera el nivel de motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo, influye en el nivel de productividad para el año 2015?

### **IV. HIPÓTESIS**

El nivel de motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo, influye positivamente en el nivel de productividad para el año 2015.

#### **1. Objetivos**

##### **a) Objetivo General:**

Demostrar la influencia de la Motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo, en el nivel de productividad para el año 2015.

##### **b) Objetivos Específicos:**

- Determinar el grado de Motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo.
- Aplicación de instrumentos de motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo.
- Determinar en el nivel de productividad para las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo el año 2015.

## V. MATERIAL Y METODOS.-

### 5.1. Material

#### 5.1.1. Población

La población estará conformada por 205 obreros de empresas de construcción que ejecutan obras públicas de pavimentación en el distrito de Trujillo 2016.

#### 5.1.2. Muestra

Para calcular el tamaño de la muestra suele utilizarse la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

#### Donde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

$\sigma$  = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

$$n=134$$

#### 5.1.3. Unidad de análisis

El marco de muestreo estará conformado por los trabajadores de construcción que ejecutan obras públicas de pavimentación de las empresas de la ciudad de Trujillo.

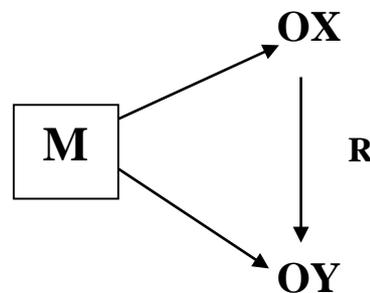
## 5.2. Método

### 5.2.1. Tipo de estudio

La presente investigación, de acuerdo a la clasificación propuesta por Hernández y col (2006), se ajusta a un tipo cuantitativo y de diseño descriptivo correlacional de corte transversal.

### 5.2.2. Diseño de Investigación

Diseño descriptivo correlacional causal de corte transversal prospectivo



M: Muestra de estudio

X<sub>1</sub>: Nivel de motivación

O: Observación o medición

R: Relación

Y<sub>1</sub>: Productividad

### 5.2.3. Variables y operativización de variables

#### Variable Independiente

Nivel de motivación del personal

A continuación se presenta la definición operacional de algunos Términos a fin de facilitar la comprensión en el estudio.

#### Nivel de motivación

Ha sido estudiado a partir de las siguientes dimensiones: autonomía para la realización de la tarea, identidad, importancia, variedad de la tarea y retroalimentación que expresan la disposición de las enfermeras por el cumplimiento de sus actividades y/o funciones laborales.

### **Productividad**

La productividad podría definirse como “una mejora continua de lo que existe, basado en la convicción de que uno puede hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy. Ello requiere esfuerzos sin fin para adaptar actividades económicas a condiciones cambiantes aplicando nuevas teorías y métodos.” (Moreno, 2001). De esta manera, la productividad se convierte en una expresión tanto de utilización eficaz de los recursos como de la capacidad de innovación y renovación propia que implica el desarrollo de nuevos productos mediante nuevos procesos.

## **DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLES (Anexo 1)**

### **5.2.4. Instrumentos de recolección de datos**

Se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento formulario tipo cuestionario y una escala Lickert Adaptado *Job Diagnostic Survey* de *Hackman y Oldham* que consta de 09 enunciados los que serán dirigidos al personal obrero de empresas de construcción que ejecutan obras públicas de pavimentación en el distrito de Trujillo 2016, con la finalidad de valorar la Motivación.

### **5.2.5. Procedimiento y análisis estadístico de datos.**

Luego de recolectado los datos serán procesados en forma manual utilizando el programa Excel previa elaboración de la tabla de códigos y la Tabla Matriz de la variable Motivación (Anexo 1) a fin de presentar los resultados en tablas y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación respectiva.

Para la medición de la variable motivación se asignó el siguiente valor:

### **Escala de Medición**

▪ Siempre	15
▪ Casi siempre	12
▪ A veces	9
▪ Pocas veces	6
▪ Nunca	3

Se utilizara el programa EXCEL y se aplicara la Escala de Stanones obteniéndose los siguientes intervalos. Para la medición de la variable Nivel Motivación es:

Motivación Alta 97 - 120

Motivación Media 72 - 96

Motivación Baja 24 – 71

Así mismo se realizó la última pregunta (09) la cual fue pieza clave de la investigación, con dicha pregunta determinamos las medidas para tener un incremento significativo de la motivación baja. Para realizar las mediciones en campo que permiten elaborar el análisis general, se utiliza una computadora de mano, la cual facilita el conteo de las observaciones realizadas, esto por medio del programa “Excel”. Por lo tanto, una vez tomados los datos con la ayuda de estas encuestas, se procede a transferir la información a una computadora, la cual toma estos datos y los importa a una hoja de cálculo, en la cual se desarrolla el proceso de manipulación de la información tomada en campo.

En la 1° hojas de cálculo de Excel, observamos el número y porcentaje de trabajadores obreros que están con motivación Alta, Media y Baja, en la 2° hojas de cálculo de Excel, observamos la productividad que genera los trabajadores obreros en un hora, en la 3° hojas de cálculo de Excel observamos que acciones por parte de las empresas falta para que lo obreros se sientan mejor motivado, en la 1° hojas de cálculo de Excel, observamos el aumento de la motivación que tuvieron inicialmente y en la 5° hojas de cálculo de

Excel, observamos el aumento de productividad que tuvieron los trabajadores obreros a comparación de la 1° hojas de cálculo de Excel.

## VI. RESULTADOS.-

### A. RESULTADO ANTES DE MOTIVAR AL TRABAJADOR OBRERO

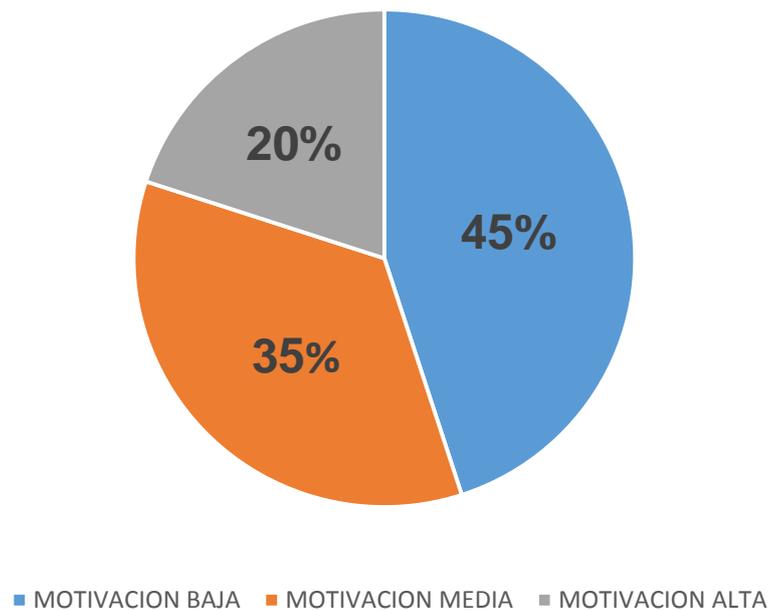
**Tabla 01:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 01, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.

TRABAJADOR	SIEMPRE (15)	CASI SIEMPRE (12)	A VECES (9)	POCAS VECES (6)	NUNCA (3)	TOTAL DE ESCALA DE MEDICION	NIVEL DE MOTIVACION
N° 01	0	36	27	12	0	75	MEDIA
N° 02	0	12	18	12	9	51	BAJA
N° 03	0	24	36	12	0	72	MEDIA
N° 04	0	0	18	30	3	51	BAJA
N° 05	45	60	0	0	0	105	ALTA
N° 06	15	24	45	0	0	84	MEDIA
N° 07	0	12	27	18	3	60	BAJA
N° 08	45	12	18	12	0	87	MEDIA
N° 09	45	48	0	6	0	99	ALTA
N° 10	0	0	9	12	15	36	BAJA
N° 11	30	72	0	0	0	102	ALTA
N° 12	15	24	18	18	0	75	MEDIA
N° 13	60	48	0	0	0	108	ALTA
N° 14	0	0	36	12	6	54	BAJA
N° 15	15	60	18	0	0	93	MEDIA
N° 16	0	0	30	18	6	54	BAJA
N° 17	0	12	45	6	3	66	BAJA
N° 18	0	12	45	12	0	69	BAJA
N° 19	0	0	27	18	6	51	BAJA
N° 20	15	48	27	0	0	90	MEDIA

**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

**Gráfico 01:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 01, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.

**NIVELES DE MOTIVACION DE LA  
EMPRESA N° 01**



Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero en la Empresa N° 01, obtuvimos que de 20 (100%) trabajadores evaluados, 9 (45.00%) están en la con una motivación baja, 7 (35.00%) están en la con una motivación media y 4 (20.00%) están en la con una motivación alta.

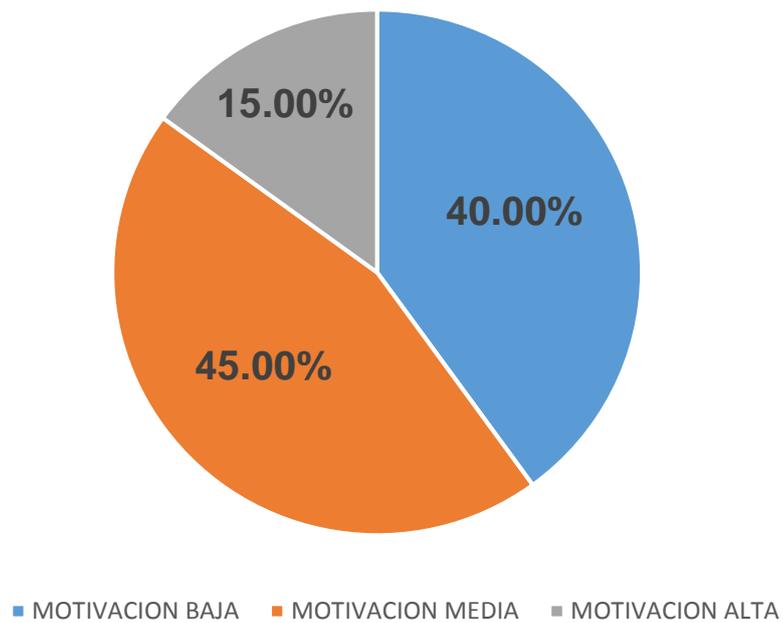
**Tabla 02:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 02, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.

