

# FACULTAD DE INGENIERÍA



Carrera de Ingeniería Civil

“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
PERSONAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL, EN LA  
CIUDAD DE CAJAMARCA, 2017”

Tesis para optar el título profesional de:

Ingeniero Civil

Autores:

Bach. Ignacio Malca, Jhoel Ibalerio

Bach. Terán Suárez, Lizz Aracelli

Asesor:

Ing. Manuel Rafael Urteaga Toro

Cajamarca - Perú

2020

## DEDICATORIA

A nuestro Dios Todopoderoso, creador y señor que siempre está con nosotros iluminándonos día a día, el que siempre nos cuida y nos ayuda.

A nuestros padres y hermanos por su amor, paciencia y comprensión y aliento en los momentos más difíciles, en especial para nuestras madres Marina Suárez y Teresa Malca por darnos la vida, por querernos mucho, creer en nosotros y porque siempre nos apoyan incondicionalmente.

Finalmente dedicamos este trabajo a familiares y amigos con los cuales compartimos muchas experiencias, que con sus alientos nos dan la fuerza a seguir adelante para así poder cumplir nuestros objetivos.

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer infinitamente a Dios por permitirnos llegar a donde estamos, por guiarnos por el camino correcto y darnos el don de la perseverancia para alcanzar nuestras metas.

A nuestras madres por ser dos mujeres luchadoras, valientes que enfrentaron cada obstáculo todo cansancio para vernos profesionales y hacernos unas personas de bien.

A la Universidad Privada del Norte por habernos aceptado y abierto las puertas para seguir una carrera profesional, así como también a los diferentes docentes de la facultad de ingeniería civil que brindaron sus conocimientos y formaron parte de este proceso integral de formación.

Al director de la facultad de Ingeniería Civil por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en nosotros terminar nuestros estudios con éxitos.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>1.1. Realidad problemática .....</b>	<b>9</b>
<b>1.2. Formulación del problema .....</b>	<b>26</b>
<b>1.3. Objetivos .....</b>	<b>26</b>
1.3.1. Objetivo general .....	26
1.3.2. Objetivos específicos .....	27
<b>1.4. Hipótesis .....</b>	<b>27</b>
1.4.1. Hipótesis general.....	27
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>28</b>
<b>2.1. Tipo de investigación .....</b>	<b>28</b>
<b>2.2. Población y muestra .....</b>	<b>28</b>
<b>2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>29</b>
<b>2.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información .....</b>	<b>33</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>34</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>62</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>72</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>77</b>
Anexo 1. Cuestionario de recolección de datos .....	77
Anexo 2. Indicaciones para la validación y confiabilidad del instrumento.....	79
Anexo 3. Validación del instrumento de recolección de datos .....	80
Anexo 4. Cálculo de la validación del instrumento .....	81
Anexo 5. Descripción de obras y cantidad del personal de Construcción encuestados.....	83
Anexo 6. Matriz de resultados de la encuesta general.....	86
Anexo 7. Panel fotográfico.....	102

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Escala de valoración Likert .....	25
Tabla 2: Consolidación de los resultados de las encuestas de satisfacción del personal de construcción civil en la ciudad Cajamarca. ....	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de satisfacción laboral por países.....	11
Figura 2: Satisfacción laboral por grupos de edad (1ºT 2017 – 1ºT 2018) .....	12
Figura 3: Evolución del nivel de satisfacción laboral en España .....	12
Figura 4: Relación entre teoría de Maslow y Herzberg.....	22
Figura 5: Motivación según Vroom.....	24
Figura 6: ¿Influye la situación económica actual de la región, en el desarrollo de su trabajo? .....	37
Figura 7: ¿Se siente valorado por sus familiares? .....	37
Figura 8: ¿Cree usted que en su centro laboral existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores? .....	38
Figura 9: ¿Usted cree que su rendimiento aporta a la empresa? .....	39
Figura 10: ¿Tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo? .....	39
Figura 11: ¿Su trabajo es lo suficientemente variado?.....	40
Figura 12: ¿Considera que realiza un trabajo útil para su centro laboral? .....	41
Figura 13: ¿Las tareas que realiza están en relación a la calificación que usted tiene? .....	41
Figura 14: ¿Su trabajo tiene relación con las labores que usted desempeña? .....	42
Figura 15: ¿Sus ideas son valoradas por su jefe o superiores?.....	42
Figura 16: ¿La puntualidad es un hábito primordial para usted? .....	43
Figura 17: ¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo? .....	44
Figura 18: ¿Sus compañeros le ayudaron y apoyaron en los primeros días cuando entró a elaborar en la empresa?.....	44
Figura 19: ¿Usted considera que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo? .....	45
Figura 20: ¿Trabaja usted en equipo con sus compañeros?.....	46
Figura 21: ¿Se reportan los incidentes o accidentes cuando ocurren en el lugar de trabajo? .....	46
Figura 22: ¿Se siente valorado por sus compañeros y supervisores?.....	47
Figura 23: ¿Existe alguna estimulación en fechas especiales (cumpleaños, feriados)? .....	47

Figura 24: ¿Le gusta la empresa donde usted labora? .....	48
Figura 25: ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo? .....	49
Figura 26: ¿La cantidad de horas de trabajo son las adecuadas?.....	49
Figura 27: ¿La cantidad de horas de trabajo son las adecuadas?.....	50
Figura 28: ¿Recibe la charla de 5 minutos, de forma diaria por parte de su superior? .....	51
Figura 29: ¿Existe un lugar adecuado para la disposición para los residuos? .....	51
Figura 30: ¿En el lugar donde labora cuenta con servicios básicos de higiene (baños, duchas)? .....	52
Figura 31: ¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?.....	52
Figura 32: ¿El nivel de ruido es soportable? .....	53
Figura 33: ¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo? .....	53
Figura 34: ¿Qué tan fácil es llegar a su lugar de trabajo?.....	54
Figura 35: ¿Los EPP´S que te brindan la empresa son los adecuados?.....	54
Figura 36: ¿El seguro que la empresa te brinda es el adecuado? .....	55
Figura 37: ¿Cree usted que es suficiente los EPP´S, que la empresa te brinda? .....	56
Figura 38: ¿Identificas zonas seguras en caso de desastres naturales en su centro laboral? .....	56
Figura 39: ¿Ha participado en capacitaciones de primeros auxilios? / ¿Ha participado en simulacros de primeros auxilios? .....	57
Figura 40: ¿Existe un botiquín de primeros auxilios? .....	57
Figura 41: ¿Usted considera que su trabajo está bien remunerado?.....	58
Figura 42: ¿Se pagan horas extras? .....	58
Figura 43: ¿La empresa cumple con su pago puntualmente?.....	59
Figura 44: ¿Existe alguna compensación adicional por un esfuerzo adicional de un trabajador, por parte de la empresa?.....	59
Figura 45: Resumen del nivel de satisfacción según ámbitos .....	60

## RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de construcción civil en la ciudad de Cajamarca, por medio de una encuesta aplicada a trabajadores de 12 obras por conveniencia realizadas en la municipalidad provincial de Cajamarca 2017. En estas encuestas se preguntó al personal de construcción civil acerca de 6 ámbitos dentro de su trabajo: social, técnico, laboral, logística, seguridad y de la remuneración. Según los resultados obtenidos el personal de construcción civil obtuvo un nivel de satisfacción general en una escala de valoración alta de 79.61%. De los ámbitos de aplicación; el social, alcanzó un nivel alto con el 45.96%; del técnico, resultó alta con el 69.40%; en el laboral es alto con el 64.13%; del grado de logística el 71.25% es alto; en seguridad, el 58.58% es alto y por último de la remuneración el 59.67% es alto. De los factores que afectan el nivel de satisfacción la igualdad de oportunidades obtuvo un 45.23%, las ideas son valoradas por sus jefes superiores (25.34%), la estimulación en fechas especiales (46.59%), la cantidad de horas de trabajo son adecuadas (40.60%), con el lugar adecuado para la disposición para los residuos (30.79%), lugar de servicios básicos de higiene (27.79%), lo fácil que es llegar a su lugar de trabajo (35.15%), el seguro que la empresa te brinda es el adecuado (27.25%), participa en capacitaciones de primeros auxilios (32.70%) y los EPP'S, que la empresa le brinda (34.06%), pagan horas extras (32.97%) y la empresa compensa un adicional por el esfuerzo del trabajador un 45.78%. Finalmente se rechaza la hipótesis planteada, puesto que el nivel de satisfacción laboral del personal de construcción civil, en la ciudad de Cajamarca es alto.

**Palabras clave:** Nivel, satisfacción laboral, personal.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

La construcción es un sector clave para la economía de un país y también es una de las actividades productivas de uso intensivo en mano de obra. Cualquier esfuerzo orientado en optimizar la productividad de la mano de obra tendrá impactos significativos en la economía de una empresa; a pesar de que hoy en día, su utilización haya sido históricamente descuidada.

Se vive en una economía creciente, con competencias y moderna, en el que las personas han pasado de ser simples trabajadores a elementos decisivos del funcionamiento y competitividad de las empresas. Las personas emplean 1/3 de su tiempo diario en el trabajo; incluso se indica que el trabajo representa la actividad más fuerte, temporalmente extensa y física, cognitiva y emocionalmente más rigurosa y más influyente en la vida de los trabajadores (Weinert, 1985).

Estamos entonces ante un sistema empresarial y económico donde el trabajador es la base y sustento, imprescindible para posicionar a las empresas en el mercado. Siendo el obrero, las personas que diariamente desempeñan funciones y tareas dentro de la empresa, los que con su trabajo a diario conservan el estatus y la productividad de las mismas.

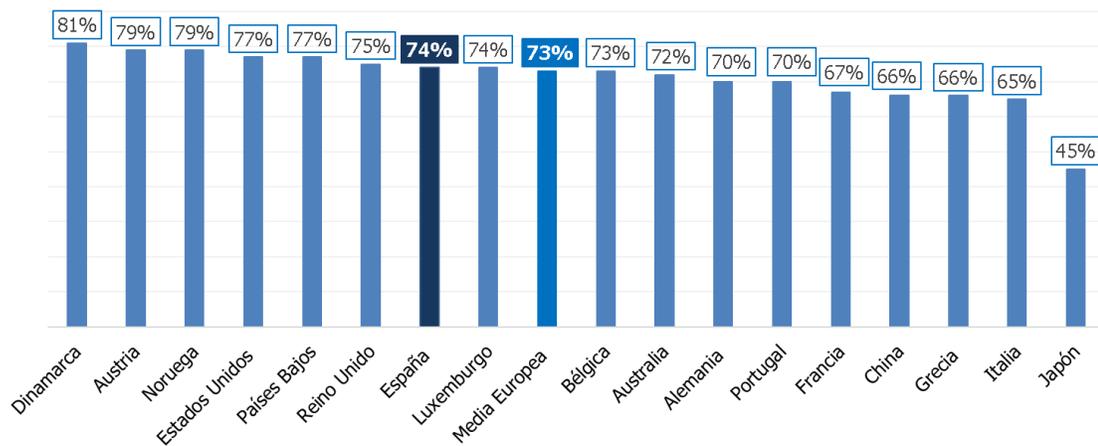
Las obras de construcción manejan gran cantidad y diversidad de personal que se desempeñan como, operario, oficial y peón de la construcción; quienes van conformando

equipos transitorios, espontáneos y dinámicos, o los muy denominados cuadrillas; que operan en emplazamientos itinerantes, no muy formalizados, con una estabilidad laboral muy temporal y con una alta variabilidad en sus lugares de trabajo, los cuales al ser efímeros y momentáneos no han permitido el buen desarrollo en la administración de la mano de obra, afectando la productividad de la misma.

En nuestro país, en la mayoría de empresas constructoras no existe un buen clima laboral ni menos aún compromiso y liderazgo por parte de la gerencia o dueños y esto conlleva a que no puedan tener una capacitación adecuada, existe un trabajo de equipo deficiente y no hay una relación adecuada entre el dueño y su trabajador; por consiguiente, esto afecta la calidad de las obras.

Hoy en día, son escasas las empresas que buscan la mejora de la productividad basada en un enfoque humanista, el cual sostiene que el trabajador más satisfecho es aquel que satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su empleo, lo que impulsa al trabajador poner mayor dedicación a la tarea que realiza. Por lo que, es importante contribuir a la difusión de beneficios laborales, con mayor importancia para los trabajadores, destacando la responsabilidad social para la satisfacción laboral de los trabajadores, empleados en las diversas empresas constructoras de Cajamarca a fin propiciar un ambiente motivador para aumentar el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores.

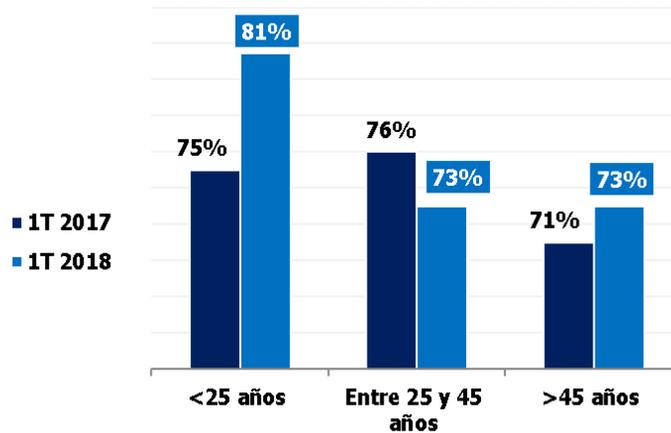
El estudio laboral Workmonitor (2018), elaborado por la consultora de RRUU Randstad, correspondiente al primer trimestre, respecto a las diferencias entre países, el estudio revela que los colaboradores más contentos con su compañía se encuentran en Dinamarca, con 81%; Austria y Noruega, con 79% y los Estados Unidos y Países Bajos, ambos con el 77%; mientras que los más disconformes están en Japón, con 45% de satisfacción laboral.



**Figura 1: Nivel de satisfacción laboral por países.**

*Fuente:* Randstad Workmonitor 2018

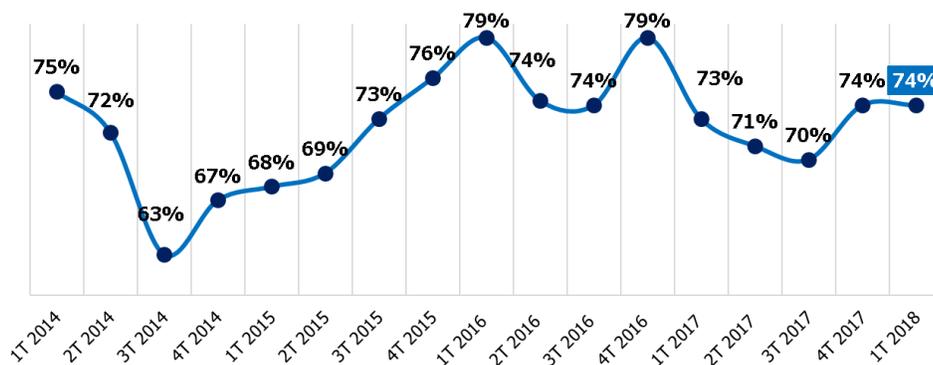
En cuanto a los rangos etarios, el 81% de los profesionales que cursan entre los 18 y 24 años son los más satisfechos con su actual empleador y las condiciones laborales actuales; cifra que supone un crecimiento de seis puntos porcentuales respecto al mismo periodo del 2017. A este le sigue el grupo etario de 25 a 45 años con el 73% de satisfacción laboral y el grupo de mayores de 45 años también con el mismo porcentaje del 73% (Randstad Workmonitor, 2018).



**Figura 2: Satisfacción laboral por grupos de edad (1ºT 2017 – 1ºT 2018)**

*Fuente:* Randstad Workmonitor 2018

En España 13,6 millones de trabajadores están contentos con su empleo actual; es decir, el 74% de los ocupados españoles se muestra conforme con su puesto de trabajo actual. Si analizamos la serie histórica, el tercer trimestre de 2014 alcanzó el nivel más bajo con el 63% ascendiendo paulatinamente hasta llegar al 79% con el mayor nivel de satisfacción a inicio del 2016 y que se repetiría a finales del mismo; el 2017 bajo hasta situar en el 74% actualmente.



**Figura 3: Evolución del nivel de satisfacción laboral en España**

*Fuente:* Randstad Workmonitor 2018

Según la Plataforma de Evaluación de Empresas, de sus propios colaboradores “Love Mondays”, en México presentó la edición 2019 Ranking “Las más Amadas” el cual incluye a las empresas con mayor satisfacción laboral, el primer lugar fue para la cadena de tiendas Costco con un porcentaje de 4.47%, seguido de FORD con un 4.18%, mientras que el tercer lugar lo obtuvo la empresa de tecnología IBM con un 4.03% de satisfacción en general (Forbes, 2019).

En Chile según Randstad (2018), en el Workmonitor del estudio trimestral sobre tendencias de recursos humanos, la satisfacción laboral paso del 66% el 2017 a 72% en el 2018. Así, Chile transitó de la posición 25 a la 16 entre 34 países, subiendo nueve ubicaciones en el ranking global en un año, una de las mayores alzas desde que se realizó el estudio.

Según El Portal de Recursos Humanos (2016) de Info capital Humano, el 76% de peruanos no es feliz en su trabajo, de este porcentaje el 22% no son felices porque no están en un trabajo desafiante, el 20% no cuenta con buen clima laboral, el 19% indica que su jefe no es un buen líder, el 12% no está conforme con su remuneración, el 10% muestra que la empresa no retribuye sus logros, el 10% lo atribuye a que no puede aportar nuevas ideas, y por último el 7% porque no hay posibilidades de ascenso. En cuanto a su motivación para realizar un mejor trabajo el 65% se debe a su familia, el 14% al sueldo, el 5% el miedo a quedar desempleado, el 4% a que su jefe es un buen líder, el 3% busca el beneficio de la empresa, el 2% por la retribución de la empresa a sus logros, y el 7% nada. (El Portal del Recursos Humanos, 2016)

A nivel local, existen compañías que le restan importancia a la satisfacción laboral de sus colaboradores, sin darse cuenta que éste juega un papel primordial, ya que ésta designa un conjunto de actitudes ante el trabajo, estas actitudes se traducen en afirmaciones de valor favorable o desfavorable para la producción de la empresa.

Las empresas constructoras de la ciudad por lo general el rol que ejerce la alta gerencia o dueños interfiere de manera directa en el obrero, haciendo que se muestre desmotivado e insatisfecho y no sostienen la influencia idealizada, la confianza, la motivación, la capacitación. Aunque la alta dirección debería guiar, orientar a sus trabajadores y los colaboradores tampoco motivan su grado de imaginación o creatividad al ejecutar cualquier actividad u obras; no desafían los viejos paradigmas siguen con las mismas creencias y estrategias. Por ello es de trascendental importancia que se conozca y entienda las necesidades que tiene cada trabajador a fin de valorarlos como persona.

Es por eso que la aplicación de dicha investigación permitirá tener una descripción precisa del nivel de satisfacción laboral del personal de construcción civil en la ciudad de Cajamarca, en esta apreciación se investigará la relación que existe con los indicadores más relevantes que tendrán relación al ámbito social, técnica laboral, área logística, seguridad, remuneración.

En la actualidad, la satisfacción laboral es uno de los temas de mayor difusión y controversia del ámbito de las relaciones laborales, por su determinación para la

productividad de los trabajadores, el crecimiento de la lealtad a la corporación y la sucesiva mejora de los logros de la empresa.

Según Vargas et al. (2017) hicieron un estudio “La satisfacción laboral y su influencia en la productividad” Zaragoza en México; encontrando una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad, cuyos aspectos más críticos que influyen negativamente en la productividad, están relacionados principalmente con los factores del salario. Así mismo existen altos niveles de insatisfacción con los incentivos y premios establecidos por la empresa. La percepción en relación con la remuneración respecto de las exigencias del puesto apunta a no ser equitativa, generando inconformidades afectando la productividad.

