

Factores de desempeño en el rendimiento y calidad de la construcción civil del personal de obras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pucará



Performance factors in the performance and quality of civil construction of public works personnel of the Autonomous Decentralized Municipal Government of Pucará

Byron Patricio Piedra Vargas.¹ & Ángel Giovanni Quinde Alvear.²

Recibido: 10-03-2021 / Revisado: 17-03-2021 / Aceptado: 07-04-2021 / Publicado: 05-05-2021

Abstract.

DOI: <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v4i2.1.1704>

Introduction. Within the organizational dynamics, multiple relationships are displayed characterized by the culture of that work space, one of the most important relationships is the one established between the workers and the factors that determine their performance. Hence, these factors are identified as the variables that influence the work behavior of employees and consequently intervene in the quality of work, considering that a problem could appear if these factors negatively affect the work performance of workers and affect the quality of the final product. **Objective.** Analyze job performance and the performance of workers related to the quality of civil construction works within the Autonomous Decentralized Municipal Government (GADM) of Pucará. **Methodology.** The qualitative, non-experimental approach was used, with a descriptive and cross-sectional scope. It is a field investigation because the information was obtained directly from the workplace where the problem situation occurs, a survey was designed in questionnaire format, structured by 10 items to be applied to 16 construction foremen

¹ Universidad Católica de Cuenca, Maestría en Construcciones con Mención en la Administración de la Construcción Sustentable, Azuay, Ecuador, byron.piedra1@est.ucacue.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0001-7090-8602>

² Universidad Católica de Cuenca, Grupo de Investigación en Geociencias, Ambiente y Recursos Naturales, Azuay, Ecuador, aquinde@ucacue.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0002-1920-4631>

and 15 construction assistants. **Results.** They indicated that there are factors within the GADM of Pucará that positively determine the product of civil works. Observing respect and acceptance of regulations, adequate interpersonal relationships based on companionship. Also, there are aspects that can be improved such as schedules, remuneration and construction training. **Conclusions.** It was shown that the factors that determine job performance can enhance or negatively affect this performance.

Keywords: Performance-Labor Performance-Construction- Municipal Government

Resumen.

Introducción. Dentro de la dinámica organizacional se despliegan múltiples relaciones caracterizadas por la cultura de ese espacio laboral, una de las relaciones más importantes es la que se establece entre los trabajadores y los factores que determinan su desempeño. De allí, que éstos factores estén identificados como las variables que influyen en el comportamiento laboral de los empleados y en consecuencia intervienen en la calidad del trabajo, considerándose que pudiera aparecer un problema si estos factores incidieran negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores y afectar la calidad del producto final. **Objetivo.** Analizar el desempeño laboral y el rendimiento de los trabajadores relacionado con la calidad de las obras de construcción civil dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GADM) de Pucará. **Metodología.** Se utilizó el enfoque cualitativo no experimental, de alcance descriptivo y transversal. Es una investigación de campo porque se obtuvo la información directamente del escenario laboral donde se presenta la situación problema, se diseñó una encuesta en formato cuestionario, estructurada por 10 ítems para ser aplicada a 16 maestros de obra y 15 asistentes de construcción. **Resultados.** Indicaron que existen factores dentro del GADM de Pucará que determinan positivamente el producto de las obras civiles. Observándose respeto y aceptación de normativas, relaciones interpersonales adecuadas basadas en el compañerismo. También, existen aspectos que pueden mejorarse como horarios, remuneración y formación en construcción. **Conclusiones.** Se demostró que los factores que determinan el desempeño laboral pueden potenciar este desempeño o afectarlo negativamente.

Palabras claves: Desempeño-Rendimiento laboral-Construcción- Gobierno Municipal.

Introducción.