<b>TRABAJADOR</b>	<b>SIEMPRE (15)</b>	<b>CASI SIEMPRE (12)</b>	<b>A VECES (9)</b>	<b>POCAS VECES (6)</b>	<b>NUNCA (3)</b>	<b>TOTAL DE ESCALA DE MEDICION</b>	<b>NIVEL DE MOTIVACION</b>
<b>N° 01</b>	0	36	27	12	0	75	<b>MEDIA</b>
<b>N° 02</b>	45	24	0	12	6	87	<b>MEDIA</b>
<b>N° 03</b>	0	24	36	12	0	72	<b>MEDIA</b>
<b>N° 04</b>	0	0	18	30	3	51	<b>BAJA</b>
<b>N° 05</b>	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
<b>N° 06</b>	15	24	45	0	0	84	<b>MEDIA</b>
<b>N° 07</b>	0	12	27	18	3	60	<b>BAJA</b>
<b>N° 08</b>	45	12	18	12	0	87	<b>MEDIA</b>
<b>N° 09</b>	45	48	0	6	0	99	<b>ALTA</b>
<b>N° 10</b>	0	0	9	12	15	36	<b>BAJA</b>
<b>N° 11</b>	30	72	0	0	0	102	<b>ALTA</b>
<b>N° 12</b>	15	24	18	18	0	75	<b>MEDIA</b>
<b>N° 13</b>	0	60	27	0	0	87	<b>MEDIA</b>
<b>N° 14</b>	0	0	36	12	6	54	<b>BAJA</b>
<b>N° 15</b>	15	60	18	0	0	93	<b>MEDIA</b>
<b>N° 16</b>	0	0	30	18	6	54	<b>BAJA</b>
<b>N° 17</b>	0	12	45	6	3	66	<b>BAJA</b>
<b>N° 18</b>	0	12	45	12	0	69	<b>BAJA</b>
<b>N° 19</b>	0	0	27	18	6	51	<b>BAJA</b>
<b>N° 20</b>	15	48	27	0	0	90	<b>MEDIA</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

**Gráfico 02:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 02, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.

### **NIVELES DE MOTIVACION DE LA EMPRESA N° 02**



Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero en la Empresa N° 02, obtuvimos que de 20 (100%) trabajadores evaluados, 8 (40.00%) están en la con una motivación baja, 9 (45.00%) están en la con una motivación media y 3 (15.00%) están en la con una motivación alta.

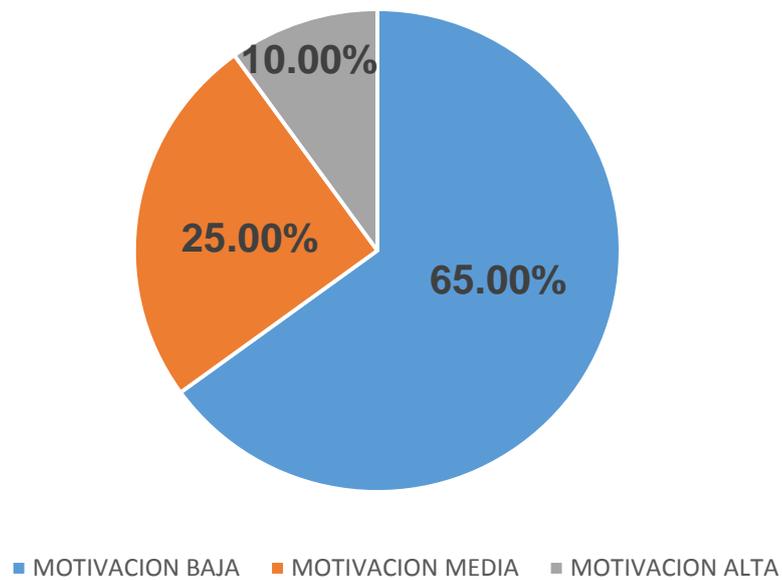
**Tabla 03:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 03, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.

<b>TRABAJADOR</b>	<b>SIEMPRE (15)</b>	<b>CASI SIEMPRE (12)</b>	<b>A VECES (9)</b>	<b>POCAS VECES (6)</b>	<b>NUNCA (3)</b>	<b>TOTAL DE ESCALA DE MEDICION</b>	<b>NIVEL DE MOTIVACION</b>
N° 01	0	12	0	36	3	51	<b>BAJA</b>
N° 02	45	24	0	12	6	87	<b>MEDIA</b>
N° 03	0	0	18	12	12	42	<b>BAJA</b>
N° 04	0	0	18	30	3	51	<b>BAJA</b>
N° 05	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 06	15	24	45	0	0	84	<b>MEDIA</b>
N° 07	0	12	27	18	3	60	<b>BAJA</b>
N° 08	45	12	18	12	0	87	<b>MEDIA</b>
N° 09	45	48	0	6	0	99	<b>ALTA</b>
N° 10	0	0	9	12	15	36	<b>BAJA</b>
N° 11	0	0	9	30	6	45	<b>BAJA</b>
N° 12	0	0	9	18	12	39	<b>BAJA</b>
N° 13	0	60	27	0	0	87	<b>MEDIA</b>
N° 14	0	0	36	12	6	54	<b>BAJA</b>
N° 15	15	60	18	0	0	93	<b>MEDIA</b>
N° 16	0	0	30	18	6	54	<b>BAJA</b>
N° 17	0	12	45	6	3	66	<b>BAJA</b>
N° 18	0	12	45	12	0	69	<b>BAJA</b>
N° 19	0	0	27	18	6	51	<b>BAJA</b>
N° 20	0	12	9	18	9	48	<b>BAJA</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

**Gráfico 03:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 03, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.

### **NIVELES DE MOTIVACION DE LA EMPRESA N° 03**



Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero en la Empresa N° 03, obtuvimos que de 20 (100%) trabajadores evaluados, 13 (65.00%) están en la con una motivación baja, 5 (25.00%) están en la con una motivación media y 2 (10.00%) están en la con una motivación alta.

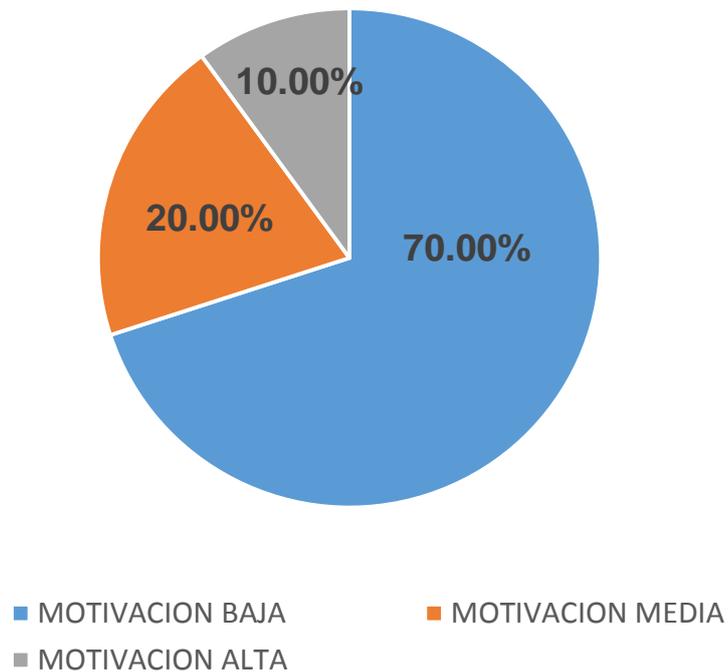
**Tabla 04:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 04, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.

TRABAJADOR	SIEMPRE (15)	CASI SIEMPRE (12)	A VECES (9)	POCAS VECES (6)	NUNCA (3)	TOTAL DE ESCALA DE MEDICION	NIVEL DE MOTIVACION
N° 01	0	0	9	24	9	42	<b>BAJA</b>
N° 02	45	24	0	12	6	87	<b>MEDIA</b>
N° 03	0	0	9	36	3	48	<b>BAJA</b>
N° 04	0	0	18	30	3	51	<b>BAJA</b>
N° 05	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 06	0	0	36	18	3	57	<b>BAJA</b>
N° 07	0	12	27	18	3	60	<b>BAJA</b>
N° 08	0	0	27	30	0	57	<b>BAJA</b>
N° 09	45	48	0	6	0	99	<b>ALTA</b>
N° 10	0	0	9	12	15	36	<b>BAJA</b>
N° 11	0	0	9	24	9	42	<b>BAJA</b>
N° 12	15	24	9	24	0	72	<b>MEDIA</b>
N° 13	0	60	27	0	0	87	<b>MEDIA</b>
N° 14	0	0	36	12	6	54	<b>BAJA</b>
N° 15	0	0	36	18	3	57	<b>BAJA</b>
N° 16	0	0	30	18	6	54	<b>BAJA</b>
N° 17	0	12	45	6	3	66	<b>BAJA</b>
N° 18	0	12	45	12	0	69	<b>BAJA</b>
N° 19	0	0	27	18	6	51	<b>BAJA</b>
N° 20	15	48	27	0	0	90	<b>MEDIA</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

**Gráfico 04:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 04, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.

**NIVELES DE MOTIVACION DE LA  
EMPRESA N° 04**



Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero en la Empresa N° 04, obtuvimos que de 20 (100%) trabajadores evaluados, 14 (70.00%) están en la con una motivación baja, 4 (20.00%) están en la con una motivación media y 2 (10.00%) están en la con una motivación alta.

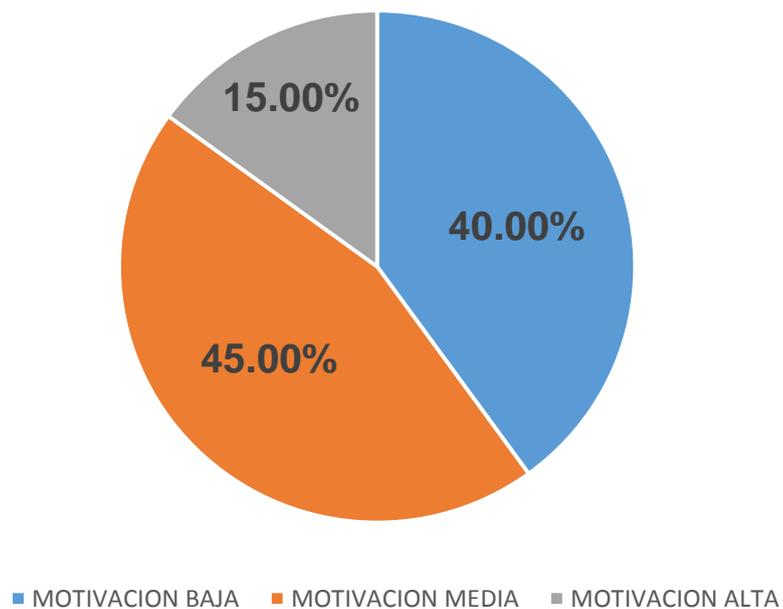
**Tabla 05** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 05, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.