Cajas, Gastiaburo, Alba, Espinel, & Ruperti (2017) realizaron la investigación “Factores de satisfacción e insatisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de milagro” en Ecuador; encontrando que la remuneración sigue siendo la principal causa de satisfacción laboral en hombres y mujeres tanto de niveles de jefaturas y mandos medios. Además, es importante puntualizar que la forma de dirigir y el tipo de relaciones humanas, se convierten en una gran fuente de satisfacción para hombres y mujeres en cargos de jefaturas y mandos medios.

Valderas & Jiménez (2014) realizaron el estudio “Caracterizar la satisfacción laboral, con respecto a los beneficios laborales de los trabajadores, de las empresas constructoras inscritas en la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), que tienen sus obras

localizadas en la ciudad de Puerto Montt” encontraron que las metas y tasa de producción que deben alcanzar los trabajadores, son muy elevados o específicas, debido a 30% de trabajadores de la alta dirección presentó insatisfacción laboral. Por otro lado, de los trabajadores de mando intermedio incluido los operarios el 12.93% presento insatisfacción laboral. De la supervisión recibida que ejercen sobre su trabajo los empleados en general presentaron índices de satisfacción altos con el 77.4%. Así mismo, respecto al salario 19.1% de los operarios demostraron insatisfacción y respecto a oportunidades de formación la alta dirección presenta mejores índices de satisfacción; los operarios muestran mayor indiferencia mostrando solo estar satisfechos el 17.42%.

Navarro, Llinares, & Montañana (2010) realizó la investigación “Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana” en España; encontrando que los profesionales entrevistados están satisfechos con su trabajo en el sector de la construcción, disfrutan del mismo y describen globalmente su experiencia laboral en términos positivos. Los factores de insatisfacción más señalados son el estrés producto del cumplimiento de plazos, la sobrecarga de trabajo, la responsabilidad, el aspecto económico y las interminables jornadas laborales.

A nivel nacional, Añaños, Gutierrez, & Rengifo (2017) en su estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en pequeñas empresas del sector construcción. Caso peruano”; los resultados que arroja esta investigación revelan la existencia de una relación clima organizacional - satisfacción laboral positiva en las pequeñas empresas del

sector construcción en el Perú e indican que a pesar que si se obtienen resultados relacionados, también podemos encontrar que algunos aspectos no pueden ser aplicados en este sector, debido a las características propias del mismo.

Tamara (2017) en su estudio “Gestión de calidad con el uso del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas constructoras, rubro obras de ingeniería civil de la ciudad de Huaraz” encontró que los representantes de las MYPES constructoras no confían en sus colaboradores, no hay una confianza mutua entre ambas partes y esto conlleva a que no realicen de manera adecuada sus actividades por falta de comunicación; asimismo los empresarios nunca o algunas veces consideran los asensos según su desempeño y muy pocas veces realizan actividades recreacionales para mantener motivado al personal porque consideran que perderían tiempo y horas de trabajo al realizar dichas actividades.

Gutiérrez & Orihuela (2014) realizaron el estudio “la motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: un tema pendiente” identificaron muchos aspectos negativos y deficiencias relacionadas con los factores del entorno laboral entre las que destaca la baja remuneración, alta inestabilidad laboral, lenta posibilidad de ascenso, deficientes instalaciones de obra, condiciones ambientales precarias, condiciones climáticas severas, alto riesgo e inseguridad en obra y gran esfuerzo físico. A su vez considera imperativo considerar las diferencias económicas, sociales y culturales existentes en los diferentes países a fin de obtener una mejor apreciación de la motivación y la satisfacción laboral del obrero de construcción peruano.

Tamara (2017) en su estudio “liderazgo transformacional y transaccional” refiere que hoy en día existen empresas constructoras donde el liderazgo no funciona bien, debido a que las decisiones de los líderes no son bien recibidas por el colaborador y se produce una insatisfacción en el centro que laboran, deben de utilizar la capacitación y el empoderamiento para que sus trabajadores se sientan preparados.

Villareal (2016) realizó la investigación bajo el título “Relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes”; los resultados revelan que si existe relación significativa entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores; es decir que la motivación de logro si es determinante para que influya en la satisfacción laboral en los trabajadores. Además, se encontró que en la motivación de logro un 63.2% de los trabajadores se ubicaron en un nivel bajo, así mismo en la satisfacción laboral, se encontró que un 48% se ubicó en un nivel promedio de satisfacción laboral.

Julca (2015) en su investigación “Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones de Piura”, la investigación concluye que existe una relación directa como significativa con la motivación laboral. En los resultados se observa que, en la escala de motivación de logro, nos da como resultado que los trabajadores se ubica en un nivel bajo de motivación de logro, lo que nos quiere decir que son personas que no se arriesgan a realizar tareas difíciles, más bien tienden a preferir tareas de baja dificultad; no se plantean objetivos claros o propósitos firmes, lo cual hace que sean desorganizados e inconstantes en el trabajo que realizan.

Pérez (2018) realizó el estudio “La motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018”, cuyos resultados, establecieron que la motivación laboral es aceptada por todos los trabajadores en un 66.8% y la satisfacción laboral en 70.6% por lo tanto existe una relación muy significativa en promedio de aceptación. La motivación tiene sus fortalezas en la variedad, identidad, importancia de las tareas encomendadas y la retroalimentación de los jefes con sus trabajadores que ha sido aceptado por el 71.85% de los trabajadores de la Municipalidad. Por su parte la satisfacción laboral, tiene sus fortalezas en las políticas administrativas, relaciones laborales de los jefes, relaciones sociales entre los trabajadores, en las condiciones físicas en donde trabajan los trabajadores y el desempeño laboral que ha sido aceptada por el 75.6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

Tirado (2018) en su investigación “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba” el análisis de confiabilidad arrojó como resultado el Alpha de Cronbach de 95%. El resultado D de Somers arrojó un resultado de 0.843 y Pearson r de 0.943, concluyendo que la motivación influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil, en la provincia de Cajabamba, 2018. Es decir, que, a mayor motivación, mejor desempeño laboral.

Las investigaciones mencionadas, sugieren la importancia de darle prioridad a la satisfacción laboral, cuyo objetivo es que el colaborador se sienta satisfecho, valorado y

reconocido por el trabajo que realiza, dado que esto representa una variable económica que impacta directamente en la productividad.

A pesar de su larga trascendencia en la psicología de las organizaciones, la satisfacción laboral ha sido definida de múltiples formas, como también se han desarrollado varias teorías sobre la satisfacción laboral, unas generalistas basadas en la pura satisfacción de las necesidades y otras basadas en el comportamiento que la persona asume para obtener esta satisfacción (proceso cognitivo propio). Debido al cambio experimentado en la forma de dirigir una ocupación, las empresas han dejado de tener tanto poder de tal manera que se ha trasladado a los trabajadores. A continuación, se refieren 4 grandes teorías más referidas en los estudios de satisfacción laboral.

La primera denominada teoría de la carrera proteica, y se originó en 1976 para dar respuesta a las nuevas demandas del entorno y las personas. La empresa ya no es responsable de establecer las metas profesionales de los trabajadores, sino que es el propio trabajador el que lo maneja teniendo en cuenta sus experiencias, objetivos, aspiraciones y emociones; las mismas que están directamente influenciadas por el nivel de educación, entrenamiento, experiencia, etc. Baruch la describió en el año 2004 como *“un contrato con uno mismo en lugar de con una empresa”*; a la vez King ese mismo año encontró que las personas que llevaban este tipo de carrera obtenían mejores resultados a nivel psicológico.

La segunda es la teoría carrera sin fronteras o nómada y surge en la década de los noventa, en respuesta a los diferentes cambios de la economía global. Debido a las diversas crisis las empresas ya no pueden asegurar la continuidad de los trabajadores obligando al trabajador transformarse y consolidarse mediante un nuevo principio: la empleabilidad. Un estudio llevado a cabo ha determinado que las personas que llevan a cabo este tipo de modelo de carrera tienen niveles de satisfacción profesional más bajos que aquellas personas que se inclinan por seguir el modelo de carrera proteica. No obstante, los estudios en este ámbito son escasos por lo que no se puede conocer con seguridad la verdadera relación entre ellos.

La tercera teoría es la de carrera inteligente, el cual tiene como base los trabajos de Quinn (1992) y surge de un inmenso estudio de la Carrera sin fronteras. Los trabajadores contemporáneos no tienen por qué comprometerse con un solo empleador, sino también pueden dedicarle parte del tiempo a otra. Esta teoría se basa en 3 formas subjetivas de conocer: el “Por qué”, razón por la que decide desarrollarse en un puesto y no en otro.

De las definiciones de satisfacción laboral, una de las más utilizadas es la de Locke (1976), y es un “estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”.

Esta satisfacción o insatisfacción laboral dependen de muchos factores que se evidencian en conductas de gran trascendencia para los propios individuos, para las empresas y para la sociedad en general. Se dice que esta satisfacción laboral depende del ambiente físico

donde trabaja, del sentido de logro, del trato que reciba, como también de que sus necesidades estén cubiertas.

Para entender mejor este proceso Maslow en 1943, con su “Teoría de la Jerarquía de Necesidades” considera que el individuo a medida que va colmando un nivel de satisfacción de determinadas necesidades, pasa a un nivel superior, y así sucesivamente (Figura 4).



**Figura 4: Relación entre teoría de Maslow y Herzberg**

**Fuente:** Gutiérrez & Orihuela, 2014

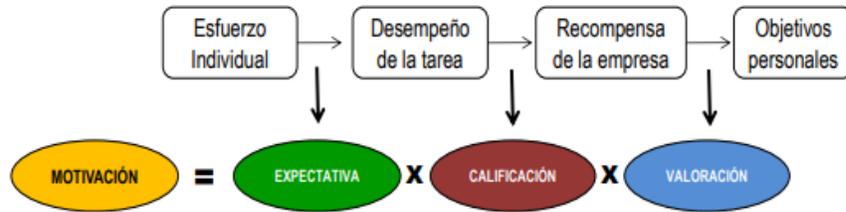
El primer nivel tiene relación con las necesidades fisiológicas del individuo, como son el alimento, la vestimenta, la procreación, etc. Le siguen las necesidades de seguridad, que involucran la estabilidad, la prevención de riesgos y de daño físico. Un nivel más arriba se encuentra las necesidades sociales, tales como la aceptación, el compañerismo, el trabajo en equipo, etc. El cuarto nivel son las necesidades de estima: aquí la persona busca reconocimiento, prestigio y responsabilidad. Y finalmente están las necesidades de autorrealización, donde se aprecian la autoexpresión, la independencia, la competencia, entre otras. Esta teoría se basa en que solo las necesidades insatisfechas son motivadoras,

las que, una vez complacidas dejan de motivar a la persona quien asciende al próximo nivel (Maslow, 1943).

Por otro lado, Frederick Herzberg, autor de la teoría de “Los dos factores de Herzberg” en 1959, sostiene que existen dos factores que mueven o motivan a la persona (Figura 4): Uno es el Entorno Laboral, que tiene relación con las condiciones físicas y ambientales que rodean al trabajador; es decir el salario, las condiciones de trabajo, la supervisión, la seguridad en el empleo, los beneficios sociales, etc. Estas condiciones tienen como particularidad el hecho de que si no existen o no son adecuadas funcionan como insatisfactorias, pero si se encuentran en su nivel óptimo no movilizan una motivación.

El segundo factor tiene relación con el contenido del trabajo, que implican el reconocimiento, el crecimiento personal, el desafío y logro, etc. Estos satisfactores van desde la indiferencia hasta convertirse en generadores de satisfacción si están presentes; es decir, son factores netamente motivadores (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959). Víctor Vroom, autor de la “Teoría de las Expectativas” 1964, plantea que un trabajador opta por el comportamiento que, según su criterio, lo llevará a obtener los resultados que espera. El comportamiento se inicia con un esfuerzo del trabajador, esfuerzo que genera un determinado desempeño de su labor: en esta etapa, se genera una expectativa. Luego la empresa percibe este desempeño y lo evalúa de acuerdo a sus parámetros, por lo cual decide retribuir o no al trabajador con algún tipo de reconocimiento: en esta fase, entra a tallar la calificación de la empresa.

Finalmente, el trabajador evalúa si ese reconocimiento va acorde con sus expectativas personales: en ese momento, se da la valoración del trabajador (Figura 5). La existencia de los tres factores motivará al trabajador a realizar la acción. En caso contrario, si uno de los factores no existe, la motivación desaparece (Vroom, 1964).



**Figura 5: Motivación según Vroom**

**Fuente:** Gutiérrez & Orihuela, 2014

De acuerdo con la Fundación CETMO medir la satisfacción laboral es usual en la dirección empresarial. La norma ISO 9001 la incorpora como una exigencia y la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM) la considera como un criterio de mayor valor específico. Esta satisfacción se constituye en un indicador clave para evaluar la actuación de la organización y considerarla permite producir una cultura de mejora continua de la gestión (Fundación CETMO, 2006).

La posibilidad de efectuar pequeños estudios conduce a contar con una deseable información proporcionada que permita una reducción de los costos y entre otra a una homogeneidad de criterios. Para ello, las encuestas de satisfacción son uno poderoso medio para la comunicación entre la dirección y los trabajadores, pero se requiere de sabiduría para saber utilizarlas.

Asegurar una buena toma de la información, se debe aprender a no cometer errores durante la recolección de los datos. Los cuestionarios deben ser lo más cortos posibles y rápidos, abordando entre uno o dos problemas cada vez, en vez de todos al mismo tiempo. Su diseño y la planeación de éste, ha de tener en cuenta su ámbito y las circunstancias y las personas encuestadas tienen que compartir buenos objetivos y buenas razones para colaborar y ello implica que debe ser consciente que los resultados contribuyen a la mejora de su trabajo, cambios en su organización, de mejora en la gestión y la organización del personal (Fundación CETMO, 2006).

La escala Likert es utilizada frecuentemente para este tipo de mediciones porque se considera fácil de elaborar; además, permite lograr altos niveles de confiabilidad y requiere pocos ítems mientras que otras necesitan más para lograr los mismos resultados (Justo, 2015).

**Tabla 1**

**Escala de valoración Likert**

Rango de percepción	Puntaje asignado	Escala cromática
Muy insatisfecho	1	
Insatisfecho	2	
Indiferente	3	
Satisfecho	4	
Muy Satisfecho	5	

**Fuente:** Malavé, 2007

Los puntajes son valores asignados a los indicadores constitutivos como opciones de respuesta. Para obtener las puntuaciones en la Escala de Likert, se suman los valores obtenidos respecto de cada fase. El puntaje mínimo resulta de la multiplicación del número de ítems por 1. Una puntuación se considera alta o baja respecto al puntaje total, este último dado por el número de ítems o afirmaciones multiplicado por 5 (Malavé, 2007).

En consecuencia, es importante darle prioridad a la satisfacción laboral, con el objetivo que el colaborador se sienta satisfecho, valorado y reconocido por el trabajo que realiza, dado que esto no solo representa una variable económica que impacta directamente en la productividad, sino también una influencia física y emocional que motive el buen desarrollo de sus actividades.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de construcción civil, en la ciudad de Cajamarca, 2017?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de construcción civil, en la ciudad de Cajamarca, 2017.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Determinar el nivel de satisfacción, aceptabilidad y de insatisfacción del personal de construcción civil en Cajamarca en el año 2017.
2. Establecer el nivel de satisfacción según ámbitos de desempeño del personal de la construcción civil en Cajamarca, 2017.
3. Determinar los factores que afectan el nivel general de satisfacción del personal de la construcción civil en Cajamarca, 2017.

### **1.4. Hipótesis**

#### **1.4.1. Hipótesis general**

El nivel de satisfacción laboral del personal de construcción civil, en la ciudad de Cajamarca es bajo.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación utilizado en la presente es el tipo descriptivo. Los investigadores en este sentido, se limitaron tan solo a la descripción exacta de los datos y características de la satisfacción laboral del personal de construcción. Los Investigadores para ello recopilaron información sobre la base de una hipótesis o teoría, expusieron y resumieron la información de manera cuidadosa y luego analiza minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Además, se utilizó el diseño no experimental, transversal. No experimental, porque no manipuló deliberadamente o tiene el control sobre las variables. Transversal, puesto que se realizó en el periodo de tiempo de agosto a diciembre del presente año.

Todo esto gracias a que se efectuó una encuesta al personal de la construcción civil de la ciudad de Cajamarca, en una sola observación en el tiempo; sin manipular deliberadamente la variable dependiente.

### 2.2. Población y muestra

#### **Población**

La población estuvo conformada por las 367 personas de la construcción civil, los cuales se encontraron laborando en la ciudad de Cajamarca durante los meses de agosto a diciembre del 2017.

## **Muestra**

La muestra tuvo el mismo tamaño de la población, seleccionados mediante muestreo no probabilístico, por conveniencia o accesibilidad de los investigadores. Este se justifica, dado el costo que puede implicar abarcar la mayoría de empresas que también laboran fuera de la ciudad, y por el tiempo que implicaría haciendo más tedioso y complicado su realización por ser lejano el acceso a la misma.

## **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica de recolección de datos**

Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, dando lugar al contacto con las unidades de observación. La encuesta permitió obtener información precisa, a través de un listado de preguntas a los investigados, para obtener resultados que permitan un análisis rápido de los mismos.

Esta técnica permitió explicar los objetivos de la investigación, aclarando cualquier duda que resulte de la aplicación del cuestionario y se realizó al personal previo consentimiento informado.

### **Instrumento de recolección de datos**

Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario “Nivel de Satisfacción laboral del personal de construcción civil en la ciudad de Cajamarca”; el

mismo que ha sido elaborado teniendo en cuenta un instrumento altamente estructurado del Ing. Díaz (2017) para su posterior adaptación.

El cuestionario contiene 39 ítems, los cuales miden 6 espacios o ámbitos de desempeño relacionados con el nivel de desempeño:

- Ámbito social (ítems del 1 al 3)
- Ámbito técnico (ítems del 4 al 10)
- Ámbito laboral (ítems del 11 al 29)
- Área logística (ítems del 30 al 31)
- Seguridad (ítems del 32 al 35)
- Remuneración (ítems del 36 al 39)

Para medir el nivel de satisfacción de los entrevistados, se evaluaron en escala Likert del 1 al 5.

**Tabla 2**

*Calificación y escala de medición de la satisfacción laboral*

Calificación	Escala numérica	Escala convertida (%)		
Muy bajo	1	0	% de insatisfacción	Suma de porcentaje de calificación 1 más calificación 2
Bajo	2	25		
Medio	3	50	% aceptabilidad	Porcentaje de calificación 3
Alto	4	75	% de satisfacción	Suma de porcentaje de calificación 5 más calificación 4
Muy alto	5	100		

**Fuente:** Ministerio del Interior, 2014

El indicador de satisfacción equivale al promedio de calificaciones declaradas por los entrevistados.

Para establecer el nivel de satisfacción se tendrá en cuenta la escala de calificación y cálculo de indicadores del Ministerio del Interior de Bogotá – Colombia (2014) adaptado para fines de la presente investigación.

**Tabla 3**  
**Nivel de satisfacción laboral, valores y convenciones**

Nivel de satisfacción	Clase de factor	Valores de nivel de satisfacción	Convenciones
Bajo	Crítico	0% - 50%	
Medio	Estable	50% – 74%	
Alto	Diferenciador fuerte	75% – 100%	

**Fuente:** Ministerio del Interior, 2014

A la vez, en la validación de los instrumentos de recolección de datos este cumplió dos criterios muy importantes de ser válido y confiable. Esta validación se realizó mediante el criterio de 8 expertos con experiencia en el tema, quienes son ingenieros civiles de la UPNC, todos ellos dedicados a la docencia universitaria y la investigación, permitiendo la adaptación del instrumento. La confiabilidad del instrumento se determinó por medio del estadígrafo alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.9632; es decir un alto nivel de confiabilidad.

### **Validación de instrumentos de recolección de datos.**

En la validación de los instrumentos de recolección de datos se ha utilizado el Coeficiente alfa de Cronbach. Este coeficiente permite determinar la validez (seguridad y exactitud) y confiabilidad (precisión), de los instrumentos de recolección. Para el presente trabajo de investigación se contó con la opinión de los profesionales a quienes se les presentaron la ficha e instrumento de recolección para su validación quienes fueron 8 ingenieros civiles de la UPNC, todos ellos dedicados a la docencia universitaria y a la investigación.