La productividad y el rendimiento de una empresa, están relacionadas con la gestión organizacional de éstas lo que conlleva al fortalecimiento económico de la empresa y por consiguiente al beneficio de los trabajadores. Hoy en día, se escucha con frecuencia que en la industria de la construcción han emergido conceptualizaciones relacionadas con la productividad, influenciadas por los parámetros, aplica la globalización sobre la necesidad de las organizaciones de mantener su productividad y competitividad de manera de garantizar su sostenimiento en el tiempo. Dentro del sector de la construcción,

aparecen tres actores relevantes, quienes para asegurar la efectividad y éxito de la ejecución del proyecto deben trabajar de manera coordinada estos son: el cliente que contrata la obra, el técnico residente que dirige las obras y constructor que realiza la obra. Estos tres elementos constituyen la obra en su conjunto, es un trípode que sustenta el éxito de la ejecución de la obra. La construcción es uno de los sectores fundamentales para el sostenimiento de la economía de un país, también es una de las actividades productivas más intensivas en uso de mano de obra (Romero, 2016).

En el mismo orden de ideas, Gómez y Morales (2016) han identificado factores que inciden en la productividad en los procesos de construcción, tales como “factores de tiempos, movimientos, utilización de recursos, distribución de cuadrillas, actores de desempeño y rendimiento” (Gómez & Morales, 2016). El conocimiento, análisis y control de estos factores permite generar espacios de trabajo de alta productividad y rendimiento. Las autoras proponen algunas estrategias que conducen a la mejora del producto de las organizaciones que se dedican a la construcción de obras civiles, “Conocer el componente social de los trabajadores, su situación como ser humano y su desempeño en el trabajo, desarrollar acciones desde el nivel gerencial para aumentar la productividad a partir del recurso humano” (Gómez & Morales, 2016). Evidentemente, que la puesta en práctica de estas líneas de acción, conlleva a una mejora generalizada de las condiciones laborales de todos los empleados que participan dentro de la obra.

A partir de las ideas anteriores se plantea que, el conocimiento sobre el comportamiento organizacional lleva implícito el conocimiento general del comportamiento humano de sus trabajadores, lo que aporta ventajas considerables a la gestión de la empresa, principalmente contribuye al desarrollo de habilidades, crecimiento personal y mejoramiento de la eficacia organizacional. Estas ventajas conllevan, al desempeño adecuado de los trabajadores, quienes pueden alcanzar niveles de satisfacción laboral que le impulsan a cumplir eficazmente con las tareas asignadas. En el contexto organizacional, el tema del comportamiento humano y los factores de desempeño en el rendimiento laboral; son considerados como componentes psicológicos que pudieran afectarse por los riesgos psicosociales presentes en los espacios de trabajo.

Para estudiar los factores de desempeño deben abordarse desde diferentes perspectivas que permitan conocer y explicar las múltiples dinámicas que transversalizan la relación entre estos factores y el rendimiento laboral, que necesariamente conducen a una mayor productividad (Molina, 2016). A continuación, se presenta un esquema que representa la importancia del conocimiento de la productividad y como estimularla, es un ciclo que debe analizarse y valorarse periódicamente con el fin de mejorar todo el proceso.