<b>TRABAJADOR</b>	<b>SIEMPRE (15)</b>	<b>CASI SIEMPRE (12)</b>	<b>A VECES (9)</b>	<b>POCAS VECES (6)</b>	<b>NUNCA (3)</b>	<b>TOTAL DE ESCALA DE MEDICION</b>	<b>NIVEL DE MOTIVACION</b>
<b>N° 01</b>	0	36	27	12	0	75	<b>MEDIA</b>
<b>N° 02</b>	45	24	0	12	6	87	<b>MEDIA</b>
<b>N° 03</b>	0	24	36	12	0	72	<b>MEDIA</b>
<b>N° 04</b>	0	0	18	30	3	51	<b>BAJA</b>
<b>N° 05</b>	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
<b>N° 06</b>	15	24	45	0	0	84	<b>MEDIA</b>
<b>N° 07</b>	0	12	27	18	3	60	<b>BAJA</b>
<b>N° 08</b>	45	12	18	12	0	87	<b>MEDIA</b>
<b>N° 09</b>	45	48	0	6	0	99	<b>ALTA</b>
<b>N° 10</b>	0	0	9	12	15	36	<b>BAJA</b>
<b>N° 11</b>	30	72	0	0	0	102	<b>ALTA</b>
<b>N° 12</b>	15	24	18	18	0	75	<b>MEDIA</b>
<b>N° 13</b>	0	60	27	0	0	87	<b>MEDIA</b>
<b>N° 14</b>	0	0	36	12	6	54	<b>BAJA</b>
<b>N° 15</b>	15	60	18	0	0	93	<b>MEDIA</b>
<b>N° 16</b>	0	0	30	18	6	54	<b>BAJA</b>
<b>N° 17</b>	0	12	45	6	3	66	<b>BAJA</b>
<b>N° 18</b>	0	12	45	12	0	69	<b>BAJA</b>
<b>N° 19</b>	0	0	27	18	6	51	<b>BAJA</b>
<b>N° 20</b>	15	48	27	0	0	90	<b>MEDIA</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

**Gráfico 05:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 05, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.

**NIVELES DE MOTIVACION DE LA  
EMPRESA N° 05**



Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero en la Empresa N° 05, obtuvimos que de 20 (100%) trabajadores evaluados, 8 (40.00%) están en la con una motivación baja, 9 (45.00%) están en la con una motivación media y 3 (15.00%) están en la con una motivación alta.

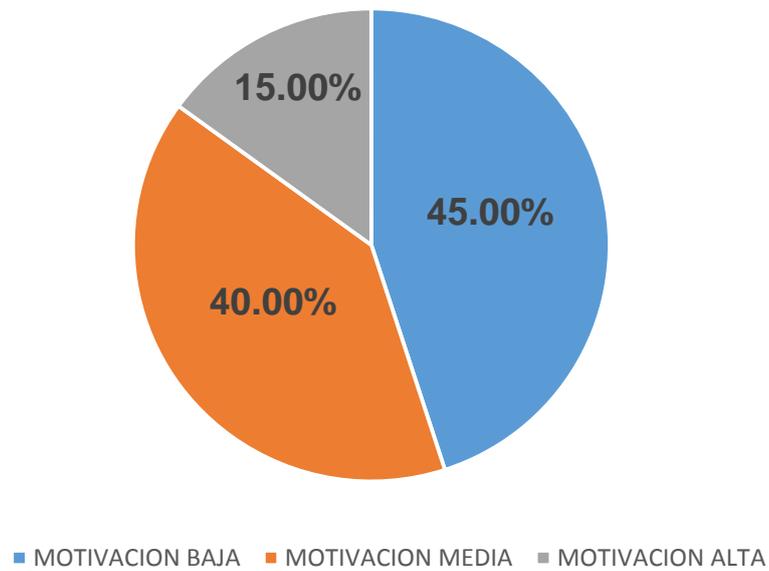
**Tabla 06:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 06, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.

TRABAJADOR	SIEMPRE (15)	CASI SIEMPRE (12)	A VECES (9)	POCAS VECES (6)	NUNCA (3)	TOTAL DE ESCALA DE MEDICION	NIVEL DE MOTIVACION
N° 01	0	36	27	12	0	75	<b>MEDIA</b>
N° 02	45	24	0	12	6	87	<b>MEDIA</b>
N° 03	0	24	36	12	0	72	<b>MEDIA</b>
N° 04	0	0	18	30	3	51	<b>BAJA</b>
N° 05	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 06	15	24	45	0	0	84	<b>MEDIA</b>
N° 07	0	12	27	18	3	60	<b>BAJA</b>
N° 08	45	12	18	12	0	87	<b>MEDIA</b>
N° 09	45	48	0	6	0	99	<b>ALTA</b>
N° 10	0	0	9	12	15	36	<b>BAJA</b>
N° 11	30	72	0	0	0	102	<b>ALTA</b>
N° 12	15	12	18	18	3	66	<b>BAJA</b>
N° 13	0	60	27	0	0	87	<b>MEDIA</b>
N° 14	0	0	36	12	6	54	<b>BAJA</b>
N° 15	15	60	18	0	0	93	<b>MEDIA</b>
N° 16	0	0	30	18	6	54	<b>BAJA</b>
N° 17	0	12	45	6	3	66	<b>BAJA</b>
N° 18	0	12	45	12	0	69	<b>BAJA</b>
N° 19	0	0	27	18	6	51	<b>BAJA</b>
N° 20	15	48	27	0	0	90	<b>MEDIA</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

**Gráfico 06:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 06, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.

**NIVELES DE MOTIVACION DE LA  
EMPRESA N° 06**



Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero en la Empresa N° 06, obtuvimos que de 20 (100%) trabajadores evaluados, 9 (45.00%) están en la con una motivación baja, 8 (40.00%) están en la con una motivación media y 3 (15.00%) están en la con una motivación alta.

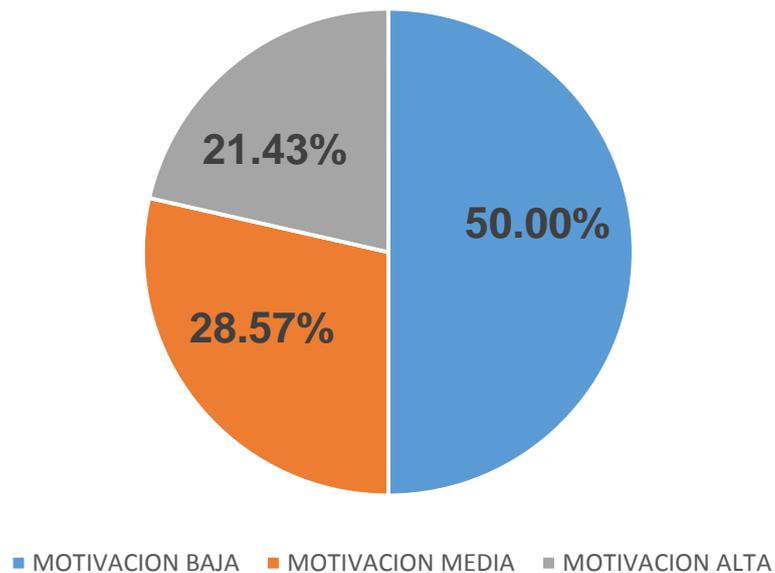
**Tabla 07:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 07, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.

TRABAJADOR	SIEMPRE (15)	CASI SIEMPRE (12)	A VECES (9)	POCAS VECES (6)	NUNCA (3)	TOTAL DE ESCALA DE MEDICION	NIVEL DE MOTIVACION
N° 01	30	60	9	0	0	99	ALTA
N° 02	15	36	27	6	0	84	MEDIA
N° 03	0	0	27	18	6	51	BAJA
N° 04	30	48	18	0	0	96	ALTA
N° 05	0	0	27	6	12	45	BAJA
N° 06	15	24	45	0	0	84	MEDIA
N° 07	0	12	27	18	3	60	BAJA
N° 08	45	12	18	12	0	87	MEDIA
N° 09	45	48	0	6	0	99	ALTA
N° 10	0	0	9	12	15	36	BAJA
N° 11	0	0	9	18	12	39	BAJA
N° 12	0	0	27	12	9	48	BAJA
N° 13	0	60	27	0	0	87	MEDIA
N° 14	0	0	36	12	6	54	BAJA

**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

**Gráfico 07:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 07, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.

**NIVELES DE MOTIVACION DE LA  
EMPRESA N° 07**



Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero en la Empresa N° 07, obtuvimos que de 14 (100%) trabajadores evaluados, 7 (50.00%) están en la con una motivación baja, 4 (28.57%) están en la con una motivación media y 3 (21.43%) están en la con una motivación alta.

**Tabla 08:** Resumen de Niveles de Motivación de los trabajadores obreros en las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.