### **Procedimiento y recolección de datos**

Para la siguiente investigación se realizó los siguientes pasos.

- Se elaboró una encuesta de 39 preguntas, utilizando la escala valorativa de Likert de 5 niveles.
- Se utilizó el formato para validar los instrumentos de estudio, estos instrumentos se validaron con 8 ingeniero expertos Civiles de la Universidad Privada del Norte.
- Luego se determinó la confiabilidad de las encuestas a través del coeficiente alfa de Cronbach, que para este caso se utilizó la hoja Excel del anexo 4.
- Teniendo la cantidad de obras y cantidad de personal de construcción civil en la ciudad de Cajamarca por conveniencia se procedió a aplicar la encuesta a los trabajadores de las diferentes obras.
- Una vez recopilada la información, los datos fueron llevados a gabinete ingresando éstos a una hoja de cálculo Excel diseñada exclusivamente para el procesamiento de los resultados.

#### **2.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información**

Como técnica para el procesamiento se utilizó la estadística descriptiva; para ello, los datos recolectados se tabularon en forma electrónica, por medio del programa Microsoft Excel versión 2016. Luego los datos fueron organizados y presentados en tablas simples (distribución de frecuencias de cada categoría) y gráficos.

Para el análisis de información, la primera tarea fue describir los datos y valores obtenidos de los indicadores de cada variable. Luego, se realizó el análisis uní variado, basándose en las estadísticas obtenidas y contrastándose luego estos hallazgos con antecedentes y bases teóricas para determinar los objetivos propuestos.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

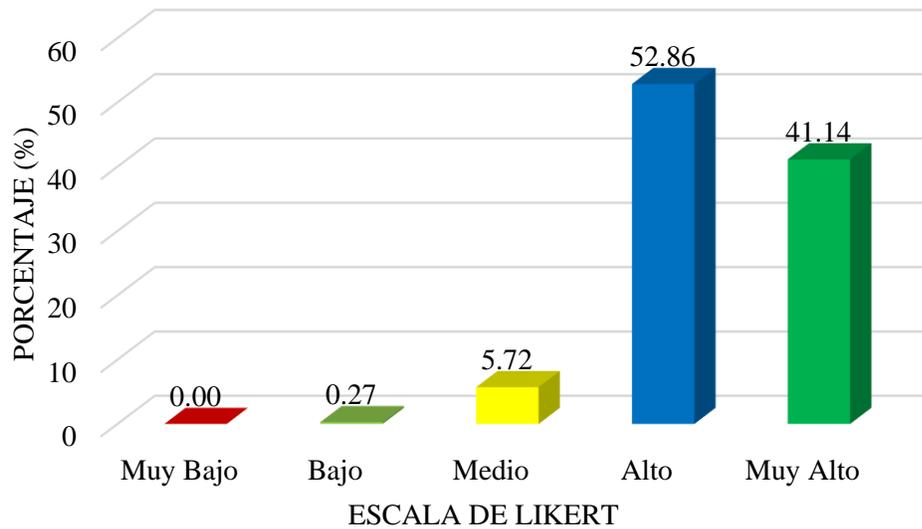
**Tabla 4**  
*Consolidación de los resultados de las encuestas de satisfacción del personal de construcción civil en la ciudad Cajamarca.*

Ámbitos / Nivel de satisfacción		Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Frec	%
<b>Ámbito social</b>													
1.	¿Influye la situación económica actual de la región, en el desarrollo de su trabajo?	0	0.00	1	0.27	21	5.72	194	52.86	151	41.14	367	100
2.	¿Se siente valorado por sus familiares?	0	0.00	0	0.00	5	1.36	141	38.42	221	60.22	367	100
3.	¿Cree usted que en su centro laboral existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores?	0	0.00	1	0.27	166	45.23	171	46.59	29	7.90	367	100
<b>Ámbito técnico</b>													
4.	¿Usted cree que su rendimiento aporta a la empresa?	0	0.00	0	0.00	1	0.27	228	62.13	138	37.60	367	100
5.	¿Tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo?	0	0.00	0	0.00	11	3.00	310	84.47	46	12.53	367	100
6.	¿Su trabajo es lo suficientemente variado?	0	0.00	2	0.54	22	5.99	200	54.50	143	38.96	367	100
7.	¿Considera que realiza un trabajo útil para su centro laboral?	0	0.00	0	0.00	11	3.00	187	50.95	169	46.05	367	100
8.	¿Las tareas que realiza están en relación a la calificación que usted tiene?	0	0.00	0	0.00	32	8.72	288	78.47	47	12.81	367	100
9.	¿Su trabajo tiene relación con las labores que usted desempeña?	0	0.00	0	0.00	7	1.91	320	87.19	40	10.90	367	100
10.	¿Sus ideas son valoradas por su jefe o superiores?	0	0.00	0	0.00	93	25.34	250	68.12	24	6.54	367	100

Ámbitos / nivel de satisfacción	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Frec	%
<b>Respecto al ámbito laboral</b>												
11. ¿La puntualidad es un hábito primordial para usted?	0	0.00	0	0.00	2	0.54	106	28.88	259	70.57	367	100
12. ¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?	0	0.00	0	0.00	2	0.54	277	75.48	88	23.98	367	100
13. ¿Sus compañeros le ayudaron y apoyaron en los primeros días cuando entró a laborar en la empresa?	0	0.00	0	0.00	16	4.36	327	89.10	24	6.54	367	100
14. ¿Usted considera que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?	0	0.00	0	0.00	7	1.91	270	73.57	90	24.52	367	100
15. ¿Trabaja usted en equipo con sus compañeros?	0	0.00	0	0.00	3	0.82	159	43.32	205	55.86	367	100
16. ¿Se reportan los incidentes o accidentes cuando ocurren en el lugar de trabajo?	0	0.00	1	0.27	54	14.71	270	73.57	42	11.44	367	100
17. ¿Se siente valorado por sus compañeros y supervisores?	0	0.00	0	0.00	20	5.45	320	87.19	27	7.36	367	100
18. ¿Existe alguna estimulación en fechas especiales?	8	2.18	64	17.44	171	46.59	103	28.07	21	5.72	367	100
19. ¿Le gusta la empresa donde usted labora?	0	0.00	1	0.27	14	3.81	289	78.75	63	17.17	367	100
20. ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	0	0.00	0	0.00	23	6.27	295	80.38	49	13.35	367	100
21. ¿La cantidad de horas de trabajo son las adecuadas?	0	0.00	19	5.18	149	40.60	169	46.05	30	8.17	367	100
22. ¿Los tiempos de descansos que le brinda la empresa son los adecuados?	0	0.00	1	0.27	12	3.27	301	82.02	53	14.44	367	100
23. ¿Recibe la charla de 5 minutos, de forma diaria por parte de su superior?	0	0.00	0	0.00	5	1.36	240	65.40	122	33.24	367	100
24. ¿Existe un lugar adecuado para la disposición para los residuos?	0	0.00	32	8.72	113	30.79	187	50.95	35	9.54	367	100
25. ¿En el lugar donde labora cuenta con servicios básicos de higiene (baños, duchas)?	5	1.36	28	7.63	102	27.79	213	58.04	19	5.18	367	100
26. ¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?	1	0.27	2	0.54	48	13.08	293	79.84	23	6.27	367	100
27. ¿El nivel de ruido es soportable?	0	0.00	4	1.09	82	22.34	263	71.66	18	4.90	367	100
28. ¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?	1	0.27	5	1.36	81	22.07	265	72.21	15	4.09	367	100
29. ¿Qué tan fácil es llegar a su lugar de trabajo?	13	3.54	75	20.44	129	35.15	125	34.06	25	6.81	367	100

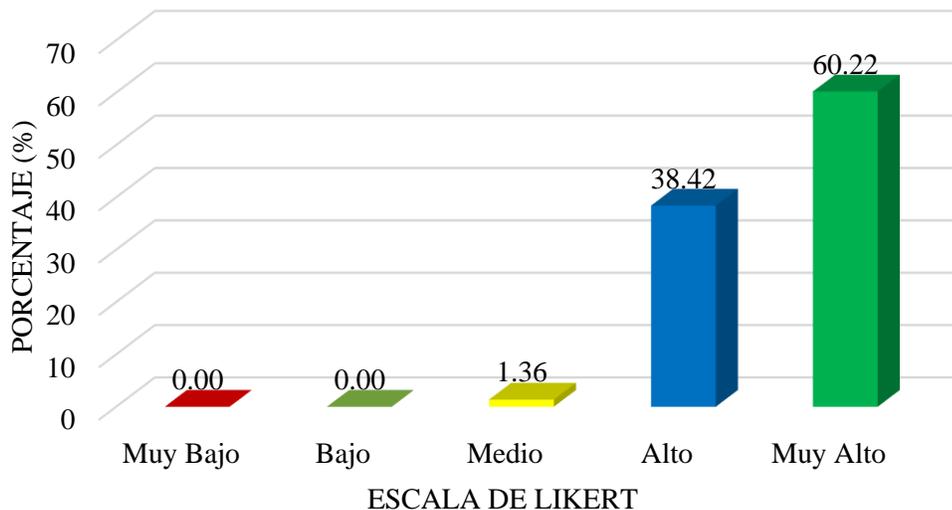
Ámbitos / Nivel de satisfacción	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Frec	%
<b>Área logística</b>												
30. ¿Los EPP'S que te brindan la empresa son los adecuados?	0	0.00	0	0.00	54	14.71	295	80.38	18	4.90	367	100
31. ¿El seguro que la empresa te brinda es el adecuado?	2	0.54	23	6.27	100	27.25	228	62.13	14	3.81	367	100
<b>Respecto a la seguridad</b>												
32. ¿Cree usted que es suficiente los EPP'S, que la empresa te brinda?	1	0.27	25	6.81	125	34.06	210	57.22	6	1.63	367	100
33. ¿Identificas zonas seguras en caso de desastres naturales en su centro laboral?	0	0.00	30	8.17	133	36.24	180	49.05	24	6.54	367	100
34. ¿Ha participado en capacitaciones de primeros auxilios? / ¿Ha participado en simulacros de primeros auxilios?	13	3.54	32	8.72	120	32.70	186	50.68	16	4.36	367	100
35. ¿Existe un botiquín de primeros auxilios?	11	3.00	24	6.54	23	6.27	284	77.38	25	6.81	367	100
<b>Respecto a la remuneración</b>												
36. ¿Usted considera que su trabajo está bien remunerado?	0	0.00	27	7.36	53	14.44	275	74.93	12	3.27	367	100
37. ¿Se pagan horas extras?	5	1.36	62	16.89	121	32.97	172	46.87	7	1.91	367	100
38. ¿La empresa cumple con su pago puntualmente?	0	0.00	1	0.27	28	7.63	321	87.47	17	4.63	367	100
39. ¿Existe alguna compensación adicional por un esfuerzo adicional de un trabajador, por parte de la empresa?	5	1.36	66	17.98	168	45.78	108	29.43	20	5.45	367	100
<b>Subtotal</b>	65		526		2327		9020		2375		14313	
<b>Porcentaje</b>	0.45		3.675		16.26		63.02		16.6		100	

## 2.5. Satisfacción laboral del personal de construcción civil y ámbito social



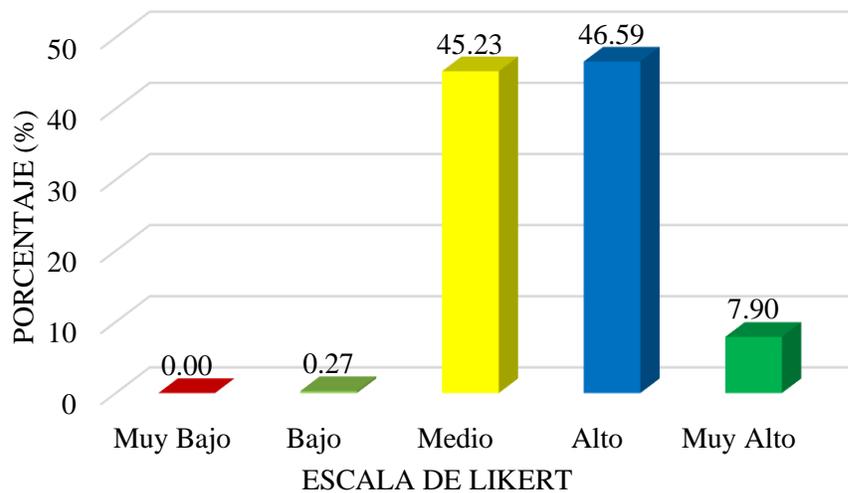
**Figura 6: ¿Influye la situación económica actual de la región, en el desarrollo de su trabajo?**

En relación a la pregunta ¿Influye la situación económica actual de la región, en el desarrollo de su trabajo?, del total del personal encuestado respondió de la siguiente manera: el 41.14% influye de una manera muy alta lo que corresponde la situación económica en el desarrollo de su trabajo, el 52.86% de los encuestados valora como alto, el 5.72% valora como muy medio y el 0.27% como bajo.



**Figura 7: ¿Se siente valorado por sus familiares?**

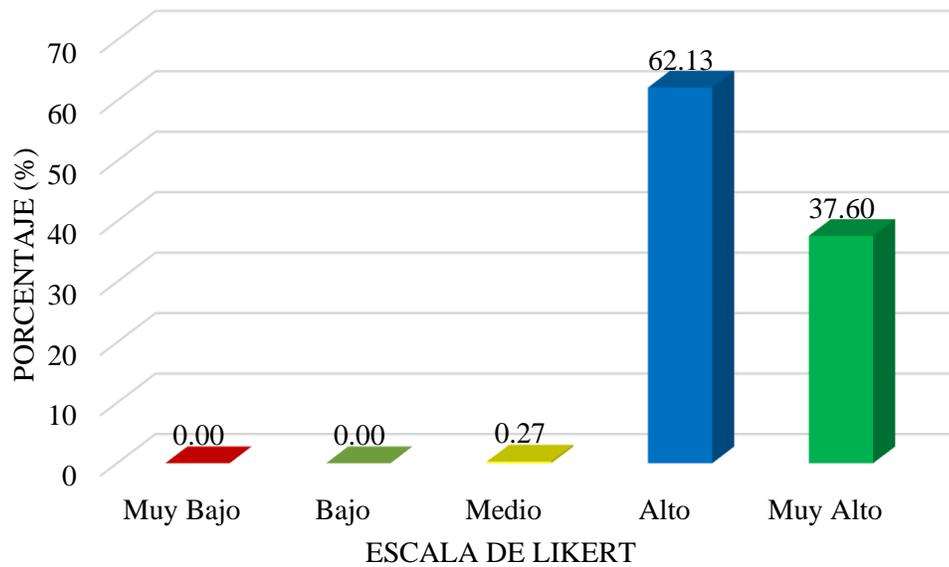
En relación a la pregunta ¿Se siente valorado por sus familiares?, del total de los 367 encuestados el 60.22% indica que el rango de percepción por parte de sus familiares hacia ellos es muy alto, el 38.42% la valoración es alto y el 1.36% es medio.



**Figura 8:** ¿Cree usted que en su centro laboral existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores?

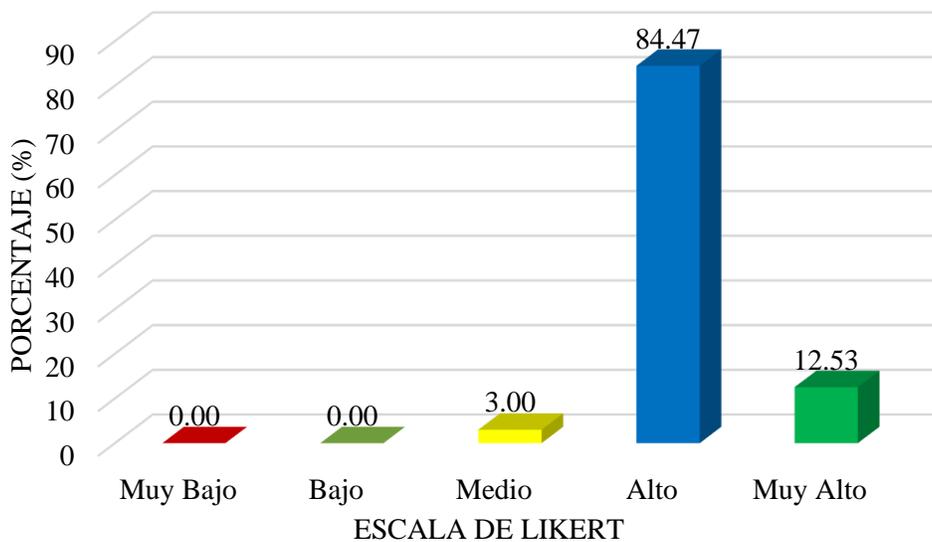
En relación a la pregunta 3, ¿Cree usted que en su centro laboral existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores?, del total de los 367 encuestados el 7.90% afirma que existe igualdad de oportunidad entre los trabajadores con un rango de percepción muy alto, 46.59% alto, 45.23% valora como medio y 0.27% como bajo; donde se puede observar que la igualdad de oportunidad entre los trabajadores se encuentra entre medio y alto.

**2.6. Satisfacción laboral del personal de construcción civil y ámbito técnico.**



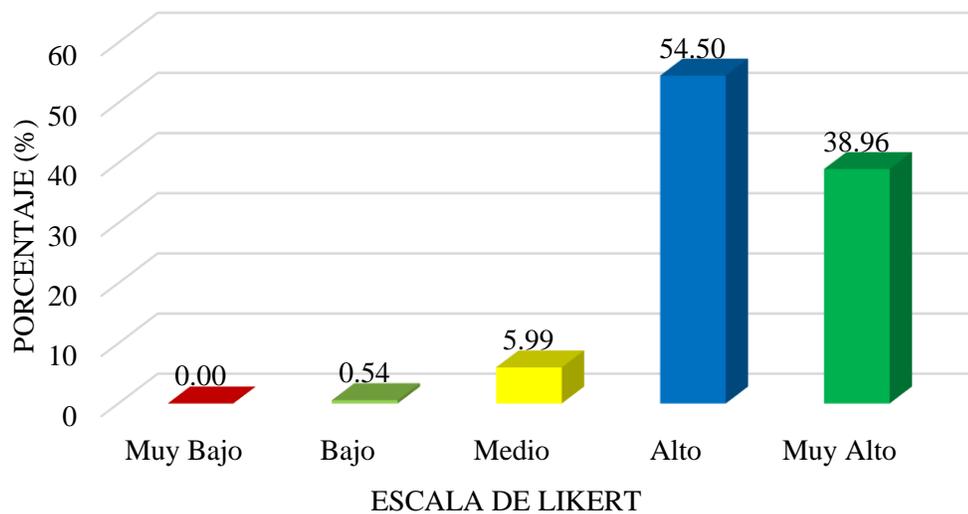
**Figura 9: ¿Usted cree que su rendimiento aporta a la empresa?**

Con respecto a la pregunta 4, ¿Usted cree que su rendimiento aporta a la empresa?, del total de los 367 encuestados el 37.60% considera que aporta un rendimiento muy alto a la empresa, el 62.13% un rango alto y el 0.27% un rango de percepción medio.