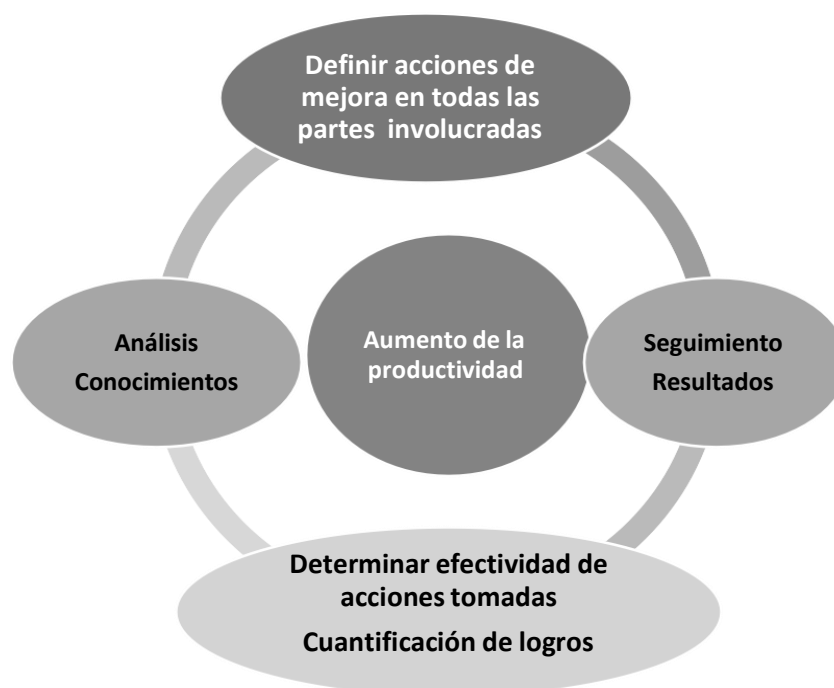


Figura 1: Acciones que permiten aumentar la productividad empresarial.

Fuente: Cubas & Gómez (2020)

En el caso de las empresas dedicadas a la construcción de obras civiles, se han identificado aspectos que afectan el trabajo de los técnicos, maestros y asistentes de obra. En primer lugar, es importante mejorar las condiciones del trabajo de todo el personal dentro de la obra, planificar eficientemente los cambios y mejoras que permitan incrementar la productividad fundamentada en el uso adecuado del capital humano. Estos cambios, deben estar desarrollados desde gerencia, también es importante organizar y compartir el conocimiento sobre productividad de los proyectos. Finalmente, ya los ejecutores tienen conocimientos los cuales están aplicando socializando los elementos técnicos actualizados con todo el personal involucrado, lo que beneficiará el desarrollo de la construcción.

Es importante detallar, que el reconocimiento y el empoderamiento son factores que intervienen en el desempeño laboral, en el rendimiento y consecuentemente en calidad de la obra, y los trabajadores pueden desarrollar altos grados de motivación hacia la organización. Se entiende, que el aprecio y la valoración hacia los colaboradores por las tareas que realizan genera en ellos satisfacción con su trabajo, con la organización y con su entorno organizacional. A partir de allí, la motivación y el entusiasmo crecen en beneficio de los fines empresariales como son la prosperidad y productividad. Por lo tanto, la motivación del empleado y la efectividad organizacional van de la mano y están directamente relacionadas (Manzoor, 2017).

Otro elemento que acompaña a los factores anteriormente descritos, es el compromiso organizacional de los empleados, que se establece cuando la motivación promueve la consolidación de los vínculos entre trabajadores y empleadores. Esta dinámica se observa

en las empresas de naturaleza pública y privada. Especialmente en las organizaciones del sector público es prioritario desarrollar el compromiso del empleado con el interés de servir y dar respuesta efectiva a la comunidad (Ritz, 2018).

La motivación hacia el servicio público es un acondicionamiento necesario de los trabajadores, para conocer su medida y desarrollo es preciso analizar los detalles del contexto institucional y las características de la gestión que opera en ese entorno. Los gerentes públicos son los más interesados en comprender mejor el grado de motivación de sus empleados, de allí que deban involucrarse en la estructuración de una sólida motivación de sus trabajadores (Giauque, 2015).

De acuerdo con algunos autores, que han estudiado la influencia de los factores que determinan el desempeño laboral, se asume que la motivación es significativamente importante en todas las organizaciones porque contribuye a viabilizar los fines y objetivos, provocando mayor productividad (Paredes, 2020). Se estima que los trabajadores con poca motivación, en poco tiempo presentarán dificultades de índole personal y laboral trayendo posturas negativas para la empresa y generando un clima inestable y de conflicto. “Existen elementos claves que permiten que los trabajadores puedan desempeñarse adecuadamente, los cuales son la motivación, la responsabilidad, el liderazgo y trabajo en equipo, así como la formación y desarrollo profesional” (Pastor, 2018).

La motivación laboral, es un proceso que devela la intensidad, la dirección y la tenacidad del esfuerzo por alcanzar una meta, está controlada por los trabajadores e influenciada por factores personales como ambientales (Yunus, 2020). También, la motivación como la teoría de la personalidad se afianza en los pensamientos del individuo. Hace hincapié en el temple individual-conductual que los trabajadores demuestran en su espacio laboral y está relacionada con las fuerzas que mantienen y alteran la dirección, la calidad y la intensidad de los comportamientos dentro de la empresa (Loza, 2016).