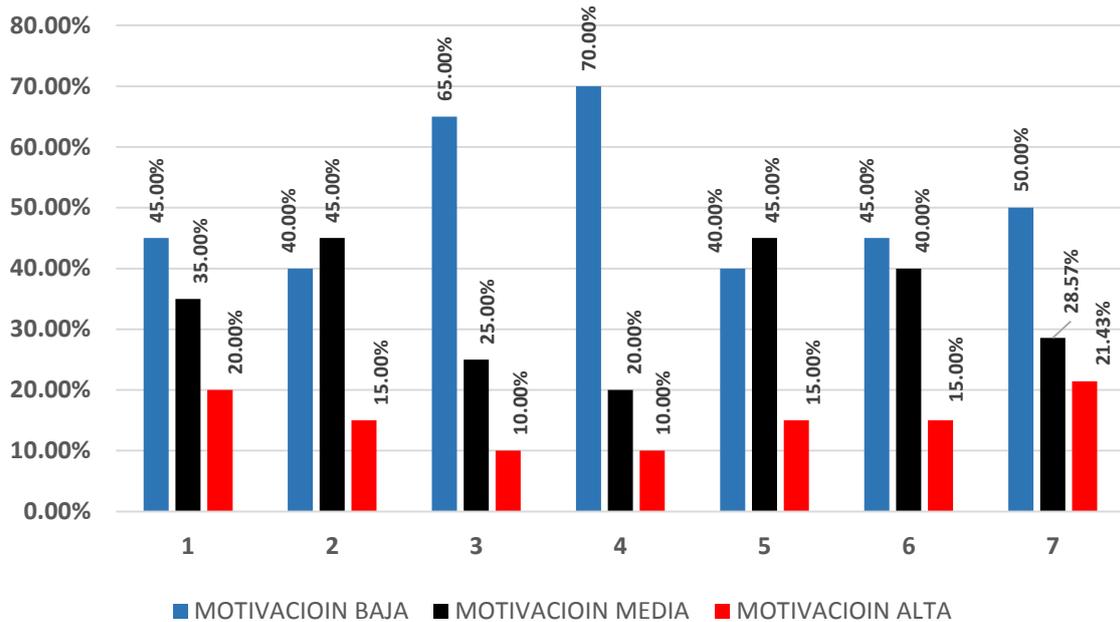
<b>EMPRESAS</b>	<b>MOTIVACION BAJA</b>	<b>MOTIVACION MEDIA</b>	<b>MOTIVACION ALTA</b>
EMPRESA N°01	45.00%	35.00%	20.00%
EMPRESA N°02	40.00%	45.00%	15.00%
EMPRESA N°03	65.00%	25.00%	10.00%
EMPRESA N°04	70.00%	20.00%	10.00%
EMPRESA N°05	40.00%	45.00%	15.00%
EMPRESA N°06	45.00%	40.00%	15.00%
EMPRESA N°07	50.00%	28.57%	21.43%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero 134(100%), 68(50.71%) están en la con una motivación baja, 46(34.08%) están en la con una motivación media y 20(15.20%) están en la con una motivación alta.

**Gráfico 08:** Resumen de Niveles de Motivación de los trabajadores obreros en las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015.

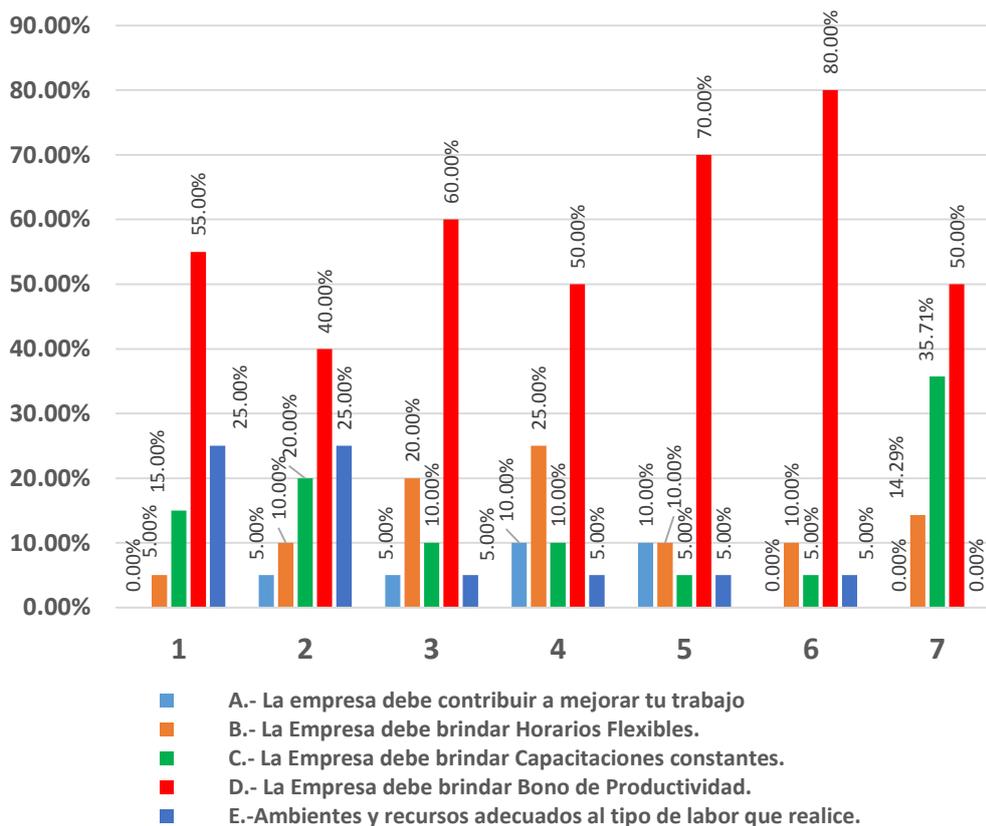
**RESULTADOS DE LA MOTIVACION DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS**



Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero 134(100%), 68(50.71%) están en la con una motivación baja, 46(34.08%) están en la con una motivación media y 20(15.20%) están en la con una motivación alta.

**Gráfico 09:** Indicadores para mejorar el Nivel de Motivación Baja de los trabajadores obreros en las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015.

**RESULTADOS DE INDICADORES PARA LA MEJORA DE LA MOTIVACION BAJA**



Fuente: Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

Respecto al cuadro se encuestó al personal obrero para ver con certeza cuál de las 05 alternativas ayudarían a motivarlos, por consiguiente las alternativas C (14.39%) y D (57.86%) son las más solicitadas por el personal obrero.

**Tabla 09:** Niveles de Productividad de los trabajadores obreros en las empresas de construcción, que ejecutan partidas obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, antes de motivar al personal obrero.

DESCRIPCION	A	B	C	D	E	F	G	H	I
EMPRESA N°01	286.67	18.33	6.20	34.38	17.00	10.22	13.00	46.67	22.31
EMPRESA N°02	290.00	19.00	6.60	34.75	17.75	10.33	13.21	45.83	22.15
EMPRESA N°03	285.00	17.33	5.80	34.13	16.50	10.00	12.86	46.50	21.92
EMPRESA N°04	285.33	17.50	5.60	34.00	13.75	10.22	13.14	46.42	22.00
EMPRESA N°05	295.67	19.33	7.00	34.88	18.50	10.44	13.29	47.50	22.08
EMPRESA N°06	287.33	18.67	6.40	34.56	16.88	10.17	13.14	47.00	22.15
EMPRESA N°07	285.67	18.33	6.10	34.44	16.50	10.00	12.86	45.17	25.00

**Fuente:** Observación de la Productividad al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

LEYENDA
A.- TRAZO Y REPLANTEO DE OBRA
B.- CORTE DE TERRENO MAQ NIVEL DE SUBRAZANTE
C.- RELLENO CON MATERIAL DE PRESTAMO
D.- PERFILADO DE TERRENO
E.- ELIMINACION DE MATERIAL EXCEDENTE
F.- SUB BASE DE HORMIGON
G.- BASE DE AFIRMADO
H.- IMPRIMACION ASFALTICA
I.- CARPETA ASFALTICA EN FRIO

Respecto al resumen de dicho niveles de productividad están por debajo de los estándares debido a la baja motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan partidas obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015.

## B. RESULTADO DESPUES DE MOTIVAR AL TRABAJADOR OBRERO

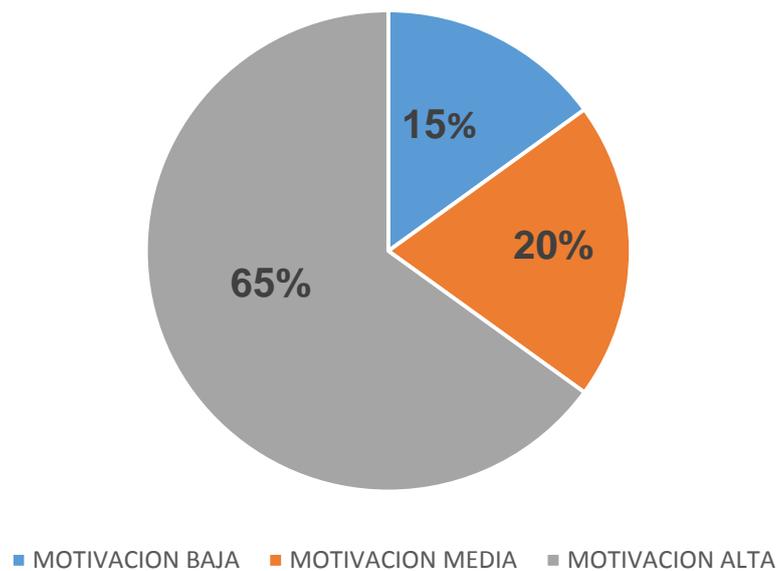
**Tabla 01:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 01, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.

TRABAJADOR	SIEMPRE (15)	CASI SIEMPRE (12)	A VECES (9)	POCAS VECES (6)	NUNCA (3)	TOTAL DE ESCALA DE MEDICION	NIVEL DE MOTIVACION
N° 01	0	36	27	12	0	75	<b>MEDIA</b>
N° 02	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 03	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 04	75	36	0	0	0	111	<b>ALTA</b>
N° 05	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 06	15	24	45	0	0	84	<b>MEDIA</b>
N° 07	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 08	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 09	45	48	0	6	0	99	<b>ALTA</b>
N° 10	60	60	0	0	0	120	<b>ALTA</b>
N° 11	30	72	0	0	0	102	<b>ALTA</b>
N° 12	15	24	18	18	0	75	<b>MEDIA</b>
N° 13	60	48	0	0	0	108	<b>ALTA</b>
N° 14	15	84	0	0	0	99	<b>ALTA</b>
N° 15	15	60	18	0	0	93	<b>MEDIA</b>
N° 16	30	72	0	0	0	102	<b>ALTA</b>
N° 17	0	12	45	6	3	66	<b>BAJA</b>
N° 18	0	12	45	12	0	69	<b>BAJA</b>
N° 19	0	0	27	18	6	51	<b>BAJA</b>
N° 20	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

**Gráfico 01:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 01, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.