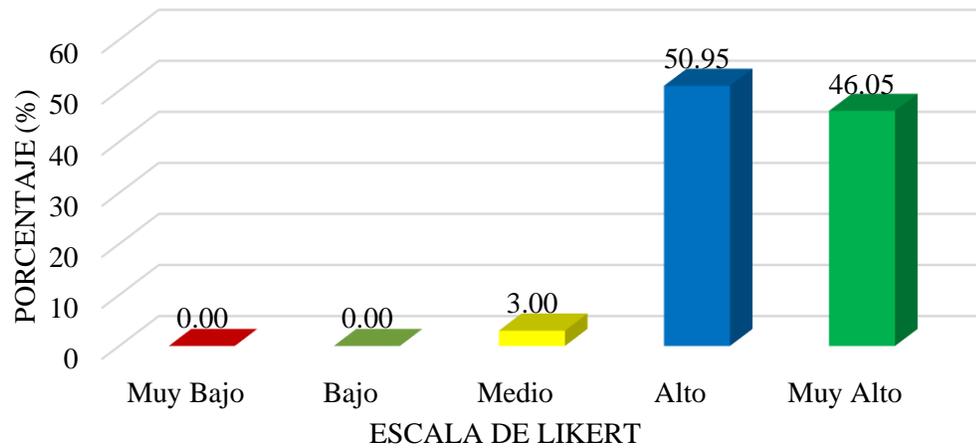
**Figura 10: ¿Tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo?**

En relación a la pregunta 5, ¿Tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo? Del total de los 367 encuestados el 12.53% indica que tiene una capacidad de iniciativa en su trabajo muy alto, el 84.47% tiene una capacidad de iniciativa alto y el 3.00% medio; donde se observa que la mayoría del personal de construcción civil tiene la suficiente capacidad de iniciativa del trabajo.



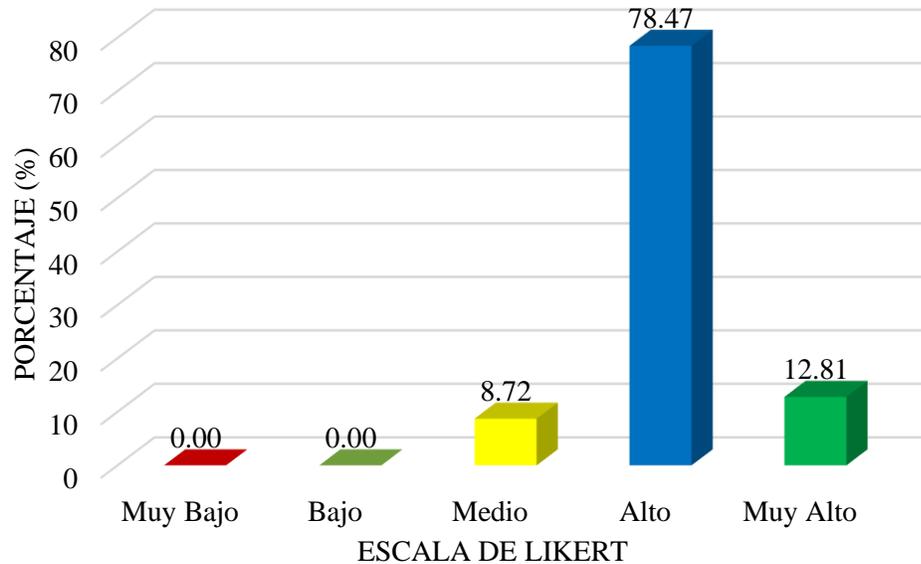
**Figura 11: ¿Su trabajo es lo suficientemente variado?**

En relación a la pregunta 6, ¿Su trabajo es lo suficientemente variado? del total de los 367 encuestados el 38.96% tiene un rango de percepción de consideración que su trabajo es lo suficiente variado en un nivel muy alto, 54.50% un rango alto, el 5.99% un rango medio y el 0.54% un rango bajo.



**Figura 12: ¿Considera que realiza un trabajo útil para su centro laboral?**

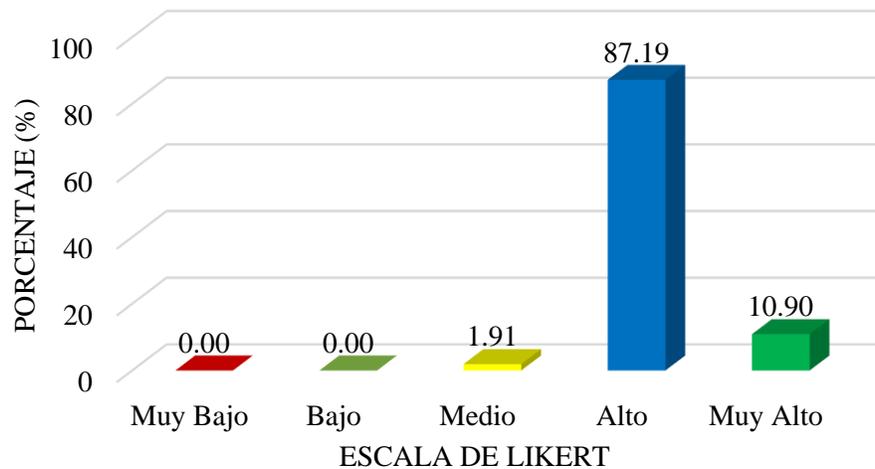
En relación a la pregunta 7, ¿Considera que realiza un trabajo útil para su centro laboral?, del total de los 367 encuestados el 46.05% indicó que realiza un trabajo muy útil en una escala de percepción muy alto, el 50.95% un rango alto y un 3.00% medio.



**Figura 13: ¿Las tareas que realiza están en relación a la calificación que usted tiene?**

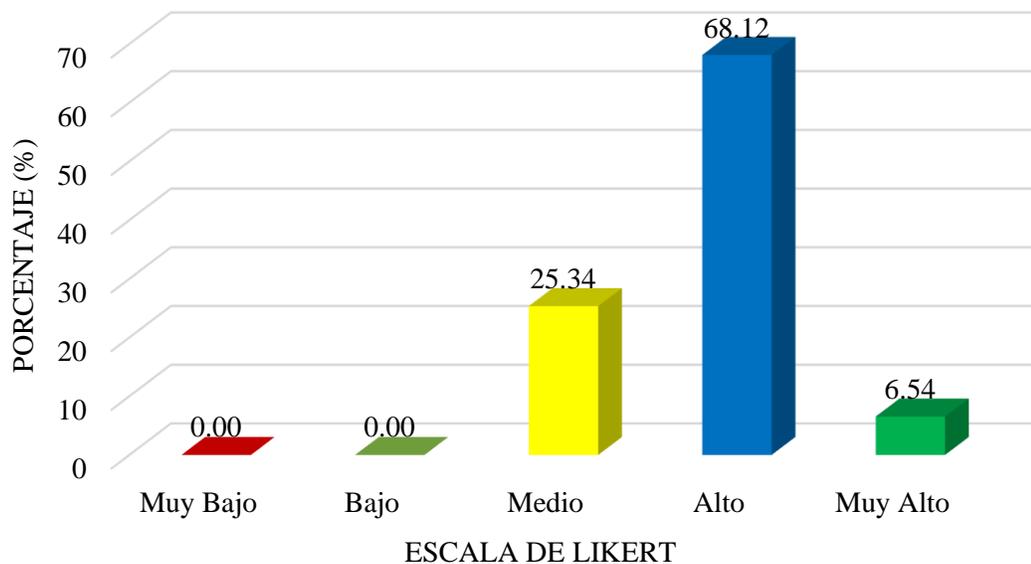
En relación a la pregunta 8, ¿Las tareas que realiza están en relación a la calificación que usted tiene?, del total de los 367 encuestados el 12.81% considera que realiza tareas en relación a la calificación que tiene en una valoración muy alto, el 78.47% un rango alto

y un 8.72% medio, donde se aprecia que la mayoría del personal de construcción civil realiza tareas de acuerdo a la relación a la calificación que tiene un con nivel alto.



**Figura 14: ¿Su trabajo tiene relación con las labores que usted desempeña?**

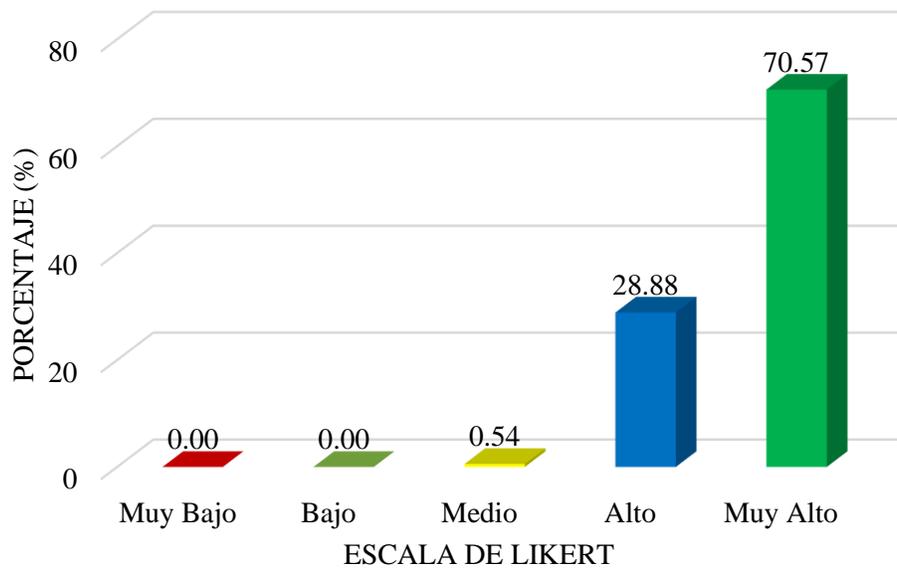
En relación a la pregunta 9, ¿Su trabajo tiene relación con las labores que usted desempeña?, del total de los 367 encuestados el 10.90% indica un rango de valoración muy alto, un 87.19% alto y un 1.91% medio.



**Figura 15: ¿Sus ideas son valoradas por su jefe o superiores?**

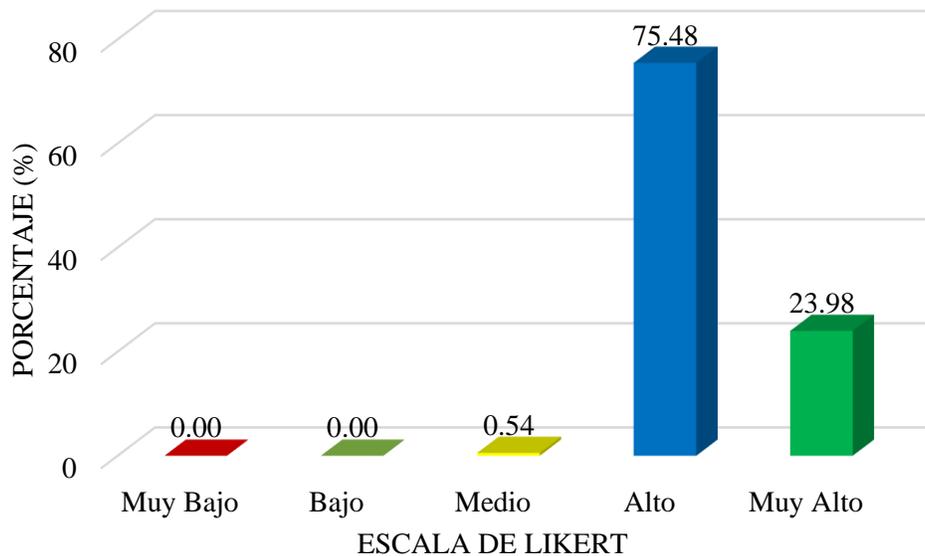
En relación a la pregunta 10, ¿Sus ideas son valoradas por su jefe o superiores?, del total de los 367 encuestados el 6.54% indica un rango de valoración muy alto, un 68.12% alto y un 25.34% medio.

**2.7. Satisfacción laboral del personal de construcción civil y ámbito laboral.**



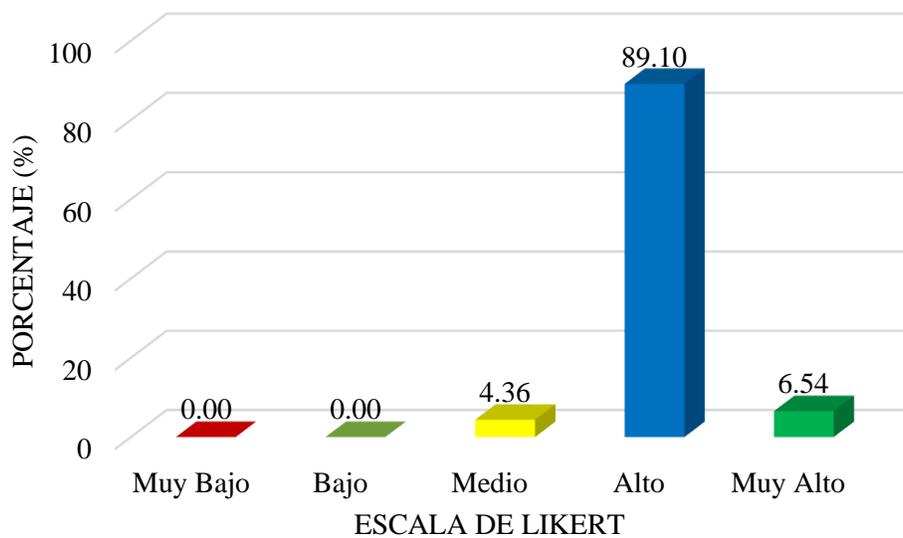
**Figura 16: ¿La puntualidad es un hábito primordial para usted?**

En relación a la pregunta 11, ¿La puntualidad es un hábito primordial para usted?, del total de los 367 encuestados el 70.57% indica un rango de valoración muy alto a la puntualidad, un 28.88% un rango alto y un 0.54% medio. De éste se puede observar que la mayor parte del personal de construcción civil considera que la puntualidad es un hábito primordial para ellos.



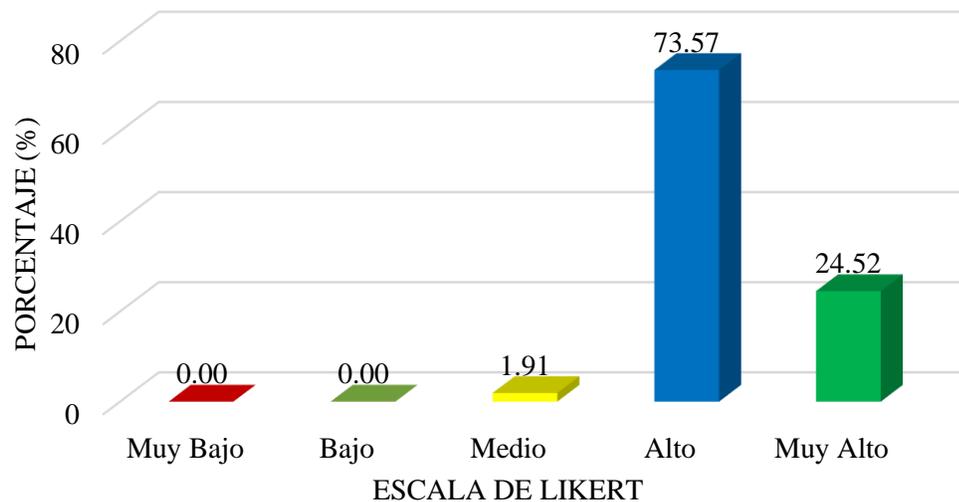
**Figura 17: ¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?**

En relación a la pregunta 12, ¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?, del total de los 367 encuestados, el 23.98% considera un rango de valoración muy alto, un 75.48% alto y un 0.54% un rango medio.



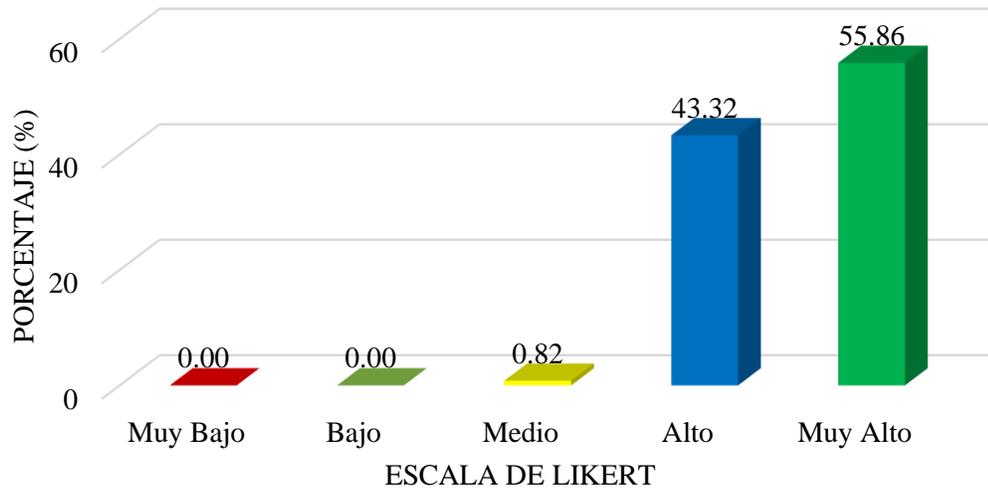
**Figura 18: ¿Sus compañeros le ayudaron y apoyaron en los primeros días cuando entró a laborar en la empresa?**

En relación a la pregunta 13, ¿Sus compañeros le ayudaron y apoyaron en los primeros días cuando entró a laborar en la empresa?, del total de los 367 encuestados el 6.54% presenta una valoración de muy alto indicando que sus compañeros le ayudaron y apoyaron en los primeros días cuando entró a laborar en la empresa, el 89.10% un rango alto y un 4.36% medio.



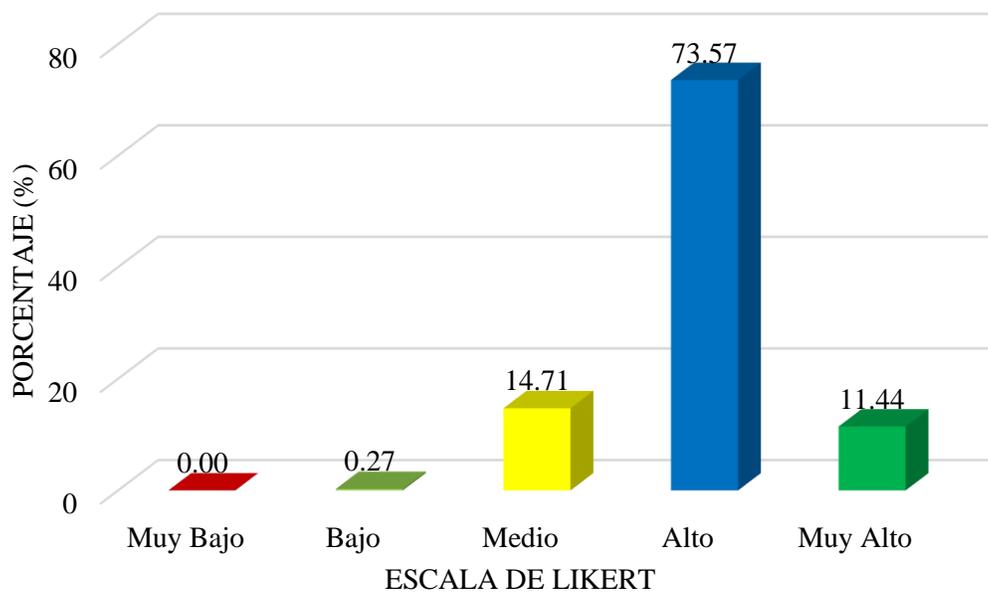
**Figura 19: ¿Usted considera que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?**

En relación a la pregunta 14, ¿Usted considera que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?, del total de los 367 encuestados el 24.52% considera que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo con un nivel de valoración muy alto, 73.57% alto, 1.91% medio.



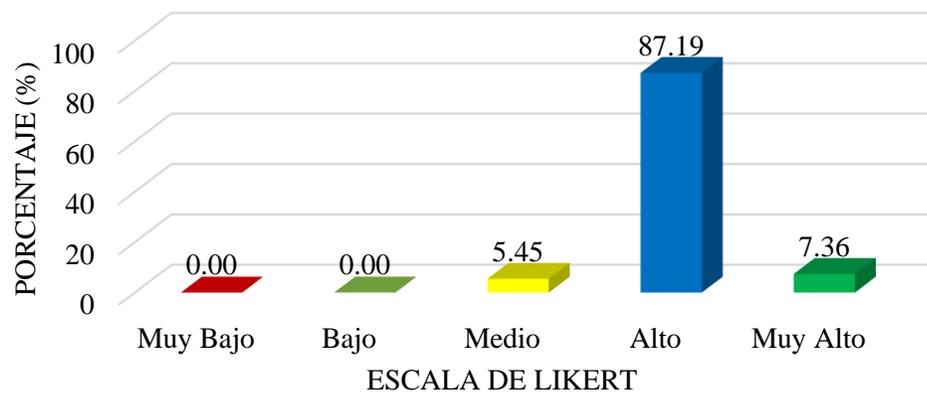
**Figura 20: ¿Trabaja usted en equipo con sus compañeros?**

Respecto a la pregunta 15, ¿Trabaja usted en equipo con sus compañeros? del total de los 367 encuestados el 55.86% considera que trabaja en equipo con sus compañeros, con un nivel de valoración muy alto, un 43.32% alto, y un 0.82% medio. De esto se puede llegar a concluir que la mayor parte del personal de construcción civil trabaja en equipo.