En el entorno laboral, los colaboradores desarrollan un comportamiento que puede promover o frenar su desempeño, el rendimiento y la calidad de su trabajo. Las instancias de gestión están convocadas a conocer la situación personal de cada subordinado que pudiera estar influyendo en el logro de los fines organizacionales, de manera tal que puedan manejar de forma efectiva las particularidades de los trabajadores en beneficio de la empresa. Es fundamental que los trabajadores se sientan satisfechos para obtener mejores resultados de productividad, calidad y servicio (Pastor, 2018).

A partir de las ideas expuestas anteriormente, es relevante plantear que se observa en algunos contextos laborales, una realidad que no se ajusta a lo esperado con relación al desempeño, el rendimiento y la calidad del producto o servicio que se brinda. Por el contrario, es evidente el desequilibrio en la forma como se relacionan estos elementos. Para el sector de la construcción es prioritario que la gerencia y los trabajadores desarrollen un trabajo organizado fundamentado en las normativas establecidas para este tipo de organizaciones, aún más exigente y detallado, si se trata de una organización del sector público, como es el caso del GADM de Pucará. En este espacio de trabajo ubicado

en la parte Sur, sector costanero, de la provincia del Azuay, se viene presentando situaciones de incongruencia en el desempeño de los trabajadores quienes han demostrado poco interés y motivación para cumplir con las tareas asignadas en las obras de construcción civil. A partir de este planteamiento, surge la pregunta de investigación que se plantea a continuación:

¿De qué manera influye el desempeño laboral y el rendimiento de los trabajadores en la calidad de las obras de construcción civil que se ejecutan en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pucará?

Ante esta interrogante que representa el problema que se desea resolver, se presenta la propuesta de investigar sobre los factores que están afectando el desempeño de los trabajadores, su rendimiento y la calidad de la obra que se ejecuta. Para ello, se expone el objetivo general que delinea la realización de este artículo, que es analizar el desempeño laboral y el rendimiento de los trabajadores relacionado con calidad de las obras de construcción civil dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pucará.

Como antecedentes importantes a la elaboración de este artículo, se han considerado estudios que han profundizado acerca del tema, Ramirez (2019) estudió la formación profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la construcción de la Empresa COSAPI en Lima, Perú. Sus conclusiones detallaron que la formación profesional y la experiencia de los técnicos, maestros y asistentes de obra interviene positivamente en el desempeño laboral generando espacios de capacitación y mejoras dentro de ese contexto laboral. En el mismo orden de ideas. Roa y Carrillo (2019) estudiaron el rendimiento de la mano de obra para actividades de acabados en proyectos de construcción. Se concluyó que las condiciones que más alteran el rendimiento del personal, es primera instancia el clima laboral que influye directamente en el rendimiento del operario, en segunda instancia, la forma de pago la contratación de personal experto y capacitado con la justa remuneración que garantice la calidad de la obra.

En Ecuador se realizó un estudio sobre un modelo de gestión pública y desempeño laboral en un Municipio, Carrillo y Guevara (2019) concluyeron que “un colaborador motivado se traduce en un talento humano con mayor predisposición para el trabajo que se va a ver reflejado en el compromiso y rendimiento, lo cual ayuda a la producción y eleva los índices de competitividad” (Guevara & Carrillo, 2019). También, aseguran los autores que, en las instituciones públicas es determinante el factor motivacional para el rendimiento y adecuado desempeño laboral, con el fin de lograr los objetivos y mayor productividad.

Metodología.