### **NIVELES DE MOTIVACION DE LA EMPRESA N° 01**



Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero en la Empresa N° 01, obtuvimos que de 20 (100%) trabajadores evaluados, 3 (15.00%) están en la con una motivación baja, 4 (20.00%) están en la con una motivación media y 13 (65.00%) están en la con una motivación alta.

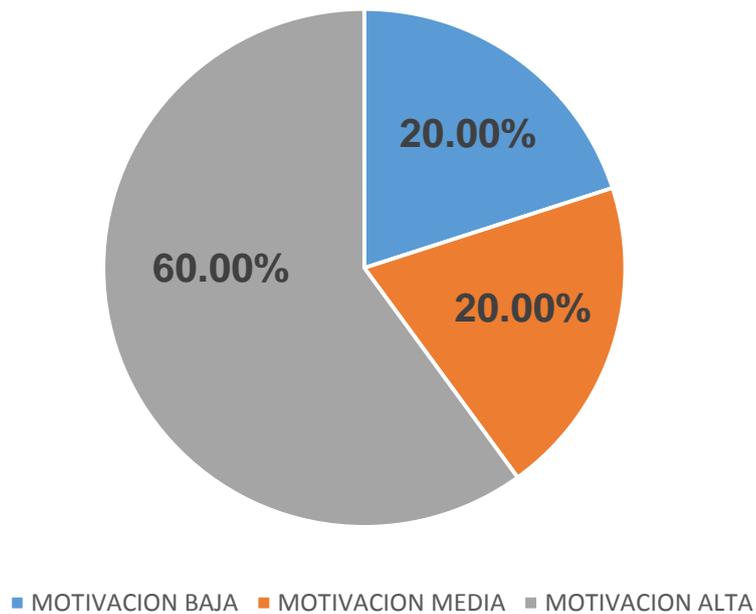
**Tabla 02:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 02, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.

TRABAJADOR	SIEMPRE (15)	CASI SIEMPRE (12)	A VECES (9)	POCAS VECES (6)	NUNCA (3)	TOTAL DE ESCALA DE MEDICION	NIVEL DE MOTIVACION
N° 01	0	36	27	12	0	75	<b>MEDIA</b>
N° 02	45	24	0	12	6	87	<b>MEDIA</b>
N° 03	60	48	0	0	0	108	<b>ALTA</b>
N° 04	60	48	0	0	0	108	<b>ALTA</b>
N° 05	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 06	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 07	45	48	9	0	0	102	<b>ALTA</b>
N° 08	45	12	18	12	0	87	<b>MEDIA</b>
N° 09	45	48	0	6	0	99	<b>ALTA</b>
N° 10	0	0	9	12	15	36	<b>BAJA</b>
N° 11	30	72	0	0	0	102	<b>ALTA</b>
N° 12	45	48	9	0	0	102	<b>ALTA</b>
N° 13	45	48	9	0	0	102	<b>ALTA</b>
N° 14	45	48	9	0	0	102	<b>ALTA</b>
N° 15	15	60	18	0	0	93	<b>MEDIA</b>
N° 16	0	0	30	18	6	54	<b>BAJA</b>
N° 17	0	12	45	6	3	66	<b>BAJA</b>
N° 18	0	12	45	12	0	69	<b>BAJA</b>
N° 19	45	48	9	0	0	102	<b>ALTA</b>
N° 20	45	48	9	0	0	102	<b>ALTA</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

**Gráfico 02:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 02, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.

### **NIVELES DE MOTIVACION DE LA EMPRESA N° 02**



Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero en la Empresa N° 02, obtuvimos que de 20 (100%) trabajadores evaluados, 4 (20.00%) están en la con una motivación baja, 4 (20.00%) están en la con una motivación media y 12 (60.00%) están en la con una motivación alta.

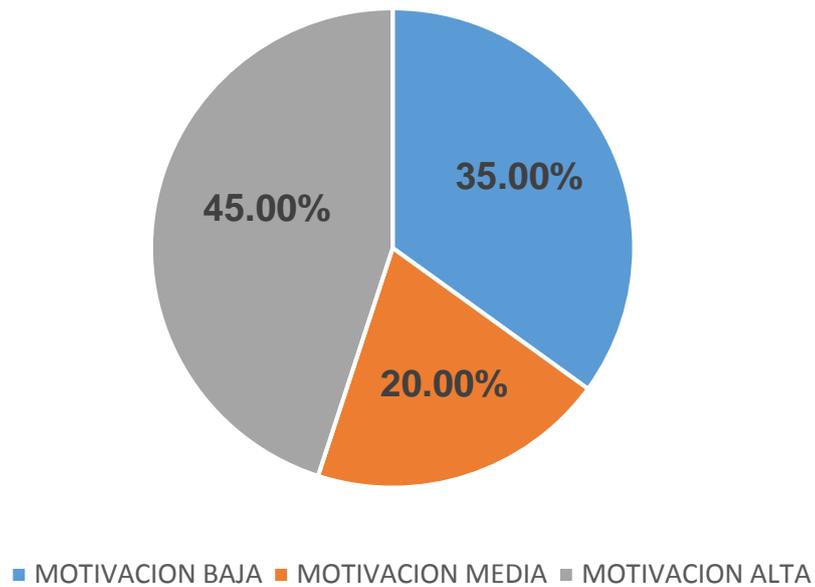
**Tabla 03:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 03, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.

<b>TRABAJADOR</b>	<b>SIEMPRE (15)</b>	<b>CASI SIEMPRE (12)</b>	<b>A VECES (9)</b>	<b>POCAS VECES (6)</b>	<b>NUNCA (3)</b>	<b>TOTAL DE ESCALA DE MEDICION</b>	<b>NIVEL DE MOTIVACION</b>
N° 01	45	48	9	0	0	102	<b>ALTA</b>
N° 02	45	24	0	12	6	87	<b>MEDIA</b>
N° 03	60	36	9	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 04	45	48	9	0	0	102	<b>ALTA</b>
N° 05	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 06	15	24	45	0	0	84	<b>MEDIA</b>
N° 07	0	12	27	18	3	60	<b>BAJA</b>
N° 08	60	36	9	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 09	45	48	0	6	0	99	<b>ALTA</b>
N° 10	0	0	9	12	15	36	<b>BAJA</b>
N° 11	30	48	18	0	0	96	<b>ALTA</b>
N° 12	60	36	9	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 13	0	60	27	0	0	87	<b>MEDIA</b>
N° 14	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 15	15	60	18	0	0	93	<b>MEDIA</b>
N° 16	0	0	30	18	6	54	<b>BAJA</b>
N° 17	0	12	45	6	3	66	<b>BAJA</b>
N° 18	0	12	45	12	0	69	<b>BAJA</b>
N° 19	0	0	27	18	6	51	<b>BAJA</b>
N° 20	0	12	9	18	9	48	<b>BAJA</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

**Gráfico 03:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 03, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.

### **NIVELES DE MOTIVACION DE LA EMPRESA N° 03**



Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero en la Empresa N° 03, obtuvimos que de 20 (100%) trabajadores evaluados, 7 (35.00%) están en la con una motivación baja, 4 (20.00%) están en la con una motivación media y 9 (45.00%) están en la con una motivación alta.

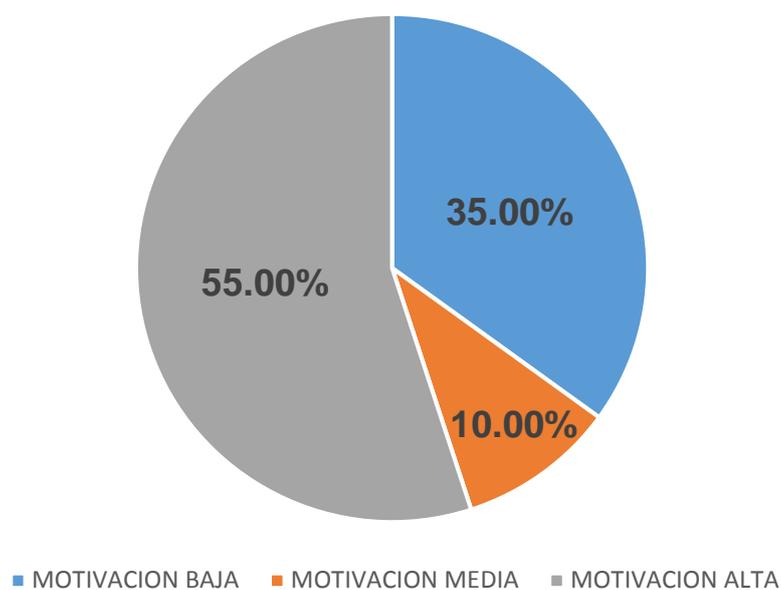
**Tabla 04:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 04, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.

<b>TRABAJADOR</b>	<b>SIEMPRE (15)</b>	<b>CASI SIEMPRE (12)</b>	<b>A VECES (9)</b>	<b>POCAS VECES (6)</b>	<b>NUNCA (3)</b>	<b>TOTAL DE ESCALA DE MEDICION</b>	<b>NIVEL DE MOTIVACION</b>
N° 01	30	60	9	0	0	99	<b>ALTA</b>
N° 02	45	48	9	0	0	102	<b>ALTA</b>
N° 03	45	36	18	0	0	99	<b>ALTA</b>
N° 04	30	48	18	0	0	96	<b>ALTA</b>
N° 05	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 06	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 07	0	12	27	18	3	60	<b>BAJA</b>
N° 08	0	0	27	30	0	57	<b>BAJA</b>
N° 09	45	48	0	6	0	99	<b>ALTA</b>
N° 10	0	0	9	12	15	36	<b>BAJA</b>
N° 11	45	36	18	0	0	99	<b>ALTA</b>
N° 12	45	36	18	0	0	99	<b>ALTA</b>
N° 13	0	60	27	0	0	87	<b>MEDIA</b>
N° 14	60	36	9	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 15	0	0	36	18	3	57	<b>BAJA</b>
N° 16	0	0	30	18	6	54	<b>BAJA</b>
N° 17	60	36	9	0	0	105	<b>ALTA</b>
N° 18	0	12	45	12	0	69	<b>BAJA</b>
N° 19	0	0	27	18	6	51	<b>BAJA</b>
N° 20	15	48	27	0	0	90	<b>MEDIA</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

**Gráfico 04:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 04, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.