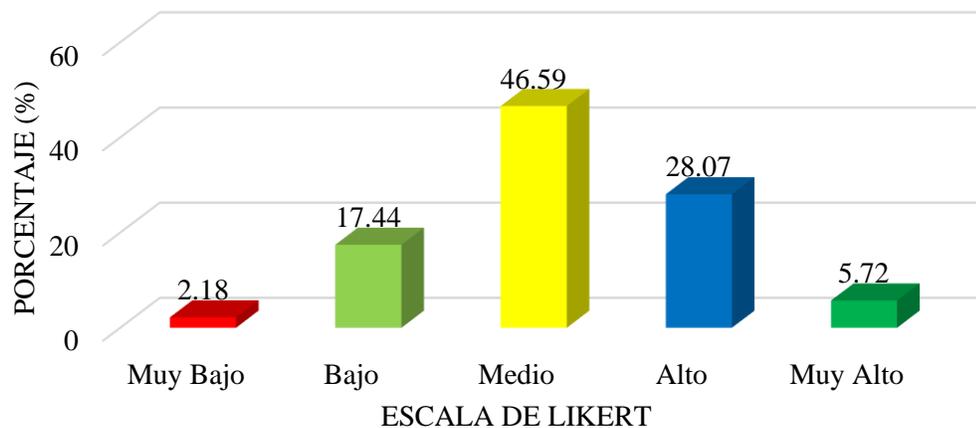
**Figura 21: ¿Se reportan los incidentes o accidentes cuando ocurren en el lugar de trabajo?**

En relación a la pregunta 16, ¿Se reportan los incidentes o accidentes cuando ocurren en el lugar de trabajo?, del total de los 367 encuestados el 11.44% afirma un rango de percepción muy alto que, si se reportan los incidentes o accidentes, un 73.57% alto, un 14.71% medio y un 0.27 bajo.



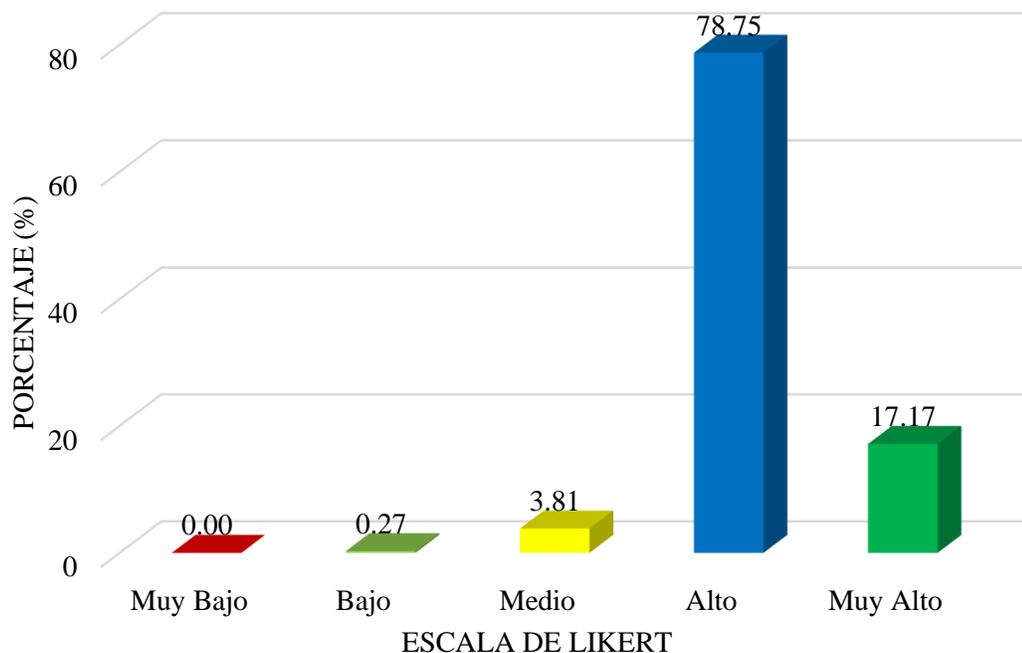
**Figura 22: ¿Se siente valorado por sus compañeros y supervisores?**

En relación a la pregunta 17, ¿Se siente valorado por sus compañeros y supervisores?, del total de los 367 encuestados el 7.36% se sienten valorados con un nivel de valoración muy alto, un 87.19 un rango de percepción alto y el 5.45% medio.



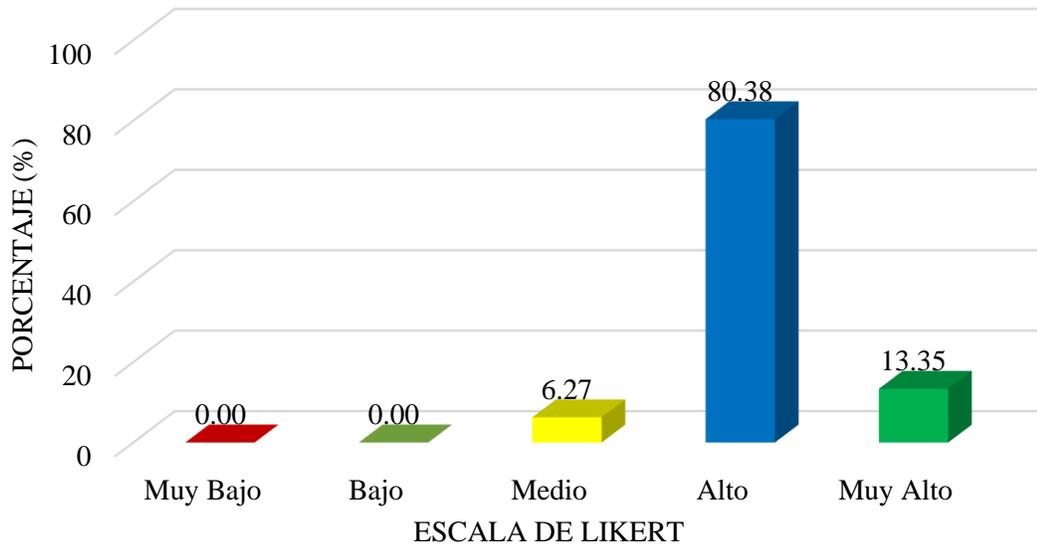
**Figura 23: ¿Existe alguna estimulación en fechas especiales (cumpleaños, feriados)?**

En relación a la pregunta 18, ¿Existe alguna estimulación en fechas especiales (cumpleaños, feriados)?, del total de los 367 encuestados el 5.72% afirma que existe una estimulación en fechas especiales con un rango de percepción de muy alto, un 28.07% un rango alto, un 46.59% medio, el 17.44% bajo y un 2.18% muy bajo. Se puede apreciar que el mayor porcentaje radica en la escala valoración media donde se aprecia que el nivel de satisfacción en relación a estimulaciones en fechas especiales al personal es medio.



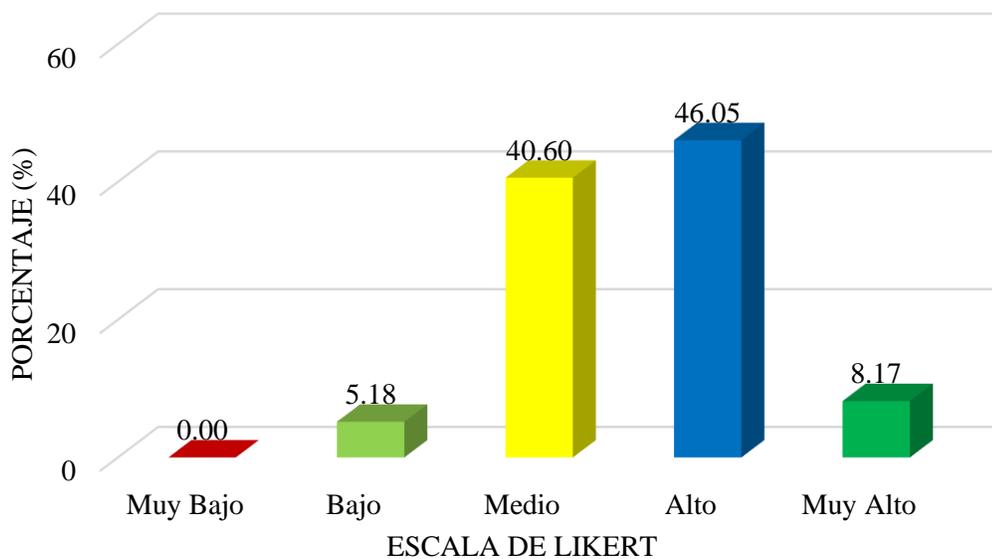
**Figura 24: ¿Le gusta la empresa donde usted labora?**

En relación a la pregunta 19, ¿Le gusta la empresa donde usted labora?, del total de los 367 encuestados el 17.17% afirman un rango de satisfacción muy alto, el 78.75% satisfacción alta, un 3.81% medio y un 0.27% bajo.



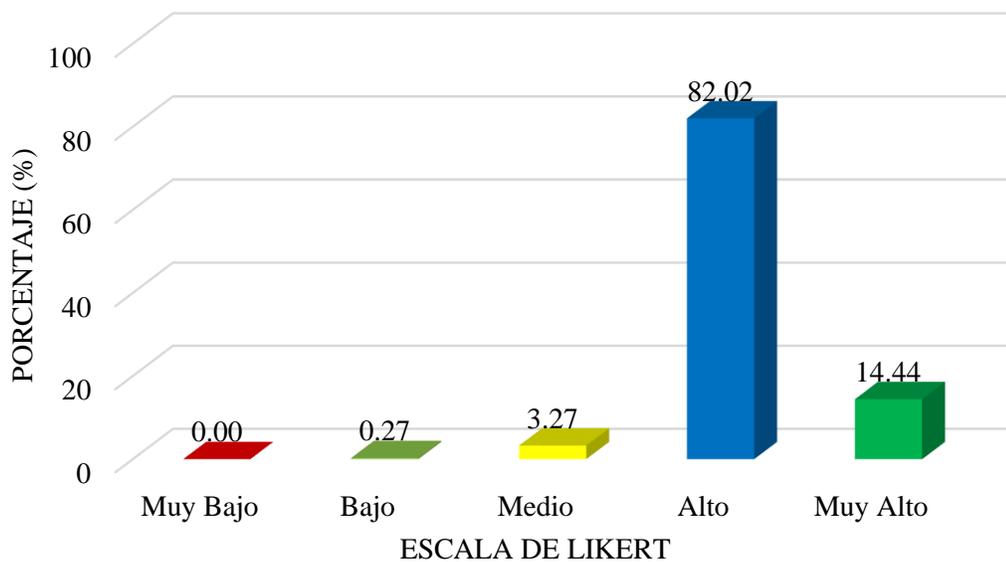
**Figura 25: ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?**

En relación a la pregunta 20, ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo? del total de los 367 encuestados el 13.35% afirman con un nivel de satisfacción muy alto, un 80.38% un rango alto y un 6.27% medio.



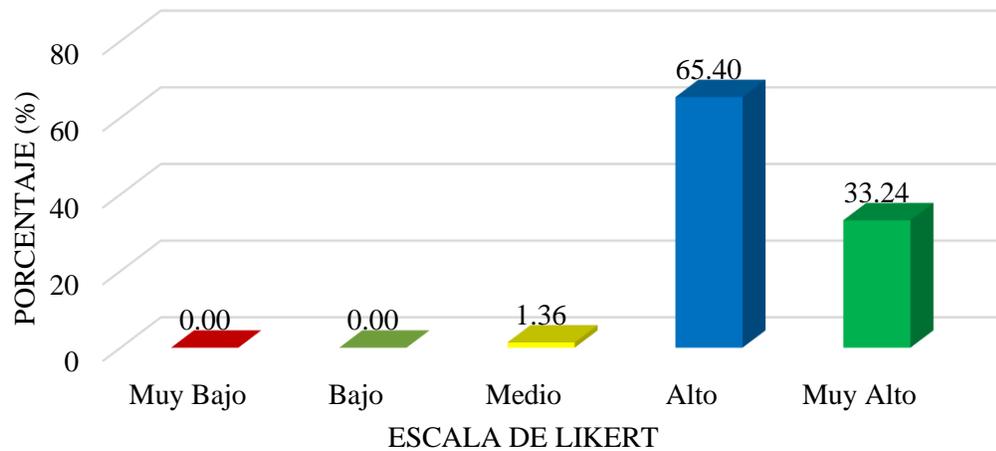
**Figura 26: ¿La cantidad de horas de trabajo son las adecuadas?**

En relación a la pregunta 21, ¿La cantidad de horas de trabajo son las adecuadas? Del total de los 367 encuestados el 8.17% afirman un rango de satisfacción muy alto, el 46.05% un rango de percepción de la satisfacción alto, un 40.60% medio y un 5.18% bajo.



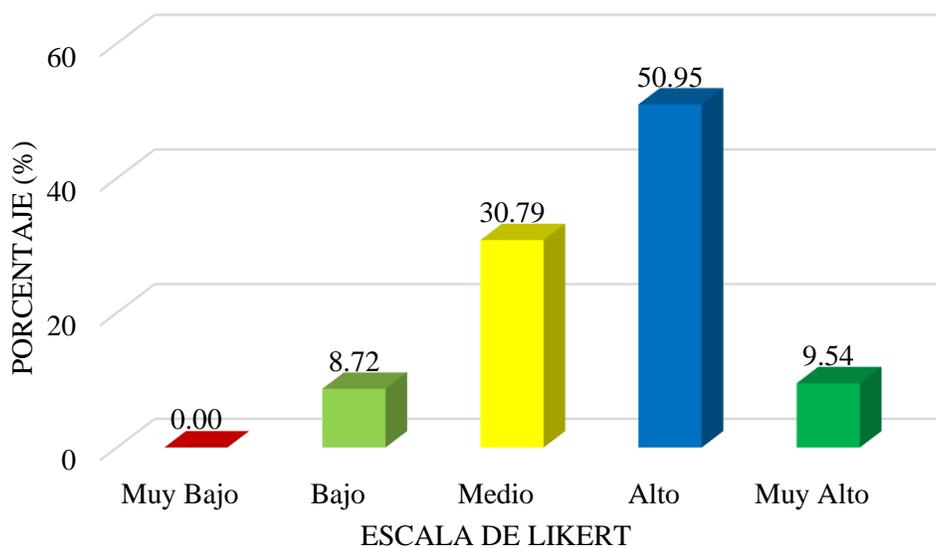
**Figura 27: ¿La cantidad de horas de trabajo son las adecuadas?**

En relación a la pregunta 22, ¿Los tiempos de descansos que te brinda la empresa son los adecuados?, del total de los 367 encuestados el 14.44% afirman un nivel de satisfacción muy alto sobre la cantidad de horas que son las adecuadas, el 82.02% un nivel alto, el 3.27% medio y un 0.27% bajo.



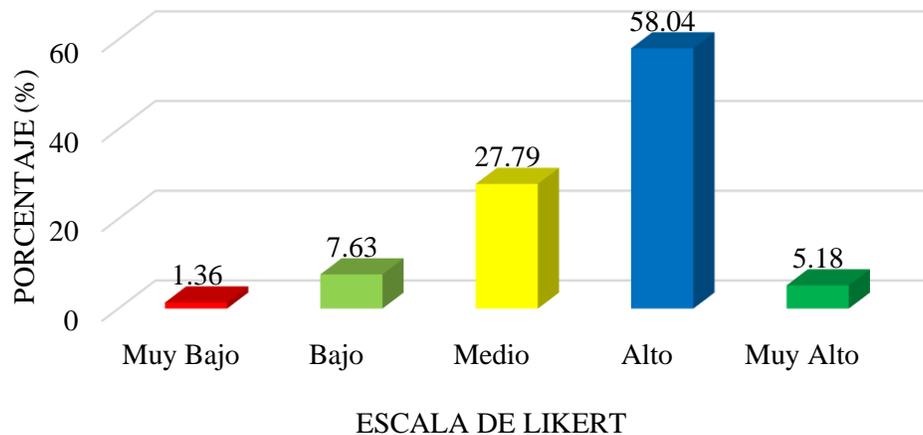
**Figura 28:** ¿Recibe la charla de 5 minutos, de forma diaria por parte de su superior?

En relación a la pregunta 23, ¿Recibe la charla de 5 minutos, de forma diaria por parte de su superior?, del total de los 367 encuestados; el 33,24% refieren un nivel de satisfacción muy alto sobre la cantidad de horas que son las adecuadas, un 65.40% un nivel alto y el 1.36% medio.

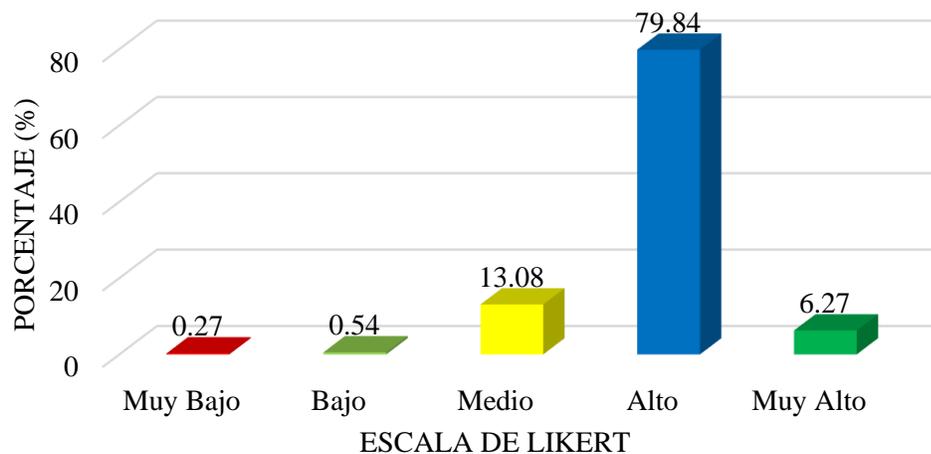


**Figura 29:** ¿Existe un lugar adecuado para la disposición para los residuos?

En relación a la pregunta 24, ¿Existe un lugar adecuado para la disposición para los residuos?; del total de los 367 encuestados el 9.54% afirma un nivel de satisfacción muy alto, el 50.95% un nivel alto, el 30.79% medio y el 8.72% bajo.

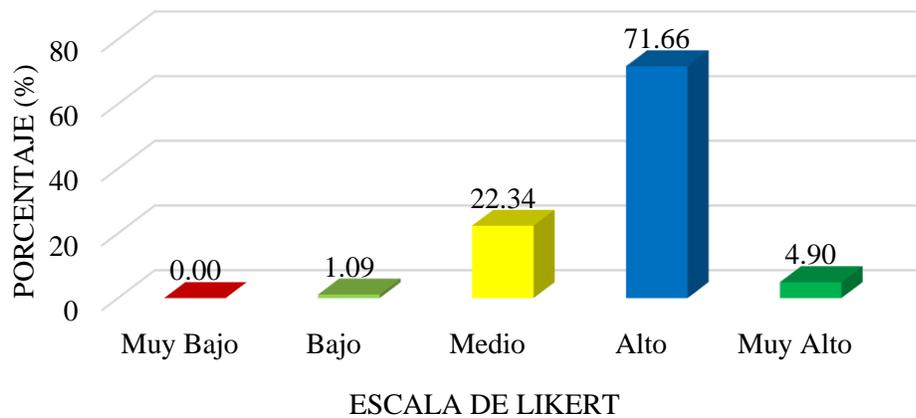


**Figura 30: ¿En el lugar donde labora cuenta con servicios básicos de higiene (baños, duchas)?**  
 En relación a la pregunta 25, ¿En el lugar donde labora cuenta con servicios básicos de higiene (baños, duchas)? del total de los 367 encuestados el 5.18% sostiene un nivel de satisfacción muy alto, un 58.04% un nivel alto, el 27.79% un nivel medio, el 7.63% un nivel bajo y el 1.36% muy bajo.