Diseño metodológico

Para realizar este estudio se utilizó el enfoque cualitativo no experimental, de alcance descriptivo y transversal. Es una investigación de campo porque se obtuvo la información directamente del escenario laboral donde se presenta la situación problema (Hernández,

2014). El GAD Municipal de Pucará es un espacio concebido con la misión de intervenir en el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del Cantón, “es un organismo planificador, regulador, facilitador y ejecutor de servicios municipales que satisfagan a la comunidad, con el valioso aporte de su recurso humano comprometido y la participación de todos los actores sociales” (GAD Municipal Pucará, 2019). De igual manera, la visión de este organismo enuncia que para el año 2022 es:

El Cantón Pucará es un cantón con desarrollo local sostenible y equitativo, con producción y productividad agropecuaria diversificada a través de la utilización sustentable de sus recursos naturales, mediante un eficiente sistema de movilidad y conectividad entre el sector rural y urbano generando un crecimiento ordenado de los asentamientos humanos, proveyendo de servicios básicos, seguridad, espacios saludables de recreación, rescatando y fortaleciendo el patrimonio e identidad cultural. (GAD Municipal Pucará, 2019)

Población y muestra

La población está representada por los trabajadores de obras civiles municipales del Cantón Pucará, el universo estuvo compuesto por la totalidad de maestros y asistentes de obra que laboran en la construcción de los proyectos. En este caso la población y la muestra son iguales, 16 maestros constructores y 15 asistentes de obra. Se han diseñado un instrumento en formato de entrevistas, dirigido a los maestros y asistentes que laboran en las obras civiles del GAD Municipal de Pucará.

A continuación, se presentan los objetivos específicos que se han planteado para ser alcanzados mediante el proceso metodológico: 1) Identificar los factores de desempeño que determinan el rendimiento y la calidad de las obras de construcción civil realizadas por el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pucará y 2) Describir los elementos que caracterizan el rendimiento y la calidad de las obras de construcción civil realizadas por el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pucará.

Fases de la investigación

En la fase 1, se realiza una exhaustiva revisión bibliográfica que es soporte teórico-científico a la construcción de este artículo, tomando en consideración las fuentes y autores reconocidos por el contenido de sus aportes, la actualidad y vigencia de los conocimientos y por el origen de portales y buscadores de material científico de comprobada relevancia. La fase 2, se organiza la información se revisa y clasifica para su mejor comprensión, la fecha de publicación, el tipo de información y la utilidad del aporte para este artículo determinan los criterios de inclusión y exclusión del material desglosado.

La fase 3, consiste en la selección de la muestra participante, en este caso se realizó mediante reuniones informativas dirigidas al personal que trabaja en obras civiles del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pucará. Se dio a conocer las

características del estudio e intención del investigador, garantizando la confidencialidad de las opiniones expresadas en las entrevistas. La fase 4, corresponde con el diseño y aplicación de instrumentos, para ello se diseñó una entrevista dirigida los maestros de obra y auxiliares. Este instrumento se aplicó con la ayuda del departamento de psicología del Municipio Pucará. La fase 5, se refiere a la estructuración de la información obtenida en unidades de análisis fundamentadas en los indicadores que se examinaron en las entrevistas, es un proceso de análisis argumentativo que permite abordar la realidad de los factores de desempeño y rendimiento de los trabajadores y su influencia en la calidad de las obras civiles. Asimismo, se procede a desglosar analíticamente las respuestas de los trabajadores de manera tal de realizar la interpretación de resultados del proceso investigativo. Finalmente, se realiza la versión final de la estructura del artículo.

Resultados.

A continuación, se presentan los resultados de las entrevistas realizadas a los trabajadores de la construcción de obras civiles del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pucará.

Tabla 1: Unidad de análisis del instrumento aplicado.

Unidades de análisis	Consultas	Maestros	Asistentes de obra
Preparación	Ítem 1 ¿Ha realizado cursos de construcción o albañilería? ¿cuáles? Indique el porcentaje que aplica en su labor diaria.	Cuatro de ellos argumentaron que no han tenido la oportunidad de hacer cursos. Cuatro maestros opinaron por falta de interés y compromiso. Cuatro por falta de tiempo y dinero. Un maestro se formó en tubería de agua potable y alcantarillado y aplica un 80% de lo aprendido. Un maestro hizo curso sobre reubicación de tanque rompe-presión, cerramientos, plantas de tratamiento y construcción de cajas. Aplica un 60% de lo aprendido. Un maestro hizo cursos de soldadura, electricidad, interpretación de planos y plomería. Aplica el 50% de estos conocimientos. Un maestro se formó en plomería, cerrajería y electricidad. Aplica el 40% de lo aprendido.	La totalidad de la muestra contesto no haber realizado cursos de albañilería o construcción. Dos de los informantes argumentaron por falta de tiempo y dinero. Trece de ellos por falta de dinero.
	Ítem 2 ¿Le gustaría participar en un curso sobre construcción? ¿Porqué?	La totalidad de la muestra opinó estar interesado en realizar cursos, los argumentos usados fueron: Aprender nuevas tecnologías en plomería, soldadura y lectura de planos. Para alcanzar un ascenso, pegar bloques, enlucir, pegar cerámica. Siempre es necesario aprender más. Para desenvolverme más en el trabajo, electricidad y colocación de cerámica.	La totalidad de la muestra expresó interés en hacer cursos, los argumentos fueron: Aprender más y ganar experiencia, electricidad y plomería. Aprender construcción, soldadura y electricidad.