### **NIVELES DE MOTIVACION DE LA EMPRESA N° 04**



Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero en la Empresa N° 04, obtuvimos que de 20 (100%) trabajadores evaluados, 7 (35.00%) están en la con una motivación baja, 2 (10.00%) están en la con una motivación media y 11 (55.00%) están en la con una motivación alta.

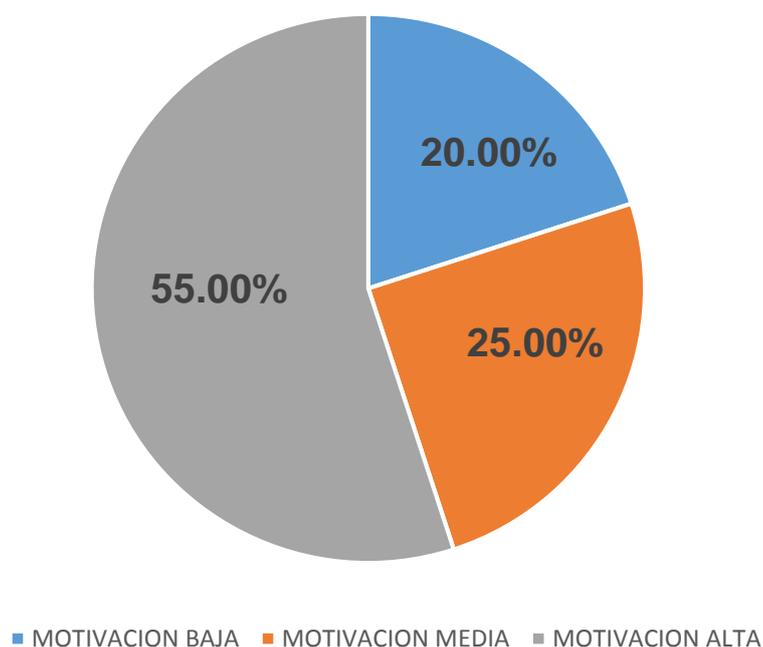
**Tabla 05:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 05, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.

TRABAJADOR	SIEMPRE (15)	CASI SIEMPRE (12)	A VECE S (9)	POCAS VECES (6)	NUNCA (3)	TOTAL DE ESCALA DE MEDICION	NIVEL DE MOTIVACION
N° 01	30	72	0	0	0	102	ALTA
N° 02	30	48	18	0	0	96	ALTA
N° 03	0	24	36	12	0	72	MEDIA
N° 04	30	72	0	0	0	102	ALTA
N° 05	45	60	0	0	0	105	ALTA
N° 06	15	24	45	0	0	84	MEDIA
N° 07	60	48	0	0	0	108	ALTA
N° 08	45	12	18	12	0	87	MEDIA
N° 09	45	48	0	6	0	99	ALTA
N° 10	45	60	0	0	0	105	ALTA
N° 11	30	72	0	0	0	102	ALTA
N° 12	60	48	0	0	0	108	ALTA
N° 13	60	24	18	0	0	102	ALTA
N° 14	60	48	0	0	0	108	ALTA
N° 15	15	60	18	0	0	93	MEDIA
N° 16	0	0	30	18	6	54	BAJA
N° 17	0	12	45	6	3	66	BAJA
N° 18	0	12	45	12	0	69	BAJA
N° 19	0	0	27	18	6	51	BAJA
N° 20	15	48	27	0	0	90	MEDIA

**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

**Gráfico 05:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 05, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.

### **NIVELES DE MOTIVACION DE LA EMPRESA N° 05**



Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero en la Empresa N° 05, obtuvimos que de 20 (100%) trabajadores evaluados, 4 (20.00%) están en la con una motivación baja, 5 (25.00%) están en la con una motivación media y 11 (55.00%) están en la con una motivación alta.

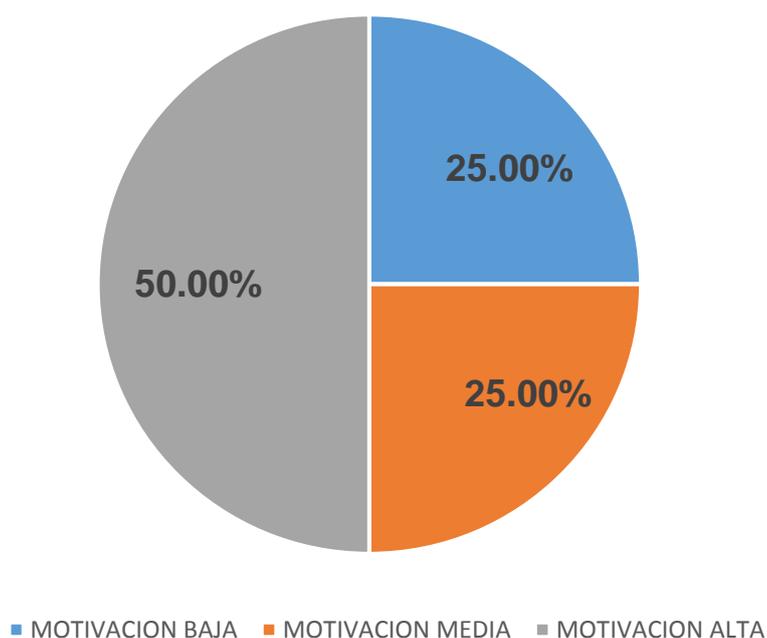
**Tabla 06:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 06, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.

<b>TRABAJADOR</b>	<b>SIEMPRE (15)</b>	<b>CASI SIEMPRE (12)</b>	<b>A VECES (9)</b>	<b>POCAS VECES (6)</b>	<b>NUNCA (3)</b>	<b>TOTAL DE ESCALA DE MEDICION</b>	<b>NIVEL DE MOTIVACION</b>
<b>N° 01</b>	30	60	9	0	0	99	<b>ALTA</b>
<b>N° 02</b>	45	24	0	12	6	87	<b>MEDIA</b>
<b>N° 03</b>	30	48	18	0	0	96	<b>ALTA</b>
<b>N° 04</b>	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
<b>N° 05</b>	45	60	0	0	0	105	<b>ALTA</b>
<b>N° 06</b>	15	24	45	0	0	84	<b>MEDIA</b>
<b>N° 07</b>	0	12	27	18	3	60	<b>BAJA</b>
<b>N° 08</b>	45	12	18	12	0	87	<b>MEDIA</b>
<b>N° 09</b>	45	48	0	6	0	99	<b>ALTA</b>
<b>N° 10</b>	30	60	9	0	0	99	<b>ALTA</b>
<b>N° 11</b>	30	72	0	0	0	102	<b>ALTA</b>
<b>N° 12</b>	60	36	9	0	0	105	<b>ALTA</b>
<b>N° 13</b>	45	48	9	0	0	102	<b>ALTA</b>
<b>N° 14</b>	0	0	36	12	6	54	<b>BAJA</b>
<b>N° 15</b>	15	60	18	0	0	93	<b>MEDIA</b>
<b>N° 16</b>	30	48	18	0	0	96	<b>ALTA</b>
<b>N° 17</b>	0	12	45	6	3	66	<b>BAJA</b>
<b>N° 18</b>	0	12	45	12	0	69	<b>BAJA</b>
<b>N° 19</b>	0	0	27	18	6	51	<b>BAJA</b>
<b>N° 20</b>	15	48	27	0	0	90	<b>MEDIA</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

**Gráfico 06:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 06, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.

### NIVELES DE MOTIVACION DE LA EMPRESA N° 06



Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero en la Empresa N° 06, obtuvimos que de 20 (100%) trabajadores evaluados, 5 (25.00%) están en la con una motivación baja, 5 (25.00%) están en la con una motivación media y 10 (50.00%) están en la con una motivación alta.

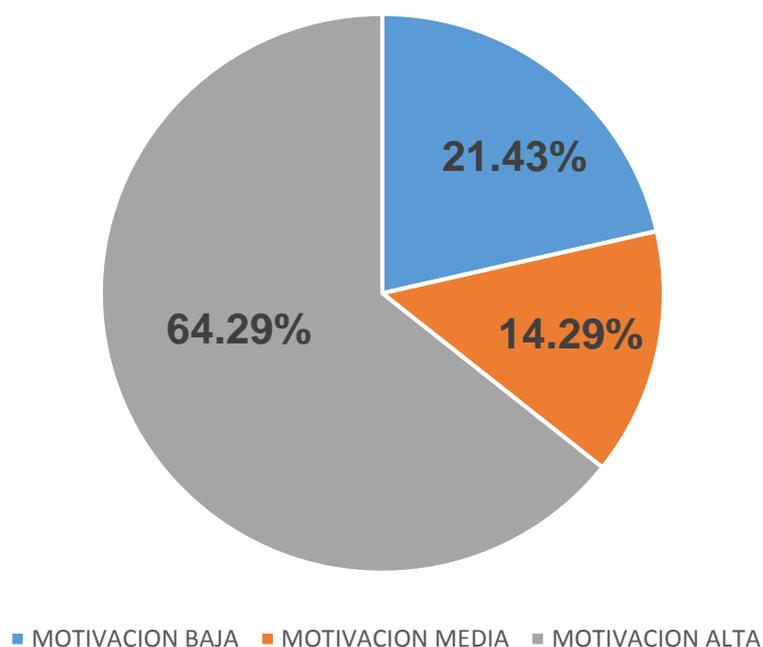
**Tabla 07:** Niveles de Motivación del Personal Obrero en la Empresa N° 07, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.

TRBAJADOR	SIEMPRE (15)	CASI SIEMPRE (12)	A VECES (9)	POCAS VECES (6)	NUNCA (3)	TOTAL DE ESCALA DE MEDICION	NIVEL DE MOTIVACION
N° 01	30	60	9	0	0	99	ALTA
N° 02	15	36	27	6	0	84	MEDIA
N° 03	0	0	27	18	6	51	BAJA
N° 04	30	48	18	0	0	96	ALTA
N° 05	45	60	0	0	0	105	ALTA
N° 06	60	48	0	0	0	108	ALTA
N° 07	0	12	27	18	3	60	BAJA
N° 08	45	12	18	12	0	87	MEDIA
N° 09	45	48	0	6	0	99	ALTA
N° 10	0	0	9	12	15	36	BAJA
N° 11	45	48	9	0	0	102	ALTA
N° 12	30	60	9	0	0	99	ALTA
N° 13	30	72	0	0	0	102	ALTA
N° 14	45	60	0	0	0	105	ALTA

**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

**Gráfico 07:** Niveles de Motivación de los trabajadores obreros en la Empresa N° 07, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.