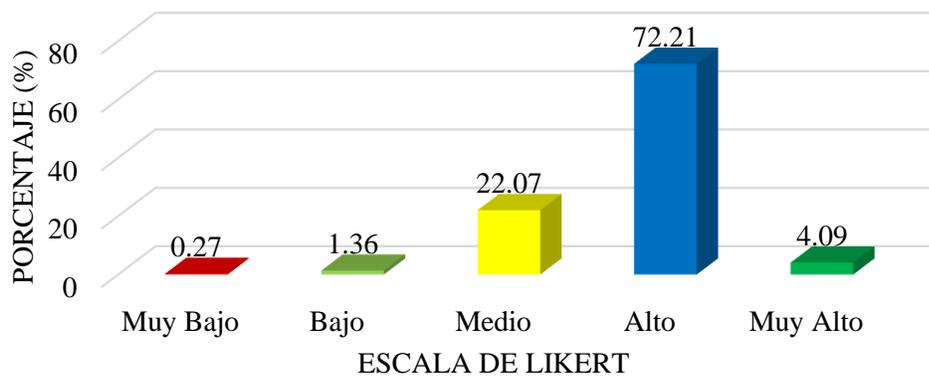
**Figura 31: ¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?**

En relación a la pregunta 26, ¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?, del total de los 367 encuestados el 6.27% afirman un nivel de satisfacción muy alto sobre los conocimientos de los riesgos y las medidas de prevención en relación a su puesto de trabajo, el 79.84% un nivel alto, el 13.08% un nivel medio y el 0.54% un nivel bajo.



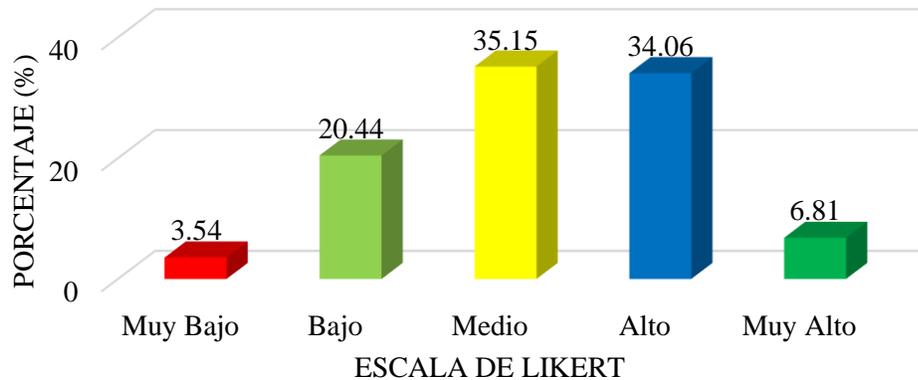
**Figura 32: ¿El nivel de ruido es soportable?**

En relación a la pregunta 27, ¿El nivel de ruido es soportable?, del total de los 367 encuestados el 4.90% afirman un nivel de satisfacción muy alto, el 71.66% un nivel de satisfacción alto, el 22.34% un nivel medio y el 1.09% un nivel bajo.



**Figura 33: ¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?**

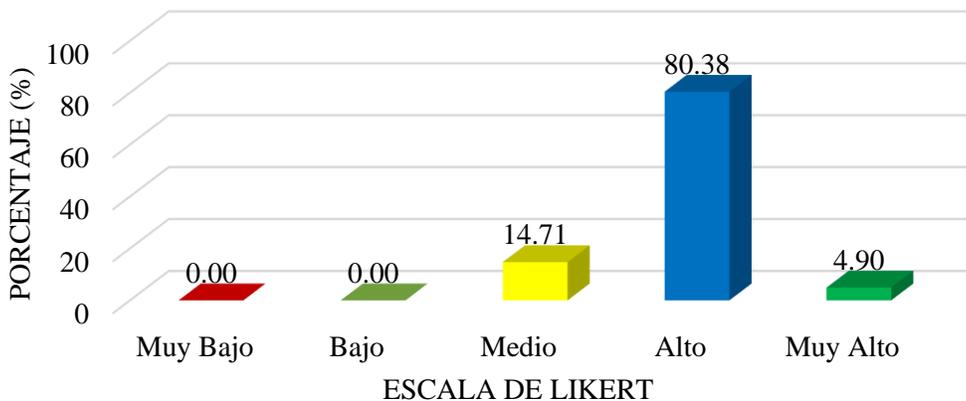
En relación a la pregunta 28, ¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?, del total de los 367 encuestados el 4.09% afirma un nivel de satisfacción muy alto, el 72.21% un nivel alto, un 22.07% un nivel medio y el 1.36% un nivel bajo.



**Figura 34: ¿Qué tan fácil es llegar a su lugar de trabajo?**

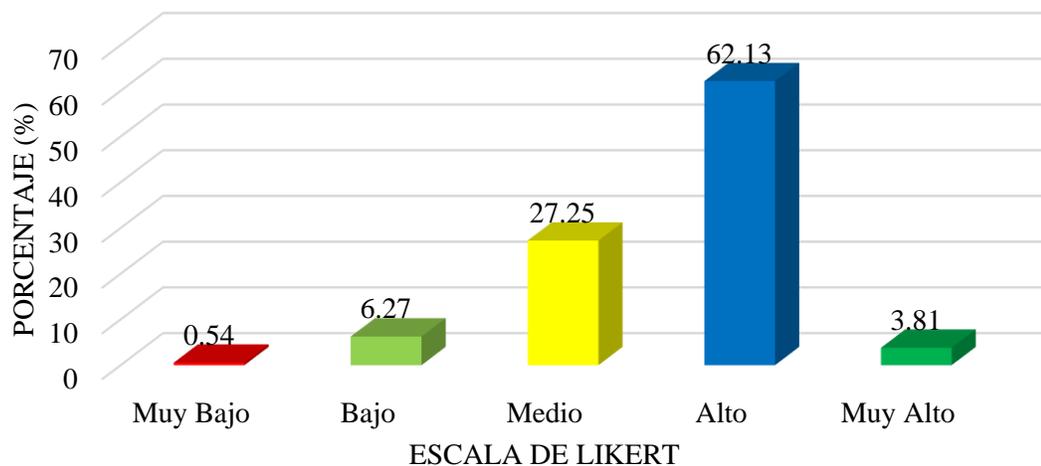
En relación a la pregunta 29, ¿Qué tan fácil es llegar a su lugar de trabajo?, del total de los 367 encuestados el 6.81% afirma que un nivel de satisfacción muy alto, el 34.06% un nivel alto, un 35.15% un nivel medio, el 20.44% un nivel bajo y 3.54% muy bajo.

**2.8. Satisfacción laboral del personal de construcción civil y área logística**



**Figura 35: ¿Los EPP'S que te brindan la empresa son los adecuados?**

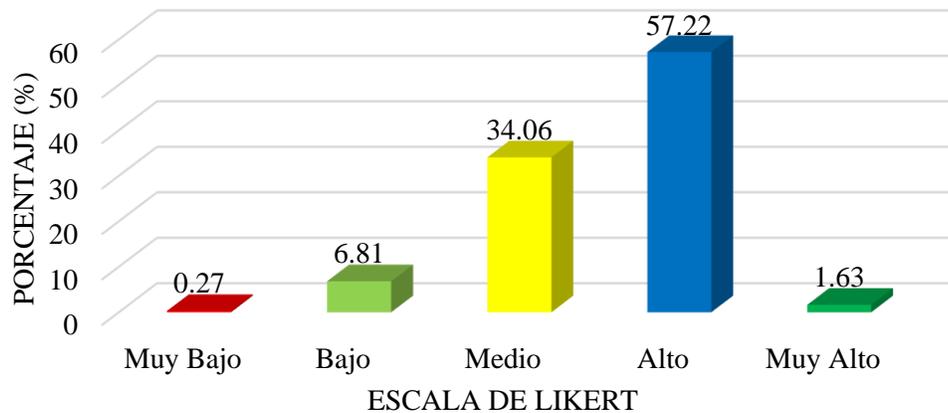
En relación a la pregunta 30, ¿Los EPP’S que te brindan la empresa son los adecuados? del total de los 367 encuestados el 4.90% afirma un nivel de satisfacción muy alto sobre los EPP’S, que les brindan sus empresas son los adecuados, el 80.38% un nivel de satisfacción alto y el 14.71% medio.



**Figura 36: ¿El seguro que la empresa te brinda es el adecuado?**

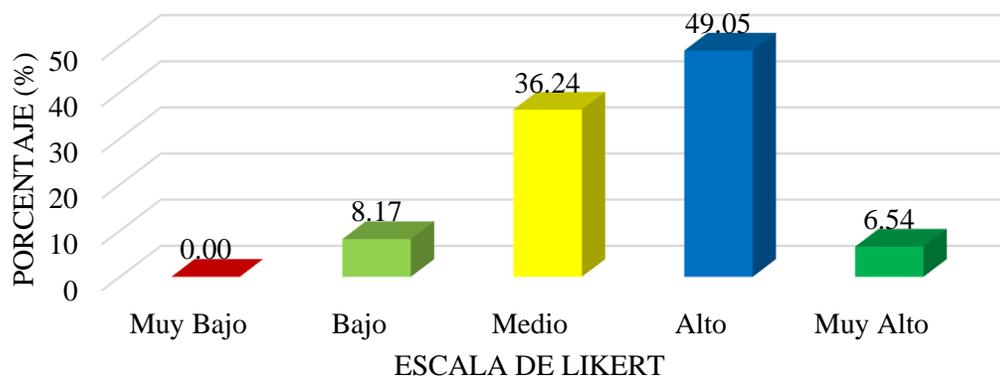
En relación a la pregunta 31, ¿El seguro que la empresa te brinda es el adecuado?, del total de los 367 encuestados el 3.81% sostiene un nivel de satisfacción muy alto, el 62.13% un nivel de satisfacción alto, un 27.25% un nivel de satisfacción medio, un 6.27% un nivel bajo y el 0.54% un nivel muy bajo.

## 2.9. Satisfacción laboral del personal de construcción civil y área de seguridad



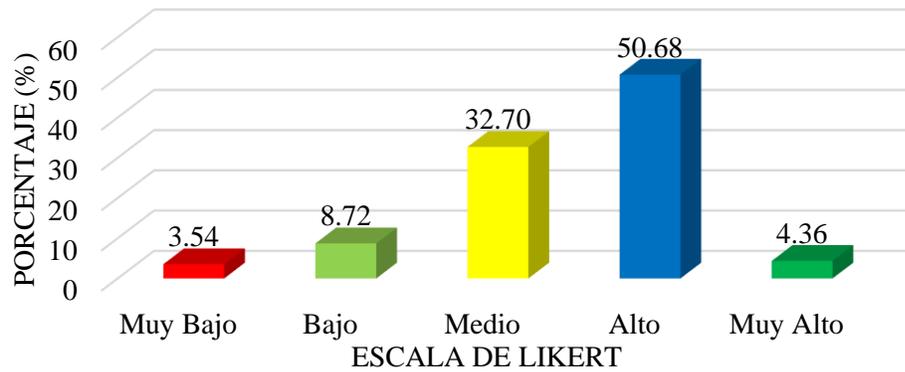
**Figura 37: ¿Cree usted que es suficiente los EPP’S, que la empresa te brinda?**

En relación a la pregunta 32, ¿Cree usted que es suficiente los EPP’S, que la empresa te brinda? el 1.63% afirman un nivel de satisfacción muy alto y son suficientes, el 57.22% un nivel alto, un 34.06% un nivel medio, un 6.81% un nivel bajo y un 0.27% un nivel muy bajo.



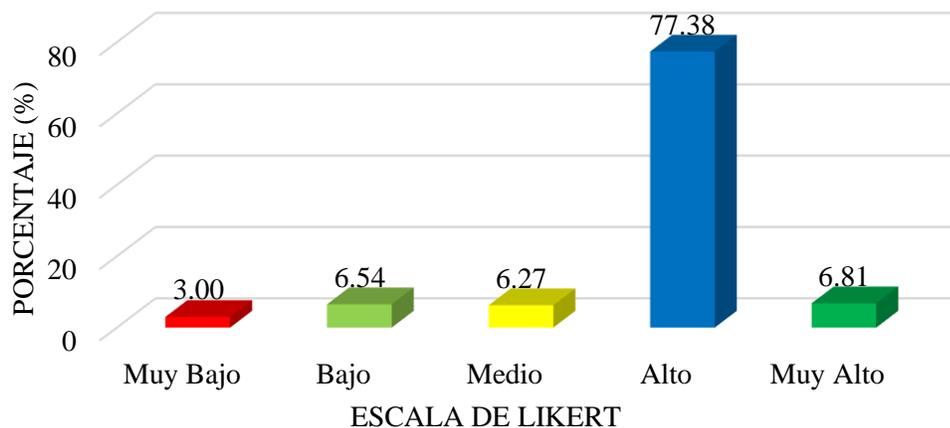
**Figura 38: ¿Identificas zonas seguras en caso de desastres naturales en su centro laboral?**

En relación a la pregunta 33, ¿Identificas zonas seguras en caso de desastres naturales en su centro laboral?, el 6.54% indican un nivel de satisfacción muy alto, el 49.05% un nivel alto, el 36.24% un nivel medio, el 8.17% un nivel bajo.



**Figura 39: ¿Ha participado en capacitaciones de primeros auxilios? / ¿Ha participado en simulacros de primeros auxilios?**

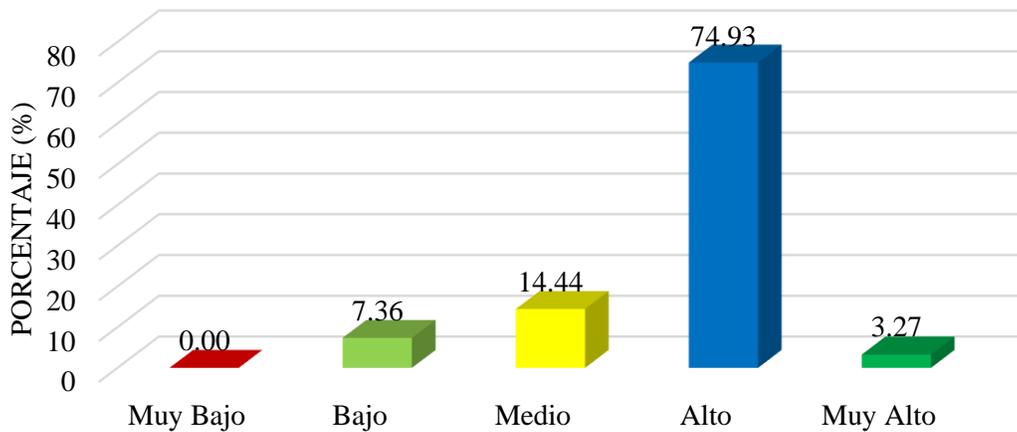
En relación a la pregunta 34, ¿Ha participado en capacitaciones de primeros auxilios? / ¿Ha participado en simulacros de primeros auxilios?, del total de los 367 encuestados el 4.36% afirman con un rango de satisfacción muy alto, el 50.68% un rango alto, el 32.70% un rango medio, el 8.72% un rango bajo y el 3.54% un rango muy bajo.



**Figura 40: ¿Existe un botiquín de primeros auxilios?**

En relación a la pregunta 35, ¿Existe un botiquín de primeros auxilios?, del total de los 367 encuestados el 6.81% afirma un nivel de satisfacción muy alto, el 77.38% un nivel de satisfacción alto, el 6.27% un nivel medio, un 6.54% un nivel bajo y un 3.00% un nivel muy bajo.

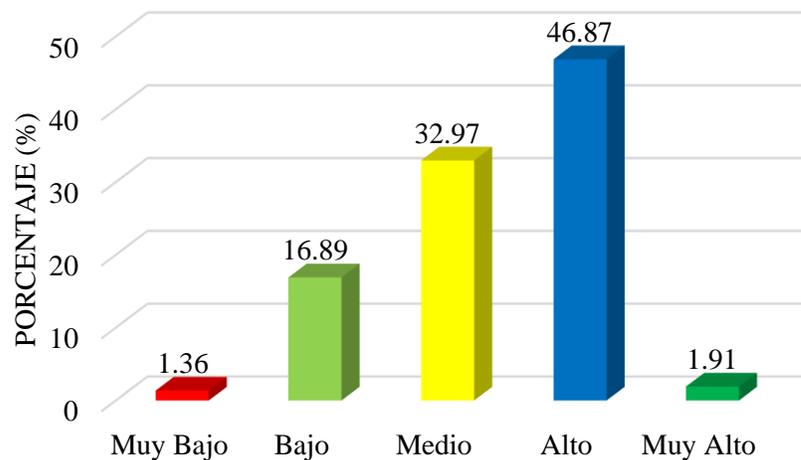
**2.10. Satisfacción laboral del personal de construcción civil y su remuneración.**



ESCALA DE LIKERT

*Figura 41: ¿Usted considera que su trabajo está bien remunerado?*

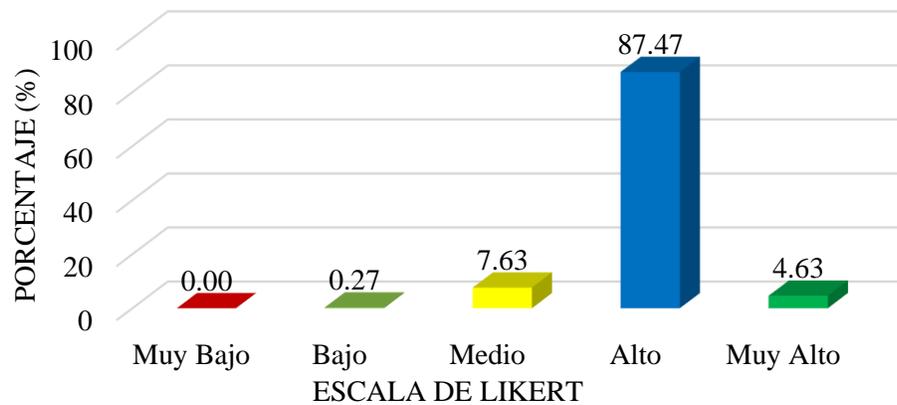
En relación a la pregunta 36, ¿Usted considera que su trabajo está bien remunerado?, del total de los 367 encuestados el 3.27% afirman un nivel de satisfacción muy alto, un 74.93% un nivel de satisfacción alto, el 14.44% un nivel medio y un 7.36% un nivel bajo.



ESCALA DE LIKERT

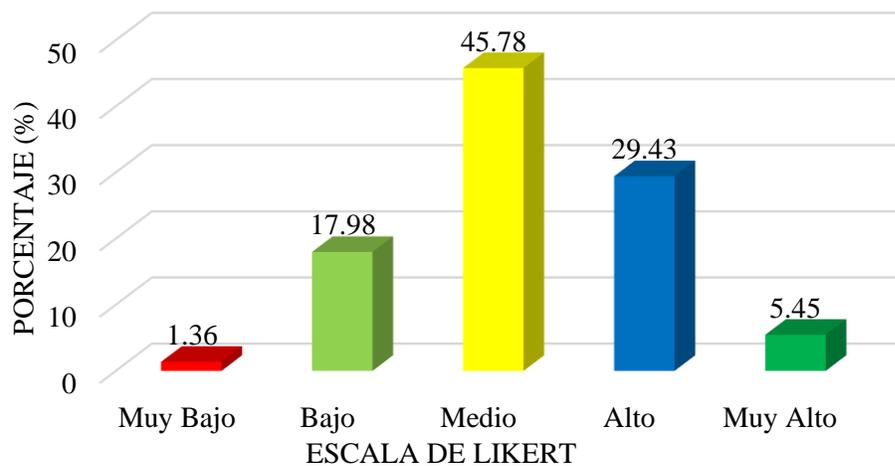
*Figura 42: ¿Se pagan horas extras?*

En relación a la pregunta 37, ¿Se pagan horas extras?, del total de los 367 encuestados el 1.91% sostiene un nivel de satisfacción muy alto, el 46.87% un nivel de satisfacción alto, un 32.97% un nivel medio y un 16.89% un nivel bajo.