Vocación	<p>Ítem 3 ¿Cómo se inició en el oficio de la construcción y qué le impulsa a seguir en el oficio? Explique</p>	<p>La mayor parte de los maestros se iniciaron en la construcción como ayudantes de familiares y amigos. Tres de ellos ayudaron a construir la casa familiar. Dos de ellos por necesidad de ganar un sueldo La totalidad de la muestra asumió que siempre le ha gustado el oficio.</p>	<p>Necesidad económica para vivir. Impulsado por amigos y familiares para ganar dinero.</p>
	<p>Ítem 4 ¿Le gustaría cambiar de actividad laboral? ¿Porqué?</p>	<p>Seis maestros quieren mantenerse en el oficio de la construcción, les gusta y se sienten bien. El resto de la muestra quiere cambiar de trabajo por varias razones: mejorar el sueldo, buscar un trabajo menos duro y cansancio ante la repetición.</p>	<p>Los asistentes de obra manifestaron sentirse a gusto con el oficio de construcción. Cinco de ellos, aunque les gusta lo que hacen, les gustaría aprender de otros oficios.</p>
Clima laboral	<p>Ítem 5 ¿Le agrada su lugar de trabajo o prefería cambiar? Explique</p>	<p>Diez de los maestros no quieren cambiar de trabajo se sienten contentos en ese lugar. Seis de ellos quieren cambiar por lo siguiente: Problemas de salud Familia lejos.</p>	<p>La totalidad de los asistentes de obra manifiesta estar trabajando con agrado en ese lugar. El incentivo para cambiar de trabajo sería mejor sueldo.</p>
	<p>Ítem 6 ¿Se siente satisfecho con su contexto laboral, está en el lugar indicado para trabajar? Explique</p>	<p>La totalidad de la muestra opina sentirse bien con sus compañeros y jefes.</p>	<p>Todos los asistentes de obra argumentaron que existe compañerismo y buena comunicación.</p>
Factores ambientales	<p>Ítem 7 ¿Qué es lo que más le agrada de su trabajo y que cambiaría?</p>	<p>La totalidad de los maestros reportaron un clima agradable y el compañerismo. Uno de ellos reportó mejorar la seguridad.</p>	<p>La totalidad de los asistentes de obra reconocen los beneficios del clima donde trabajan, quieren quedarse allí. Uno de ellos reportó que le gusta el silencio. Uno de ellos sugiere que coloquen música para trabajar más animados.</p>

Diseño	<p>Ítem 8 ¿Usted recibe instrucciones a medida que avanza el trabajo, que porcentaje cumple de las instrucciones? ¿Porqué?</p>	<p>La totalidad de los maestros opina que las instrucciones deben cumplirse en un 100%. Hacer caso a los superiores para que las obras queden bien.</p>	<p>Todos los asistentes de obra expresaron que las orientaciones de trabajo deben cumplirse. Dos de ellos admitieron en ocasiones no entender las explicaciones.</p>
Aprovisionamiento de insumos	<p>Ítem 9 ¿Cuándo inicia una obra se le entregan todos los materiales necesarios o debe esperar?</p>	<p>Todos los maestros opinaron que siempre hay que esperar por los insumos y consideran esta espera normal.</p>	<p>Todos los asistentes de obra opinaron que siempre hay que esperar por los insumos. Consideran esta espera normal.</p>
Ejecución	<p>Ítem 10 ¿Cómo considera que aportaría para mejorar su calidad de trabajo?</p>	<p>Todos los maestros expresaron: Mejorar el desempeño, rendir más, cumplir con el horario, herramientas adecuadas y presencia de lo superiores en la obra.</p>	<p>Todos los asistentes de obra expresaron: ser más responsables, mayor esfuerzo, mayor compromiso, más ganas y cumpliendo con el horario.</p>

Fuente: Elaboración propia.