**NIVELES DE MOTIVACION DE LA EMPRESA N° 07**



Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero en la Empresa N° 07, obtuvimos que de 14 (100%) trabajadores evaluados, 3 (21.43%) están en la con una motivación baja, 3(14.29%) están en la con una motivación media y 9 (64.29%) están en la con una motivación alta.

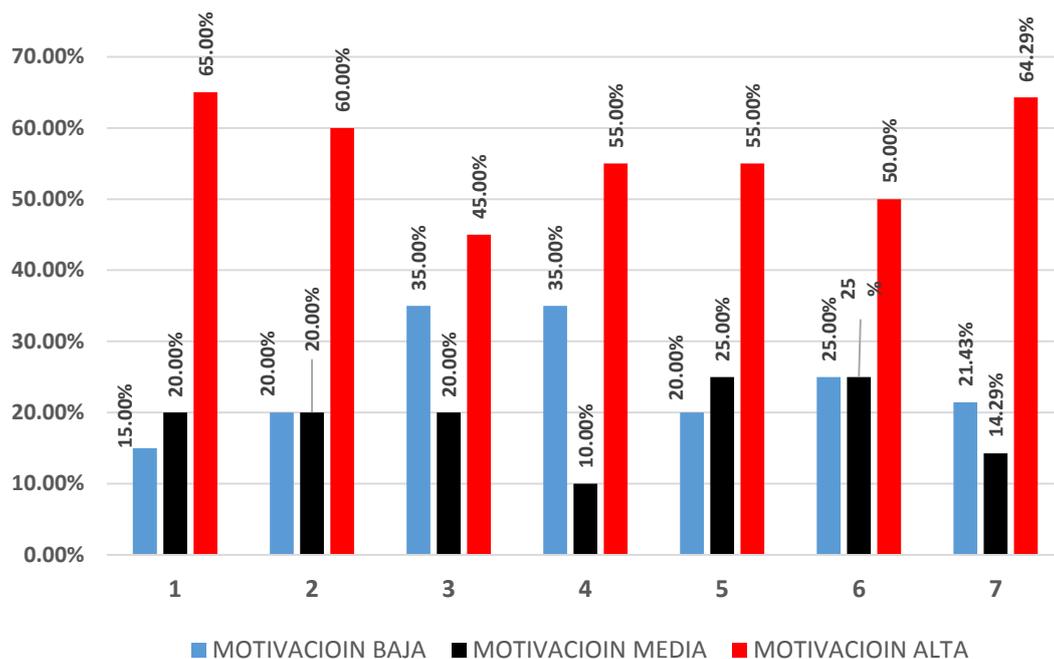
**Tabla 08:** Resumen de Niveles de Motivación de los trabajadores obreros en las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.

<b>EMPRESAS</b>	<b>MOTIVACION BAJA</b>	<b>MOTIVACION MEDIA</b>	<b>MOTIVACION ALTA</b>
EMPRESA N°01	15.00%	20.00%	65.00%
EMPRESA N°02	20.00%	20.00%	60.00%
EMPRESA N°03	35.00%	20.00%	45.00%
EMPRESA N°04	35.00%	10.00%	55.00%
EMPRESA N°05	20.00%	25.00%	55.00%
EMPRESA N°06	25.00%	25.00%	50.00%
EMPRESA N°07	21.43%	14.29%	64.29%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

**Gráfico 08:** Resumen de Niveles de Motivación de los trabajadores obreros en las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015.

**NIVELES DE MOTIVACION DEL PERSONAL OBRERO POR EMPRESA**



Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero 134(100%), 33 (24.49%) están en la con una motivación baja, 26(19.18%) están en la con una motivación media y 45(56.33%) están en la con una motivación alta.

**Tabla 09:** Niveles de Productividad de los trabajadores obreros en las empresas de construcción, que ejecutan partidas obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015, después de motivar al personal obrero.

DESCRIPCION	A	B	C	D	E	F	G	H	I
EMPRESA N°01	358.33	21.93	7.42	41.13	20.28	12.22	15.57	55.92	26.78
EMPRESA N°02	347.67	22.67	7.82	41.65	21.25	12.37	15.79	54.87	26.54
EMPRESA N°03	336.33	20.42	6.82	40.25	19.34	11.78	15.21	54.78	25.85
EMPRESA N°04	345.00	21.07	6.70	41.14	16.63	12.33	15.79	56.03	26.54
EMPRESA N°05	369.40	24.07	8.72	43.56	23.03	13.00	16.59	59.33	27.62
EMPRESA N°06	353.37	23.00	7.78	42.63	20.88	12.47	16.16	57.83	27.23
EMPRESA N°07	348.67	22.33	7.50	42.00	20.25	12.22	15.71	55.15	30.60

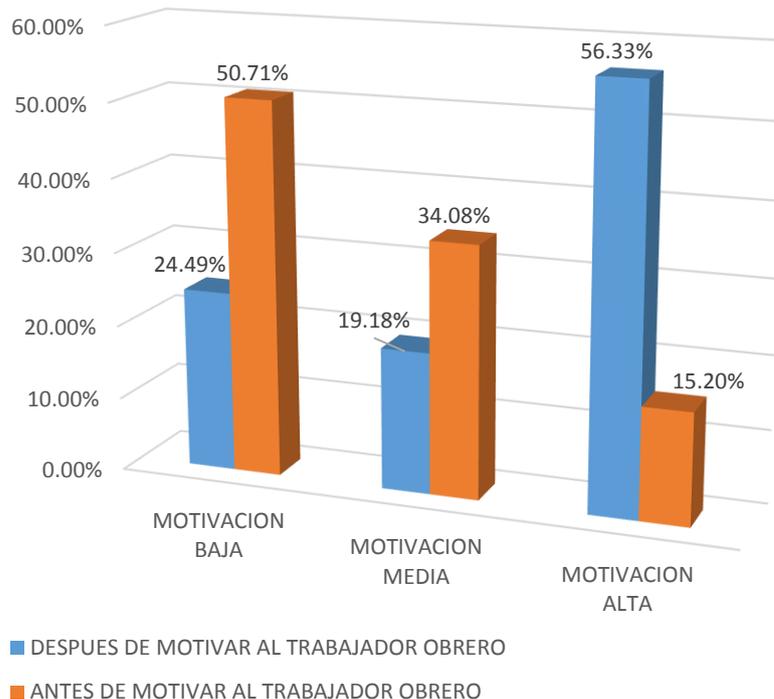
**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

LEYENDA
A.- TRAZO Y REPLANTEO DE OBRA
B.- CORTE DE TERRENO MAQ NIVEL DE SUBRAZANTE
C.- RELLENO CON MATERIAL DE PRESTAMO
D.- PERFILADO DE TERRENO
E.- ELIMINACION DE MATERIAL EXCEDENTE
F.- SUB BASE DE HORMIGON
G.- BASE DE AFIRMADO
H.- IMPRIMACION ASFALTICA
I.- CARPETA ASFALTICA EN FRIO

Respecto al resumen de dicho niveles de productividad están por encima de los estándares debido a la mejora en la motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan partidas obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

**Gráfico 09:** Niveles de Motivación del Antes y Después de Motivar al Trabajador Obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015.

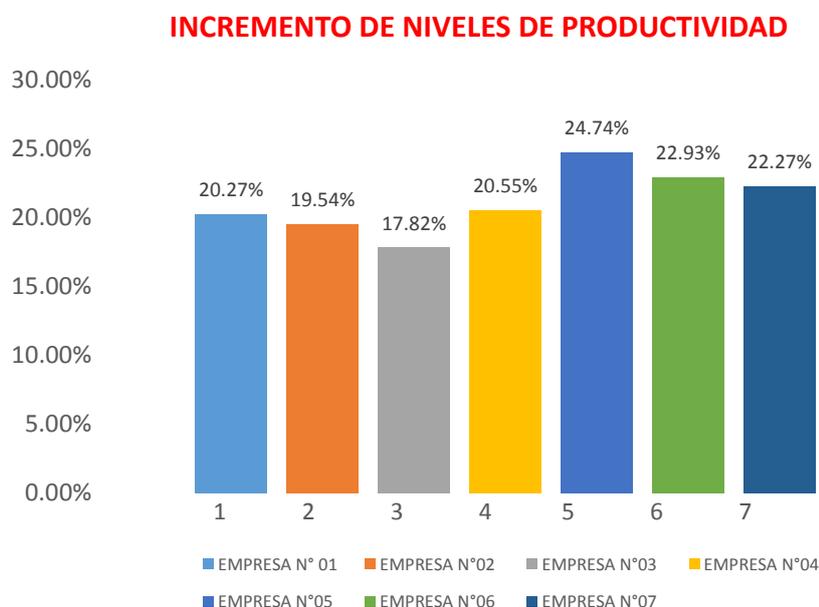
### NIVELES DE MOTIVACION DEL ANTES Y DESPUES DE MOTIVAR AL TRABAJADOR OBRERO



**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

Respecto al resumen del nivel de motivación del personal obrero de las 07 Empresas, hubo un decremento del 26.22% en la motivación baja, de igual manera en la motivación media hubo un decremento del 11.90%, lo cual en la motivación alta hubo un incremento del 41.13 %.

**Gráfico 10:** Incremento de Niveles de Productividad debido a la mejora en la motivación del Personal Obrero en las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015.



**Fuente:** Encuesta realizada al personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

Respecto al resumen de dicho niveles de productividad estos tienen un incremento promedio de 21.16 % debido a la estrategia de motivación que se implanto en el personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan partidas obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015

## VII. DISCUSION.-

Respecto al nivel de actividad del personal obrero del Grafico 01, de la página 20, en el Ítem de Resultado antes de Motivar al Personal Obrero 9 (45.00%) están en la con una motivación baja, 7 (35.00%) están en la con una motivación media y 4 (20.00%) están en la con una motivación alta. Lo cual es un porcentaje alto que implica pérdidas económicas hasta de un 21.16%, ya que esto podría generar mayor rentabilidad para las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo,

Una estrategia de motivación es una herramienta que se debe aplicar en el personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo, con el fin de hacer que todos los procesos de ésta se lleven a cabo con el mayor nivel de productividad Posible. Esto nos ayuda a tener motivada al personal obrero y un control del avance de la obra, así mismo nos lleva a tomar las medidas correctivas necesarias en búsqueda de la optimización de la productividad.