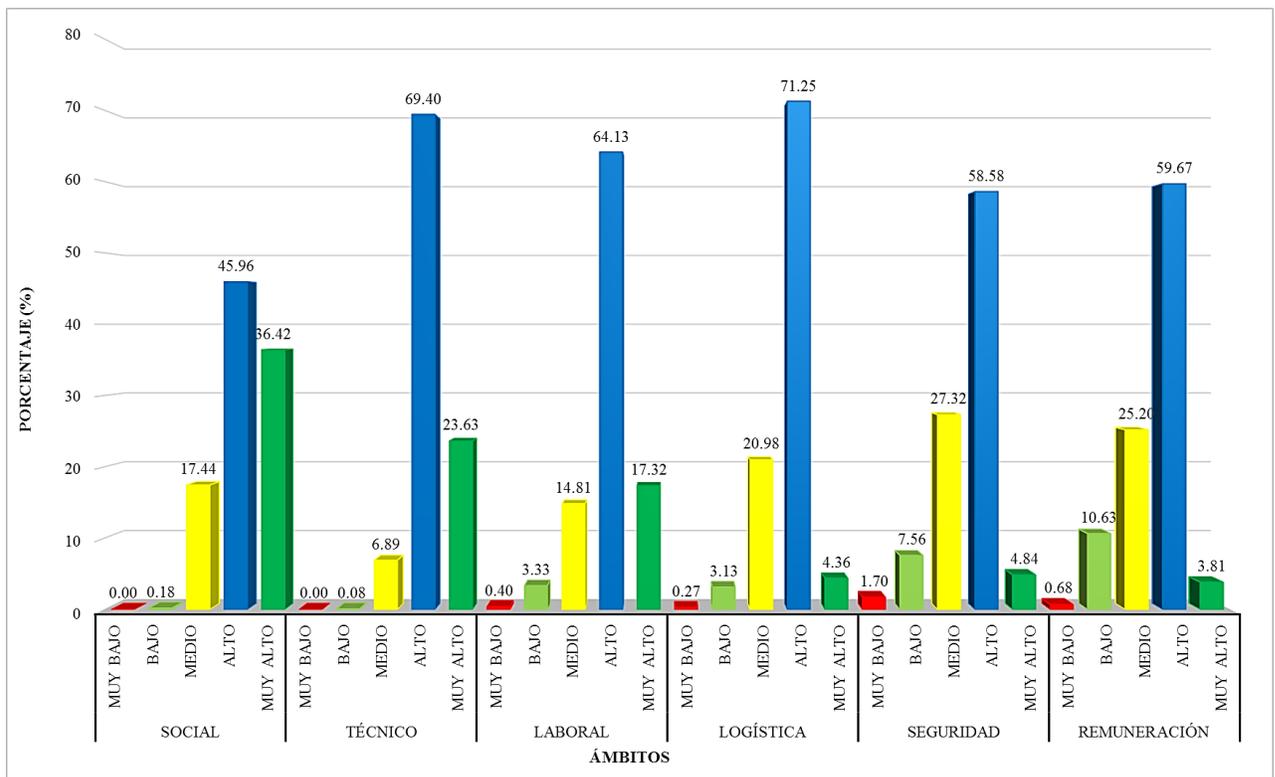
**Figura 43: ¿La empresa cumple con su pago puntualmente?**

En relación a la pregunta 38, ¿La empresa cumple con su pago puntualmente?, del total de los 367 encuestados del personal de construcción civil, el 4.63% afirman que reciben su pago puntualmente con una escala de satisfacción muy alto, el 87.47% un nivel alto, el 7.63% un nivel medio y un 0.27% un nivel bajo.



**Figura 44: ¿Existe alguna compensación adicional por un esfuerzo adicional de un trabajador, por parte de la empresa?**

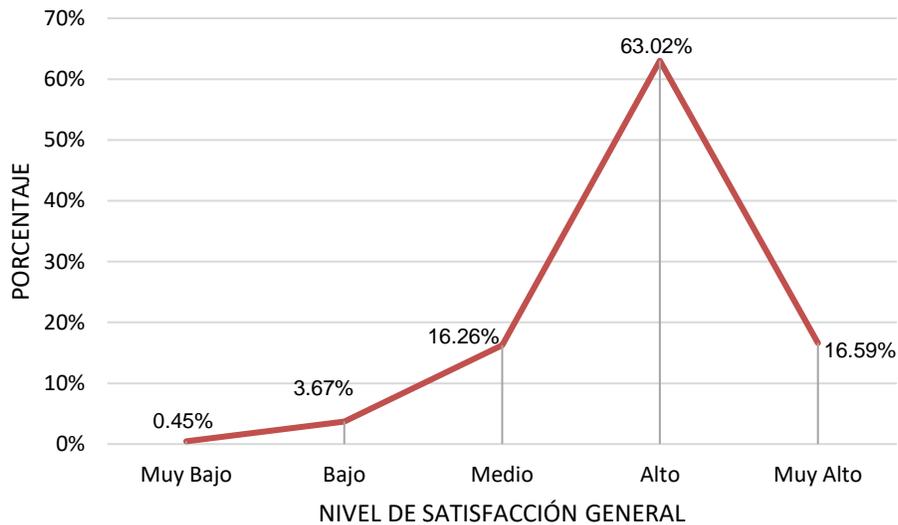
En relación a la pregunta 39, ¿Existe alguna compensación adicional por un esfuerzo adicional de un trabajador, por parte de la empresa?, del total de los 367 encuestados del personal de construcción civil, el 5.45% afirman que existe alguna compensación por su esfuerzo adicional con una escala de satisfacción muy alto, el 29.43% un nivel alto, el 45.78% un nivel de satisfacción medio, un 17.98% un nivel bajo y el 1.36% un nivel muy bajo. De éste podemos deducir que el personal de construcción civil no tiene una compensación muy alta por el esfuerzo adicional que estos realicen.



**Figura 45: Resumen del nivel de satisfacción según ámbitos**

Según la figura 45 del resumen de satisfacción según ámbitos se observa que en el ámbito social existe un nivel de satisfacción alto con el 45.96% y un 36.42% un nivel muy alto; del nivel de satisfacción en el ámbito técnico el 69.40% presenta un nivel de satisfacción alto y un 23.63% muy alto; del nivel de satisfacción laboral el 64.13% presenta un nivel

de satisfacción laboral alto y el 17.32% muy alto; del nivel de satisfacción en el ámbito de logística el 71.25% presenta un nivel de satisfacción alto y un 20.98% medio; En el ámbito de seguridad el 58.58% presenta un nivel de satisfacción alto y el 27.32% medio y finalmente del ámbito de la remuneración el 59.67% presenta un nivel de satisfacción alto y el 25.20% un nivel medio.



**Figura 46. Nivel de satisfacción de los trabajadores a nivel general**

Del nivel de satisfacción de los trabajadores de la construcción se puede observar un nivel alto con el 63.02%, seguido de un nivel de satisfacción muy alto 16.59% y un nivel de satisfacción medio con el 16.26%. Es decir, de la suma de porcentaje de calificación 5 más calificación 4 se obtiene un 79.61% o nivel de satisfacción alto, diferenciador fuerte.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

El éxito de una empresa está en promover sentimientos positivos en los trabajadores hacia su trabajo y para lograrlo requiere el conocimiento de toda una combinación de situaciones psicológicas, fisiológicas y ambientales que hacen que la persona exprese sinceramente que está muy satisfecho.

De acuerdo a los resultados obtenidos el nivel de satisfacción en el ámbito social se encontró entre alto y muy alto con el 45.96% y 36.42% respectivamente. De ello, existe una satisfacción intrínseca en la que el trabajador se siente muy valorado por sus familiares y perciben que en su lugar de trabajo pueden tener las mismas oportunidades que cualquier otro trabajador para su desempeño laboral.

Estos resultados adquieren importancia y al igual que Tumen & Zeydanli (2015) aumentan la productividad por horas trabajadas hasta en un 6.6%. El no considerar este ámbito nos lleva a la evaluación errónea de la efectividad de las políticas de satisfacción laboral; por lo tanto, quien formule políticas debe considerar que éstos lasos son mucho más fuertes en el lugar de trabajo que los mostrados a nivel individual.

A la vez, los resultados difieren con lo encontrado por Villareal (2018), puesto que el 48% tuvo un nivel promedio de satisfacción laboral, demostrando sentimientos ambivalentes hacia el trabajo y por su parte el Portal de Recursos Humanos (2016) de

Info capital humano del Perú encontró un 20% que no cuenta con un buen clima laboral y que por ello no es feliz. En efecto, las actividades que desempeñan los trabajadores involucran mucho más que el trabajo, pues realizan la interacción con los compañeros de trabajo y la alta dirección, cumpliendo sus reglamentos, políticas y estándares de desempeño a fin de sobrevivir bajo esas condiciones.

En cuanto al ámbito técnico; el 69.40% presenta un nivel de satisfacción alto y un 23.63% muy alto, debiéndose a que los colaboradores tienen un rendimiento laboral muy positivo, con una iniciativa para desempeñarse mejor en cada una de sus tareas. Consideran, además que su trabajo es útil e importante, buscan mejorar sus acciones, procedimientos, responsabilidades y sobre todo lo realizan con eficiencia y eficacia convirtiéndose en una variable económica de impacto positivo en la productividad de la empresa lo que es valorado aún más por sus superiores. En este sentido, es algo alentador este aspecto y se asemeja al estudio de Valderas & Jiménez (2014) en donde revela que la supervisión recibida que ejercen sobre su trabajo los empleados en general presentó índices de satisfacción altos con el 77.4%.

A diferencia de lo encontrado en este ámbito, Valderas & Jiménez (2014) respecto a oportunidades de formación la alta dirección presenta mejores índices de satisfacción; los operarios muestran mayor indiferencia mostrando solo estar satisfechos el 17.42%. Del mismo modo, la investigación del Portal de Recursos Humanos (2016) halló que el 10% muestra que la empresa no le retribuye sus logros, el 10% lo atribuye a que no puede aportar nuevas ideas, lo que se traduce en una insatisfacción laboral para el trabajador y

se evidencia en un bajo rendimiento. En tal sentido, se hace necesario que las empresas reconozcan el potencial de sus trabajadores, sus experiencias previas a fin de colaborar eficazmente y contribuir a crear condiciones óptimas para los mismos. Tamara (2017) al respecto añade que para mejorar esta situación se deben de utilizar la capacitación y el empoderamiento para que sus trabajadores se sientan mejor preparados.

Respecto a la dimensión laboral el 64.13% presenta un nivel de satisfacción laboral alto y el 17.32% muy alto, esto se puede traducir en que los trabajadores están más satisfechos con el trabajo en sí mismo, hay un buen clima laboral, trabajan en equipo, se siente valorado por sus compañeros y supervisores, las horas de trabajo son adecuadas, conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionadas con su trabajo. Resultados que difieren a lo encontrado en el portal Trabajando (2016) el mismo que halló que el 76% de peruanos no es feliz en su trabajo, de este porcentaje el 22% porque no están en un trabajo desafiante, el 20% no cuenta con buen clima laboral, el 19% indica que su jefe no es un buen líder. Al mismo tiempo Blum y Naylor (1998) explican que la satisfacción laboral es el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y su capacidad de percepción para poder afrontar cualquier tipo de situaciones que se puedan presentar.

En relación con el nivel de satisfacción en el ámbito de logística el 71.25% presenta un nivel de satisfacción alto y un 20.98% una satisfacción medio, lo que nos indica que la empresa está cumpliendo con la responsabilidad de que los trabajadores cuenten con el

resguardo de su integridad física y disminuir la gravedad de las consecuencias que puede ocasionar un posible imprevisto.

Gutiérrez & Orihuela (2014) identificaron muchos aspectos negativos y deficiencias relacionadas con los factores del entorno laboral entre las que destaca las deficientes instalaciones de obra, condiciones ambientales precarias, condiciones climáticas severas, alto riesgo e inseguridad en obra y gran esfuerzo físico. A su vez considera imperativo considerar las diferencias económicas, sociales y culturales existentes en los diferentes países a fin de obtener una mejor apreciación de la motivación y la satisfacción laboral del obrero de construcción peruano.

En el ámbito de seguridad el 58.58% presenta un nivel de satisfacción alto y el 27.32% medio, estos porcentajes constatan que la mayoría de empresas de construcción, aún incumplen las condiciones de seguridad o que existen trabajadores que no identifican zonas seguras en caso de desastres. Por otro lado, también se puede evidenciar que hay cierto desinterés por parte de algunos trabajadores, dado que no participan de las capacitaciones (32.70%), aumentando el riesgo a sufrir accidentes en las horas de trabajo.

De esto, es muy importante crear una cultura de prevención y seguridad en todos los trabajadores y Barandiarán, al respecto señaló que, en los últimos años se ha establecido nueva normativa legal relativa a la seguridad y salud en el trabajo, la cual afecta a todos los rubros de la economía del país y especialmente a las actividades de alto riesgo como lo es la construcción.

Ruiz & Nieto (2016) por su parte determinó que, en la etapa de control del sistema de gestión de seguridad, se puede mejorar en un 60 por ciento realizando inspecciones planificadas y capacitaciones a todo el personal a fin de aumentar la productividad y calidad de los trabajos; pese a que las condiciones fueron un poco adversas; puesto que las empresas cada vez incorporan personal nuevo, muchos de los cuales provienen del rubro de construcción informal.

A la vez, del ámbito económico o remuneración el 59.67% muestran un nivel de satisfacción alto y el 25.20% un nivel medio. Esto nos indica que los trabajadores consideran que sus trabajos si están bien remunerados, cumpliendo puntualmente con los pagos, aún existe empresas que no reconocen sus horas extras y existe muy poca compensación adicional por esfuerzo del trabajador.

Por el contrario, el estudio de Valderas & Jiménez (2014) encontraron que en el salario, 19.1% de los operarios demostraron insatisfacción. Así también, la investigación del Portal de Recursos Humanos (2016) reveló que el 12% no está conforme con su remuneración, resaltando que el trabajador se ve obligado para con su oficio, siendo el único motivo por el que lo realiza el cubrir el sustento de su familia. De este último, resultados similares halló el portal Trabajando (2016) en el que el 65% se siente motivado a hacer mejor su trabajo por su familia, un 14% por el sueldo, un 5% por que le da miedo quedar desempleado, un 4% porque su jefe es un muy buen líder, el 3% por los beneficios

que tiene la empresa, otro 2% porque la empresa retribuye los logros y un 7% no le motiva nada.

La pasión por el trabajo suele ser uno de los ámbitos que más satisfacción provocan en el trabajador, sin embargo, a veces no es suficiente. No obstante, y a pesar de que a cada trabajador les satisface diferentes aspectos, la mayoría de las personas coinciden en señalar una serie de condiciones que les provocan satisfacción como el salario laboral y los incentivos económicos; en otras palabras, lo que más valoran es cobrar un buen salario, o al menos un sueldo coherente, acorde con el esfuerzo realizado, o ser recompensado con incentivos de tipo económico. No obstante, Tamara (2017), al respecto señala que los empresarios nunca o algunas veces consideran los asensos según su desempeño y muy pocas veces realizan actividades recreacionales para mantener motivado al personal porque consideran que perderían tiempo y horas de trabajo al realizar dichas actividades; conllevando a que no realicen de manera adecuada sus actividades por falta de comunicación.

Cajas, et al (2017) al respecto señala que la remuneración sigue siendo la principal causa de satisfacción laboral en hombres y mujeres, ya sea que estos estén en niveles de jefaturas y mandos medios. Además, es importante puntualizar que la forma de dirigir y el tipo de relaciones humanas, se convierten en una gran fuente de satisfacción para hombres y mujeres de los diferentes cargos.

Del nivel de satisfacción de los trabajadores de la construcción la mayor parte de la población tuvo un nivel alto con el 52.77%, seguido de muy alto (30.15%) y nivel medio

con un 13.61%. Estos resultados son similares a los encontrados por Navarro, Llinares, & Montañana (2010) donde los entrevistados están satisfechos con su trabajo en el sector de la construcción, disfrutan del mismo y describen su experiencia laboral en términos positivos.

De manera diferente, Romero (2015) encontró un 50.71% con nivel de satisfacción baja y 34.08% con un nivel medio y señala que la motivación es uno de los pilares de mayor importancia para la productividad de una empresa y Randstad (2014) refiere que implementar un programa de satisfacción laboral se puede llegar a incrementar la productividad hasta en un 12% más al mes.

No obstante, Solórzano (2018) afirma que la insatisfacción laboral es un factor del bajo rendimiento del trabajador y se puede evidenciar que, en algunas instituciones, pese a sus grandes esfuerzos para ampliar y modernizar su equipamiento, afrontan problemas de rendimiento laboral. En otras palabras, lo que se está tratando de mencionar aquí es que los trabajadores no solo tienen fuertes responsabilidades, sino también tener que realizar múltiples tareas al mismo tiempo, los que lo colocan en un lugar expuesto a mayores riesgos y de menos estabilidad laboral y son generalmente sometido a mayores niveles de estrés profesional.

Por otro lado, cabe resaltar que la satisfacción en el trabajo por parte de los empleados resulta fundamental ya que puede estimular la creatividad y una mayor motivación para el triunfo. La motivación influye positiva y significativamente en el desempeño laboral

de los trabajadores de una empresa de construcción civil; es decir, a mayor motivación, mejor desempeño laboral (Tirado, 2008).

Analizando los resultados de la presente investigación a grandes rasgos se puede concluir que, a pesar de estar tratando de un sector caracterizado y criticado, por el incumplimiento de las normas, entre otras cosas, todavía existen trabajadores que encuentran satisfacción en el impacto positivo y la trascendencia que su trabajo tiene sobre la vida de otras personas, pero también es cierto que el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la calidad del trabajo y los niveles de productividad. Por otro lado, Schultz (1990) nos dice que también hay otros factores que repercuten en la satisfacción que no necesariamente forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral como la edad, la salud, la condición socio-económica, el tiempo libre, relaciones familiares.

Se puede decir que la satisfacción o insatisfacción laboral dependen de muchos factores; por tal razón, se recomienda que las empresas de construcción fomenten actividades creativas, con entornos de trabajo con influencia positiva, pero que sobre todo que mantengan los altos niveles salariales. En tal sentido se hace necesario aprovechar la experiencia de otros sectores que han podido avanzar más en este aspecto, den mayor interés en proporcionar mejores oportunidades de crecimiento a sus trabajadores e incorporen planes de acción para conseguir altos rendimientos.

Para finalizar, se recomienda realizar este estudio en una población que esté conformada no tan solo por varones, sino también buscar la percepción de las mujeres para establecer diferencias significativas, sin embargo, los hallazgos encontrados pueden ayudar a mejorar aún más la gestión de recursos humanos y proporcionar mejores entornos para sus empleados.