A partir de la información anterior, estructurada en unidades de análisis, se demuestra que los informantes claves 16 maestros y 15 asistentes de obra, develaron que existe escasa formación en construcción y albañilería, tanto los maestros de obra como los asistentes comentaron su interés en mejorar su desempeño en las obras civiles, todos expresaron su deseo de aprender, adquirir más experiencia y realizar sus tareas de la mejor manera posible. Se evidencia motivación hacia un mejor rendimiento en beneficio de la obra y en beneficio propio.

Los dos grupos de trabajadores manifestaron, que actualmente les gusta trabajar en construcción, además es una forma de ingreso para ellos y su familia. El haber estado en contacto con la albañilería desde temprana edad les ha permitido apropiarse del oficio y sentirse cómodos al realizarlo. Seis de los maestros consultados expresaron su satisfacción laboral y su deseo de permanecer en ese trabajo, a menos que se presente la posibilidad de mejorar los ingresos en un trabajo menos exigente, puesto que la construcción conlleva al cansancio. Mientras que cinco de los asistentes de obra asumieron que desean aprender otro tipo de actividad laboral que pudiera complementar la construcción.

El clima laboral dentro del GADM de Pucará es estable y satisfactorio para los trabajadores, sin embargo, existen situaciones personales en los maestros de obra que le impulsan a cambiar de trabajo, como problemas de salud y lejanía de la familia. Asimismo, la totalidad de la muestra opinó que las instrucciones y las orientaciones que dan los jefes deben cumplirse para garantizar que la obra sea de calidad. Los maestros y asistentes de obra confían en las directrices que reciben y reconocen el conocimiento técnico en obra de sus jefes.

Para mejorar la calidad de su trabajo es importante que, los superiores hagan presencia en la obra que se realiza, también el uso de herramientas adecuadas lo consideran importante para cumplir con las exigencias. En el mismo sentido, expresaron que depende en mucho de ellos la calidad del trabajo, por ello es necesario cumplir horario, mayor compromiso y esfuerzo.

Conclusiones.

- Se identificaron como factores que inciden en el desempeño de los maestros y asistentes de obra del GADM Pucará, en primer lugar, la preparación profesional de cada uno de ellos. Es concluyente, que la formación que han recibido presenta algunas fallas en cuanto a la calidad de contenidos y tiempo de desarrollo. No se reportaron cursos específicos de técnicas de construcción. También, existe de parte de los maestros de obra y asistentes la disposición de continuar aprendiendo mediante cursos especializados en construcción y en otros oficios.
- Otro de los factores identificados fue la vocación, que interviene directamente en el desempeño de los trabajadores, observándose que la muestra en su totalidad le gusta el oficio de la construcción y realiza de la mejor manera las tareas asignadas. El origen de esta vocación está ligada a lazos familiares y de amistad que los han estimulado a la práctica del oficio de construcción y ha marcado el adecuado desempeño y la calidad de las obras.
- Con relación al clima laboral, también se reconoció como factor influyente en el rendimiento laboral y la calidad del trabajo realizado. La satisfacción de interactuar con sus compañeros y jefes ha determinado que los trabajadores estén cómodos en ese contexto laboral lo que conlleva a desarrollar sus tareas con compromiso.
- El factor ambiental también influye en el rendimiento de los trabajadores del GADM de Pucará, específicamente la temperatura es agradable, la serenidad del espacio, es considerado beneficioso para cumplir con las tareas de construcción. Los participantes se sienten bien dentro de este espacio y no les gustaría cambiar. Es definitivo que el factor ambiental influye positivamente en el rendimiento de los trabajadores.
- Se concluye, que el rendimiento de los trabajadores y la producción de obras de calidad están relacionados con el diseño y el aprovisionamiento de insumos, el

grupo de maestros y asistentes de obra sienten un compromiso sólido con sus jefes a quienes reconocen y valoran. De allí surge una actitud de responsabilidad y aceptación a las orientaciones e instrucciones que reciben de los técnicos. De igual manera, si los insumos y materiales presentan retrasos en la entrega no es considerado como dificultad sino parte normal del proceso.