Según (Argudo, 2013), En toda empresa u organización el recurso de trabajo más importante es el recurso humano, más aun en empresas que depende exclusivamente de este para poder realizar su actividad. El deber de la administración de recursos humanos es concentrarse en las necesidades y relaciones del capital humano de la empresa por medio de la generación de prácticas y políticas que permitan un ambiente de trabajo más sano estimulante para los empleados. Una de las funciones principales en las que se debe concentrar es en la motivación de su Personal Obrero. En el Grafico 09, de la Pagina 35, del Ítem de Resultado antes de Motivar al Personal Obrero, se aprecia en los indicadores para incrementar la motivación es la alternativa D “La Empresa debe brindar Bonos de Productividad”, así mismo en el Grafico 10, de la Página 55, del Ítem de Resultado después de Motivar al Personal Obrero, hay un incremento del 21.16% en la Productividad debido a que se trabajó en la motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo, con lo cual queda demostrada lo que menciona (Argudo, 2013).

Es importante relevar que la motivación entendida como el grado de disposición para realizar alguna tarea, función y/o meta el cual afecta directamente el desempeño del Personal Obrero evidenciándose en la calidad, eficiencia. Asimismo al aumentar la motivación se mejora la Productividad con lo que se tiene un trabajo productivo con tendencia a disminuir los efectos negativos como retrasos en obra esto se plasma en la baja Productividad. Por lo tanto del Grafico 08, de la Página 34, se puede concluir que el 50.71% de los obreros presentan un nivel bajo de Motivación, indicador de alerta por lo que pueda verse afectado la disposición del obrero de abocarse a su tareas e influir en su desempeño, así también en la calidad y eficiencia del trabajo.

Según (Argudo, 2013), Es necesario recalcar que cada persona tiene objetivos y motivaciones diferentes, sin embargo hay factores en común que motivan a todas las personas a trabajar independientemente de su cultura, su religión, situación económica, escala de valores, que son factores que hay que atender al momento de motivar, sin embargo, los siguientes motivadores suelen ser los más comunes para motivar al personal obrero: Retribución Económica: El grado de motivación que produce este factor varia de forma inversamente proporcional al estatus económico, esto quiere decir que a medida que se va elevando el status, la importancia que se le da al dinero es menor, por lo que una persona que tiene sus necesidades básicas cubiertas no se verá tan motivado por el dinero como una persona que necesita satisfacerlas. Reconocimiento dentro de la empresa: El reconocimiento es un factor que motiva al personal obrero ya que siente que su esfuerzo es apreciado, sin embargo un reconocimiento continuo deja de ser un motivador, por lo que el reconocimiento debe ser proporcional a la tarea que se realice. La responsabilidad sobre el trabajo: Debe ir acorde a las capacidades físicas y académicas y a la formación de cada una de las personas. El reconocimiento social: Es una fuente importante de motivación muy fuerte el poder causar que el trabajo de uno sea admirado y valorado por la sociedad, representa que el aporte que uno da a la sociedad y la importancia que esta da a ese aporte y a uno mismo. En el Grafico 09, de la Pagina 35, del Ítem de Resultado antes de Motivar al Personal Obrero, se aprecia los indicadores para incrementar la motivación que es la alternativa D “La Empresa debe brindar Bonos de Productividad”, así mismo en el Grafico 10, de la

página 55, del Ítem de Resultado después de Motivar al Personal Obrero, hay un incremento del 21.16% en la Productividad debido a se trabajó en la motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo, con lo cual queda demostrada lo que menciona (Argudo, 2013).

## **VIII. PROPUESTA.-**

- Esta investigación afianzará nuestros conocimientos en el tema de la importancia de la influencia de la motivación sobre la productividad en obras de pavimentación.
- Contribuirá a mejorar la productividad en el sector construcción, constituyendo un factor necesario en la optimización del recurso humano y económico en obras de pavimentación.
- Se propone implantar en las empresas constructoras, a la motivación del personal obrero de construcción, como estrategia para incrementar la productividad laboral, analizándola desde el punto de vista del nivel operativo de las empresas en obras de pavimentación.
- Implantar estrategias de motivación por lo que el impacto es trascendental en el nivel productividad de las empresas constructoras que ejecutan obras públicas de pavimentación.

## **IX. CONCLUSIONES.-**

- La motivación es uno de los pilares importante que impacta directamente en la Productividad, ya que no existe forma mágica de motivar al personal obrero si no con bonos de productividad y capacitaciones constante como lo indica en el Grafico 09, de la Pagina 35, en el Ítem de Resultado antes de Motivar al Personal Obrero
- Después de emplear las técnicas de motivación según el indicador, obtuvimos una reducción en un 26.22 % en los obreros con motivación baja, así mismo una reducción del 14.90% en los obreros con motivación media y un incremento del 41.13%. en los obreros con motivación alta. (Grafico 09 – Pagina 54).
- Una vez motivado el personal obrero obtuvimos un aumento positivo en la productividad en un 21.16 % (Grafico 10 – Pagina 55).
- Existe suficiente base estadística para afirmar que existe una asociación significativa entre nivel de motivación y productividad del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015.

## **X. RECOMENDACIONES.-**

- Dar mayor prioridad al recurso humano, antes que al recurso económico, por lo que la motivación del personal obrero es prescindible si se quiere obtener un nivel de productividad por encima de los estándares establecidos, ya que es una de las pocas vías que ayudara a incrementarla.
- Se recomienda monitorear constantemente la parte emocional del personal por lo que el impacto es transcendental en el nivel productividad de las empresas constructoras que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015.
- Se recomienda a las empresas constructoras tener en cuenta de que no pueden ser caso omiso al nivel de motivación de su personal obrero, así mismo se deberá realizar evaluaciones periódicamente para determinar qué estrategia podemos incluir, así cubrir nuestros objetivos y no sea meramente un trámite para cumplir con un proceso si no que realmente cubra las necesidades de la empresa e influya en la motivación y satisfacción del personal obrero.
- Se recomienda implantar un programa de reconocimientos, por incremento de productividad, para así estimular el esfuerzo y compromiso con cada una de las tareas encomendadas y mejorar su nivel de eficiencia y eficacia en el personal obrero de las empresas constructoras que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015.
- Se recomienda a las empresas constructoras reunirse al término de cada obra, el Directorio conjuntamente con el Gerente General para así evaluar y ver las necesidades del personal obrero que esto genera su baja motivación por consiguiente un bajo nivel de productividad.
- Aplicar talleres de motivación al logro y desarrollo personal, así les permita elevar el autoestima, compromiso, eficiencia y eficacia a la productividad.

## XI. BIBLIOGRAFIA.-

- Aguirre N., Carlos; Andrade G., Miguel; Castro, Antonieta (2005). *Desarrollo de un Instrumento de Variables que Podrían Influir en la Satisfacción Laboral de Trabajadores de la Construcción en Santiago de Chile*. Revista de la Construcción, vol. 4, núm. 1, agosto, 2005, pp. 81-90. Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago, Chile
- Alvarez B.C, (2003). “*Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario*”. Enfermería Clínica. N O 01 Vol. (13) Enero - Febrero, pp.23
- Argudo,L.D.( 2013). *Técnicas de Motivación a los Obreros de la Construcción*. Quito- Ecuador.
- Dubrin.A,(2003). *Poder, Política e Influencia*, en *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. Thomson, México, Pp. 242-248.
- Fowler, et al. (2007). The Ken Blanchard Companies, titulado “*A Business Case for Optimal Motivation*”
- Gamero, C. (2005). *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- GONZALES Martín.(2001) *Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano*. México.
- Gutiérrez. L.A; P. Orihuela,(2014). *La motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: un tema pendiente*. Arequipa –Perú
- KOONTZ Harold.(1998) *Administración una perspectiva global*. 11ª. Ed. Editorial Mc. Graw – Hill Interamericana. México
- Kovach, (1987). *What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys*", International Journal of Manpower, Vol. 18 Iss: 3, pp.263 – 280.

Loosemore, (2003).*Human Resource Management Constructuccion*.

Maidani, (1991) "What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys", *International Journal of Manpower*, Vol. 18 Iss: 3, pp.263 – 280.

Moreno,C.B.(2001).*La Productividad y Competitividad en Obra*. Universidad Piloto .Colombia.

Perez.D.C, (2003).*Motivación en el Personal de los Consorcios de Empresas de Construcción que ejecutan Obras Públicas en Venezuela*.

Snyder et al. (1996).*Motivación en el sector Público*

Serpell, B. 2002. *Administración de operaciones de construcción*. Alfaomega Grupo Editor, S.A de C. V. Ediciones Universidad Católica de Chile de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Segunda edición.

**XII. ANEXOS.-**

**Anexo 1**

**CUESTIONARIO DE MOTIVACION**

<p><b>EMPRESA.....</b></p> <p><b>CARGO.....</b></p>					
<b>ENUNCIADOS</b>	<b>SIEMPRE (15)</b>	<b>CASI SIEMPRE (12)</b>	<b>A VECES (9)</b>	<b>POCAS VECES (6)</b>	<b>NUNCA (3)</b>
1.- Te sientes bien con los trabajos que realizas					
2.- La empresa contribuye a mejorar tu trabajo					
3.- La empresa reconoce tu Labor.					
4.- La empresa brinda horarios flexibles					
5.- El residente y supervisor nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.					
6.- La empresa realizar capacitaciones constantes para mejorar tu productividad.					
7.- La empresa brinda bonos de productividad cuando mejora la tuya.					
8.-La empresa proporciona ambientes adecuados de acuerdo al tipo de labor que desempeñas.					

<b>EMPRESA.....</b>					
<b>CARGO.....</b>					
<b>ENUNCIADO</b>					
<b>9.- Que crees que te motivaría para mejora en tu trabajo ?</b>					
A.- La empresa debe contribuir a mejorar tu trabajo					
B.- La Empresa debe brindar Horarios Flexibles.					
C.- La Empresa debe brindar Capacitaciones constantes.					
D.- La Empresa debe brindar Bono de Productividad.					
E.-Ambientes y recursos adecuados al tipo de labor que realice.					
<b>MARCA CON UNA X</b>					
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>