- Finalmente, es definitivo que los trabajadores del GADM de Pucará, pueden perfeccionar su trabajo mediante una ejecución de obras de calidad, haciendo uso de su esfuerzo, su responsabilidad, cumpliendo con el horario y las orientaciones de sus jefes. También, hay que tomar en consideración que deben contar con las herramientas y equipos necesarios para desarrollar una obra ajustada a las normativas, bajo la conducción permanente de los jefes.

Referencias Bibliográficas.

- Carrillo, B., & Guevara, P. (2019). Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador. *Revista Mapa*, 3(17), 42-66. Recuperado de <http://revistamapa.com>
- Cubas, Y., & Gómez, J. (2020). *Propuesta de gestión que permita optimizar los factores que inciden en la productividad en la industria de la construcción en nuevo Chimbo*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Giauque, D., Varone, F., & Ritz, A. (2015). Putting public service motivation into context: a balance between universalism and particularism. *International Review of Administrative*, 77(2), 1-25. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0020852311399232>
- Gómez, A., & Morales, D. (2016). Análisis de la Productividad en la Construcción de Vivienda basada en Rendimientos de Mano de Obra. *INGE CUC*, 12(1), 21-3.
- Hernández, C. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: Su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones Pedagógicas. Revista de Ciencias de La Educación*, 0(23), 187–210.
- Loza, K. (2016). *Gestiopolis*. Obtenido de Conociendo las principales teorías de la Motivación: <https://www.gestiopolis.com/conociendo-las-principales-teorias-la-motivacion/>
- Manzoor, Q. (2017). *Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness*. Retrieved from *European Journal of Business and Management*: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/37474091/265-706-1-PB.pdf?response=contentdisposition=inline%3B%20filename%3DImpact_of_Employees_

- Molina, L., Briones, Í., & Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498 - 510.
- Paredes, Y., Estrada, E., Quispe, R., Mamani, H., & Mamani, M. (2020). Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 4(34), 13-20.
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Pucará. (n.d.). Retrieved March 11, 2021, from <https://gadmpucara.gob.ec/pucara-por-temas>
- Ramirez, A. (2019). *La formación profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la construcción de la empresa COSAPI*. 139. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3665#?>
- Ritz, A. (2018). Motivación del servicio público y desempeño organizacional en el gobierno federal suizo. *Revista Internacional de Técnicas Administrativas*, 75(1), 1-20.
- Roa, S., & Carrillo, C. (2019). Análisis del rendimiento de la mano de obra para actividades de acabados en proyectos de construcción en Bucaramanga. <http://hdl.handle.net/11634/21302>
- Romero, S. (2016). *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*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Yunus, M., Lis, E. Y., Adam, M., & Sofyan, H. (2020). Does Motivation Mediate the Effect of Employee Staff Empowerment, Talent, Working Environment, and Career Development on Staff Performance? *Quality-Access to Success*, 21(175). Retrieved from <http://eds.b.ebscohost.com/abstract?site=eds&scope=site&jrnl=15822559&AN=142283267&h=IOFtKOk6el7Vet6DTFZrt4%2fXIpIWFIASpGqvvs>

PARA CITAR EL ARTÍCULO INDEXADO.

Piedra Vargas, B. P., & Quinde Alvear, Ángel G. (2021). Factores de desempeño en el rendimiento y calidad de la construcción civil del personal de obras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pucará. *ConcienciaDigital*, 4(2.1), 21-34. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v4i2.1.1704>



El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Ciencia Digital**.

El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Ciencia Digital**.