## 4.2 Conclusiones

1. Se rechaza la hipótesis planteada en el presente estudio, puesto que el nivel de satisfacción laboral del personal de construcción civil, en la ciudad de Cajamarca es alto.
2. Del personal de construcción civil se obtuvo un nivel de satisfacción alto en un 79.61%.
3. El porcentaje de satisfacción es de 79.61%, con una aceptabilidad del 16.26% y un nivel de insatisfacción del 4.13%
4. Según ámbitos de aplicación, en el ámbito social existe un nivel de satisfacción alto del 45.96%, del ámbito técnico la satisfacción es alta con el 69.40%, en el ámbito laboral alcanzó un nivel alto del 64.13%, de logística el 71.25% manifestó un nivel alto, respecto a seguridad el 58.58% expresó un nivel alto y por último de la remuneración el 59.67% un nivel alto.
5. De los factores de cada ámbito (social, técnico, laboral, Logística, seguridad, remuneración), con menor calificación en el nivel de satisfacción respectivamente fueron: la igualdad de oportunidades (45.23%); las ideas son valoradas por sus jefes superiores (25.34%), la estimulación en fechas especiales (46.59); el seguro que la empresa te brinda es el adecuado (27.25%); identifica zonas seguras en caso de desastres naturales en su centro laboral (36.24%); pagan horas extras (32.97%).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Añaños, A., Gutierrez , C., & Rengifo , M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en pequeñas empresas del sector construcción. Caso peruano*. Obtenido de Tesis ESAN:  
[http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1137/2017\\_MATP\\_15-2\\_23\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1137/2017_MATP_15-2_23_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Blum. (1991). *Psicología Industrial*. México: Trillas.
- Cajas, M., Gastiaburo, J., Alba, G., Espinel, J., & Ruperti, E. (2017). *Factores de satisfacción e insatisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Milagro*. Obtenido de <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/576/587>
- Chiang, M. (2010). *Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de Retail*. Obtenido de [http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/194/v/v19-2/chiang\\_et\\_al-theoria\\_19-2.pdf](http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/194/v/v19-2/chiang_et_al-theoria_19-2.pdf)
- Díaz, J. J. (2017). *Tesis: "Nivel de satisfacción de estudiantes de ingeniería civil upnc sobre el servicio del transporte público urbano regular en cajamarca"*. Cajamarca: UPNC.
- Diéguez, A. (2018). *Análisis y modelización de la satisfacción laboral y otros aspectos determinantes del abandono laboral*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/22924/TFG%20-%20Dieguez%20Coba%2C%20Antia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- El Portal del Recursos Humanos. (2016). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. Obtenido de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
- Eunice, J. (2015). *"Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Piura"*. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/301/ADM-JUL-GAR-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Forbes. (2019). *Estás son las empresas más amadas por sus empleados*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/estas-son-las-empresas-mas-amadas-por-sus-empleados/>
- Fundación CETMO. (2006). *Manual de apoyo para la implantación de la gestión de la gestión de la calidad según norma UNE-EN 13816*. Obtenido de [https://www.fomento.es/recursos\\_mfom/pdf/46E6424E-F140-4F6B-9463-FD0B2CAA31A8/25587/Cap5Medirlasatisfacciondelosclientes1.pdf](https://www.fomento.es/recursos_mfom/pdf/46E6424E-F140-4F6B-9463-FD0B2CAA31A8/25587/Cap5Medirlasatisfacciondelosclientes1.pdf)
- Gamero. (2005). *Análisis microeconómico de la satisfacción labora*. Consejo económico y social. Madrid.
- Gamero, C. (2005). *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Gutiérrez, A., & Orihuela, P. (2014). *La motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: un tema pendiente*. Obtenido de [http://www.motiva.com.pe/articulos/Motivacion\\_satisfaccion\\_laboral.pdf](http://www.motiva.com.pe/articulos/Motivacion_satisfaccion_laboral.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación. Sexta Edición*. México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Julca, E. (2015). *Motivacion y sastifaccion laboral de los trabajadores de la direccion regional de transporte y comunicaciones de Piura*. Obtenido de Universidad Nacional de Piura: <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/301>
- Justo, C. (2015). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios en el 4to juzgado de familia de la corte superior de justicia de Puno*. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4965/Justo\\_Eriquito\\_Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4965/Justo_Eriquito_Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Locke. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago: Rand McNally.
- Malavé, N. (2007). *Trabajo modelo para enfoques de investigación acción participativa programas acionales de formación*. Obtenido de <https://docplayer.es/15964610-Trabajo-modelo-para-enfoques-de-investigacion-accion-participativa-programas-nacionales-de-formacion-escala-tipo-likert-diseno-msc.html>

- Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation*. Psychological Review.
- Ministerio del Interior. (2014). *Medición de la satisfacción y la percepción del Cliente externo e Interno del Grupo de Servicio al Ciudadano*. Obtenido de <https://docplayer.es/8859887-Medicion-de-la-satisfaccion-y-la-percepcion-del-cliente-externo-e-interno-del-grupo-de-servicio-al-ciudadano-ano-2014.html>
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Paraninfo, Thomson Learning.
- Navarro, E., Llinares, & Montañana. (2010). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/2189/tesisUPV2784.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, R. (2018). *La motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota*. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:HHgSDIxobxYJ:repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29077&hl=es-419&gl=pe&strip=1&vwsrc=0>
- Quinn. (1992). *Intelligent Enterprise: A Knowledge and Service Based Paradigm for industry*. Nueva York: The Free Press.
- Randstad. (2014). *Satisfacción laboral como sinónimo de productividad*. Obtenido de <https://www.randstad.es/tendencias360/randstad-toma-nota-octubre/>
- Randstad. (2018). *Satisfacción laboral sube 9 posiciones en el ranking global en un año*. Obtenido de [https://www.randstad.cl/tendencias360/archivo/satisfaccion-laboral-sube-9-posiciones-en-el-ranking-global-en-un-ano\\_1738/](https://www.randstad.cl/tendencias360/archivo/satisfaccion-laboral-sube-9-posiciones-en-el-ranking-global-en-un-ano_1738/)
- Randstad Workmonitor. (2018). *Satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www-randstad-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2018/03/ocho-de-cada-diez-trabajadores-menores-de-25-anios-estan-satisfechos-con-su-empleo.pdf>
- Rankings internacionales de la satisfaccio.* (s.f.). Obtenido de [https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/1888/c212\\_060\\_a\\_Rankings%20internacionales\\_219\\_2.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf)

- Romero, 2. (2015). *Motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras publicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo y el nivel de productividad*. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3432/1/RE\\_MAEST\\_ING\\_SAULO.ROMERO\\_MOTIVACION.DEL.PERSONAL\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3432/1/RE_MAEST_ING_SAULO.ROMERO_MOTIVACION.DEL.PERSONAL_DATOS.PDF)
- Sánchez, S. (2008). *Rankings internacionales de satisfacción laboral*. Obtenido de [https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/1888/c212\\_060\\_a\\_Rankings%20internacionales\\_219\\_2.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf)
- Schultz. (1990). *Social workers as expert witnesses in child abuse cases: A format*. Journal of Independent Social Work.
- Tamara, L. D. (2017). *Gestión de calidad con el uso del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas constructoras, rubro obras de ingeniería civil de la ciudad de Huaraz*. Obtenido de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4564/GESTION\\_DE\\_CALIDAD\\_LIDERAZGO\\_TRANSFORMACIONAL\\_TAMARA\\_VARGAS\\_LIZBETH\\_DIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4564/GESTION_DE_CALIDAD_LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL_TAMARA_VARGAS_LIZBETH_DIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tirado, E. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba*. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14087/Tirado%20Rios%20Edith%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Trabajando. (2016). *Satisfacción Laboral en Perú*. Obtenido de [https://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1465598477/Satisfaccion-Laboral-en-Peru.html?fbclid=IwAR0lpWXH52yd5rgnKgdtv0v2ATy5ghKMPdifTfaOJ6x0S3eRBzVuI8\\_ALfY](https://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1465598477/Satisfaccion-Laboral-en-Peru.html?fbclid=IwAR0lpWXH52yd5rgnKgdtv0v2ATy5ghKMPdifTfaOJ6x0S3eRBzVuI8_ALfY)
- Tumen, S., & Zeydanli, T. (2015). *Social Interactions in Job Satisfaction*. Obtenido de <http://ftp.iza.org/dp9505.pdf>
- Vadillo, P. (2014). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Obtenido de <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/576/587>
- Valderas, P. C., & Jiménez, J. (2014). *Caracterizar la satisfacción laboral, con respecto a los beneficios laborales de los trabajadores, de las empresas constructoras inscritas*

- en la cámara chilena de la construcción (CChC), que tienen sus obras localizadas en la ciudad de Puerto Montt.* Obtenido de Universidad Austral de Chile:  
<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2014/bpmfec292c/doc/bpmfec292c.pdf>
- Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L., & Villegas, E. (2017). *La satisfacción laboral y su influencia en la productividad.* Obtenido de  
[https://www.researchgate.net/publication/331250139\\_La\\_satisfaccion\\_laboral\\_y\\_su\\_influencia\\_en\\_la\\_productividad](https://www.researchgate.net/publication/331250139_La_satisfaccion_laboral_y_su_influencia_en_la_productividad)
- Villarreal, M. M. (2018). *Relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Tumbes.* Obtenido de  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4301/MOTIVACION\\_SATISFACCION\\_LABORAL\\_VILLARREAL\\_CUEVA\\_MARIA\\_MARIBEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4301/MOTIVACION_SATISFACCION_LABORAL_VILLARREAL_CUEVA_MARIA_MARIBEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*, John Wiley & Sons. New York.
- Weinert. (1985). *Manual de Psicología de la Organización. En La Conducta Humana en las Organizaciones.* Barcelona: Editorial Herder.

**ANEXOS**

**Anexo 1. Cuestionario de recolección de datos**

	<b>“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL, EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2017”</b>	
	<b>CUESTIONARIO</b>	
	<b>Tesistas:</b> Ignacio Malca, Jhoel Ibalerio y Terán Suárez Lizz Aracelli	Fecha: ..../..../.....
<b>Asesor:</b> Ing. Manuel Rafael Urteaga Toro		
<p><b>Indicaciones:</b> Por favor, sea tan amable y dedique 10 minutos para responder las siguientes preguntas. La información obtenida servirá para conocer el nivel de satisfacción laboral del personal de construcción civil en la ciudad de Cajamarca. Sus respuestas serán tratadas en forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA. En este cuestionario le haremos una serie de preguntas sobre distintos aspectos de su empresa donde labora. Por favor, utilice la siguiente escala de valoración:</p>		

ESCALA DE VALORACIÓN (LIKERT)		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
		1	2	3	4	5
<b>ÁMBITO SOCIAL</b>						
1.	¿Influye la situación económica actual de la región, en el desarrollo de su trabajo?					
2.	¿Se siente valorado por sus familiares?					
3.	¿Cree usted que en su centro laboral existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores?					
<b>ÁMBITO TÉCNICO</b>						
4.	¿Usted cree que su rendimiento aporta a la empresa?					
5.	¿Tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo?					
6.	¿Su trabajo es lo suficientemente variado?					
7.	¿Considera que realiza un trabajo útil para su centro laboral?					
8.	¿Las tareas que realiza están en relación a la calificación que usted tiene?					
9.	¿Su trabajo tiene relación con las labores que usted desempeña?					
10.	¿Sus ideas son valoradas por su jefe o superiores?					
<b>ÁMBITO LABORAL</b>						
11.	¿La puntualidad es un ámbito primordial para usted?					
12.	¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?					
13.	¿Sus compañeros le ayudaron y apoyaron en los primeros días cuando entró a laborar en la empresa?					
14.	¿Usted considera que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?					
15.	¿Trabaja usted en equipo con sus compañeros?					
16.	¿Se reportan los incidentes o accidentes cuando ocurren en el lugar de trabajo?					
17.	¿Se siente valorado por sus compañeros y supervisores?					
18.	¿Existe alguna estimulación en fechas especiales (cumpleaños, feriados)?					

ESCALA DE VALORACIÓN (LIKERT)		Muy bajo 1	Bajo 2	Medio 3	Alto 4	Muy alto 5
19.	¿Le gusta la empresa donde usted labora?					
20.	¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?					
21.	¿La cantidad de horas de trabajo son las adecuadas?					
22.	¿Los tiempos de descansos que te brinda la empresa son los adecuados?					
23.	¿Recibe la charla de 5 minutos, de forma diaria por parte de su superior?					
24.	¿Existe un lugar adecuado para la disposición para los residuos?					
25.	¿En el lugar donde labora cuenta con servicios básicos de higiene (baños, duchas)?					
26.	¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?					
27.	¿El nivel de ruido es soportable?					
28.	¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?					
29.	¿Qué tan fácil es llegar a su lugar de trabajo?					
<b>ÁREA LOGÍSTICA</b>						
30.	¿Los EPP'S que te brindan la empresa son los adecuados?					
31.	¿El seguro que la empresa te brinda es el adecuado?					
<b>RESPECTO A LA SEGURIDAD</b>						
32.	¿Cree usted que es suficiente los EPP'S, que la empresa te brinda?					
33.	¿Identificas zonas seguras en caso de desastres naturales en su centro laboral?					
34.	¿Ha participado en capacitaciones de primeros auxilios? / ¿Ha participado en simulacros de primeros auxilios?					
35.	¿Existe un botiquín de primeros auxilios?					
<b>RESPECTO A LA REMUNERACIÓN</b>						
36.	¿Usted considera que su trabajo está bien remunerado?					
37.	¿Se pagan horas extras?					
38.	¿La empresa cumple con su pago puntualmente?					
39.	¿Existe alguna compensación adicional por un esfuerzo adicional de un trabajador, por parte de la empresa?					

¿Desea adicionar algún comentario?

---



---



---



---

## Anexo 2. Indicaciones para la validación y confiabilidad del instrumento

(Formato expertos)

**TESIS: “NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL, EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2017”**

**AUTOR** : Ignacio Malca, Jhoel Ibalerio y Terán Suárez Lizz Aracelli

**ASESOR** : Ing. Manuel Rafael Urteaga Toro

### INDICACIONES:

1. En anexo se dispone del cuestionario NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL, EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2017, la misma que mide a través de 39 ítems; 6 espacios o ámbitos relacionados con el nivel de desempeño:

- Ámbito social (ítems del 1 al 3)
- Ámbito técnico (ítems del 4 al 10)
- Ámbito laboral (ítems del 11 al 29)
- Área logística (ítems del 30 al 31)
- Seguridad (ítems del 32 al 35)
- Remuneración (ítems del 36 al 39)

2. La evaluación que debe hacer consiste en asignar un valor a cada condición de seguridad según la siguiente escala. (Escala de Likert.)

- 1:** Excelente.
- 2:** Muy bien.
- 3:** Bien.
- 4:** Regular.
- 5:** Deficiente.

.....  
**Firma**

### Anexo 3. Validación del instrumento de recolección de datos

**TESIS: “NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE  
CONSTRUCCIÓN CIVIL, EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2017”**

#### 1. REFERENCIA (Llenar datos requeridos):

- 1.1. Experto: .....
- 1.2. Especialidad: .....
- 1.3. Cargo actual: .....
- 1.4. Grado académico: .....
- 1.5. Institución: .....
- 1.6. Tipo de instrumento: .....
- 1.7. Lugar y fecha: .....

#### 2. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	ASPECTOS A VALIDAR	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1	Pertinencia de indicadores					
2	Formulado con lenguaje apropiado					
3	Adecuado para los sujetos en estudio					
4	Facilita la prueba de hipótesis					
5	Suficiencia para medir la variable					
6	Facilita la interpretación del instrumento					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología					
8	Expresado en hechos perceptibles					
9	Tiene secuencia lógica					
10	Basado en aspectos teóricos					
	<b>Total</b>					

Coefficiente de valoración porcentual:  $c = \dots\dots\dots$

#### 3. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....  
 .....  
 .....  
 .....

.....  
**Firma**

#### Anexo 4. Cálculo de la validación del instrumento

TESIS: “NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE CONSTRUCCIÓN  
CIVIL, EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2017”

#### CÁLCULO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO APLICADO A EXPERTOS

EVIDENCIA:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total de fila
Ing. Iván Hedilbrando Mejía Díaz	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	18
Ing. María Salomé de la Torre Ramírez	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Ing. Víctor Martín Vargas Salazar	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	32
Ing. Gerson Neri Quispe Rodríguez	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	22
Ing. Roger Cerquín Quispe	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
Ing. Martha Gladis Huamán Tanta	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	18
Ing. Juan Esteban Gonzales García	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
Ing. Anita Alva Sarmiento	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
Total Columna:	19	19	18	16	20	18	15	19	19	18	181
Promedio:	2.38	2.38	2.25	2.00	2.50	2.25	1.88	2.38	2.38	2.25	22.63

#### CÁLCULO DE LA VARIANZA Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR

EVIDENCIA:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total de fila
Ing. Iván Hedilbrando Mejía Díaz	0.14	0.14	0.06	1.00	0.25	0.06	0.77	0.14	0.14	0.06	21.39
Ing. María Salomé de la Torre Ramírez	0.39	0.39	0.56	1.00	0.25	0.56	1.27	0.39	0.39	0.56	54.39
Ing. Víctor Martín Vargas Salazar	0.39	2.64	0.56	1.00	2.25	0.56	0.02	0.39	2.64	0.56	87.89
Ing. Gerson Neri Quispe Rodríguez	0.39	0.14	0.06	0.00	0.25	0.06	0.02	0.14	0.14	0.06	0.39
Ing. Roger Cerquín Quispe	0.14	0.14	0.06	0.00	0.25	0.06	0.02	0.39	0.14	0.06	2.64
Ing. Martha Gladis Huamán Tanta	0.14	0.14	0.06	1.00	0.25	0.06	0.77	0.14	0.14	0.06	21.39
Ing. Juan Esteban Gonzales García	0.14	0.14	0.06	0.00	0.25	0.06	0.02	0.14	0.14	0.06	6.89
Ing. Anita Alva Sarmiento	0.14	0.14	0.06	0.00	0.25	0.06	0.02	0.14	0.14	0.06	6.89
Total Columna:	1.88	3.88	1.50	4.00	4.00	1.50	2.88	1.88	3.88	1.50	201.88
VARIANZA:	0.27	0.55	0.21	0.57	0.57	0.21	0.41	0.27	0.55	0.21	28.84
DESV. ESTÁNDAR S2:	0.52	0.74	0.46	0.76	0.76	0.46	0.64	0.52	0.74	0.46	5.37

**Alfa de Cronbach**  $\infty = \left(\frac{K}{K-1}\right) * \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^K S^2}{S^2_T}\right)$  ..... **Ecuación (1)**

$$A = \sum_{i=1}^K S^2$$

A = 3.8393 \_\_\_\_\_

S<sup>2</sup><sub>T</sub> = 28.839

K = 10

**DONDE:**

- A:** Sumatoria de las desviaciones estándar al cuadrado
- S<sup>2</sup><sub>T</sub>:** Desviación estándar al cuadrado del total de la fila
- K =** # de aspectos

**Calculando el Alfa de Cronbach se Reemplazando en (1):**

$$\infty = \left(\frac{K}{K-1}\right) * \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^K S^2}{S^2_T}\right)$$

$\infty =$  **0.9632.....CONFIABLE**

## **Anexo 5. Descripción de obras y cantidad del personal de Construcción encuestados**

N°	NOMBRE DE LA OBRA EJECUTADA EN EL PERÍODO DE AGOSTO A DICIEMBRE 2017	TOTAL DEL PERSONAL ENCUESTADOS EN OBRA
1	CREACIÓN DEL MERCADO ZONAL SUR, DISTRITO DE CAJAMARCA, PROVINCIA DE CAJAMARCA - CAJAMARCA	150
2	MEJORAMIENTO DE LA AV. SAN MARTIN DE PORRES ENTRE EL JR. SAN LUIS Y EL JR. PROGRESO, BARRIO PUEBLO LIBRE, PROVINCIA DE CAJAMARCA - CAJAMARCA	15
3	MEJORAMIENTO DE LA TRANSITABILIDAD PEATONAL EN EL MALECÓN DEL RIO SAN LUCAS, ENTRE EL JR. DEL BATAN Y JR. GUILLERMO URRELO, PROVINCIA DE CAJAMARCA - CAJAMARCA	17
4	MEJORAMIENTO DEL CAMINO VECINAL PUENTE LOS PALCOS SECTOR CHAQUICOCHA, CASERÍO CHILCALOMA, C.P. PORCONCILLO ALTO, DISTRITO DE CAJAMARCA, PROVINCIA DE CAJAMARCA - CAJAMARCA	25
5	CREACIÓN DEL SERVICIO DE AGUA POTABLE Y AMPLIACIÓN DEL SERVICIO DE ALCANTARILLADO SANITARIO DEL BARRIO URUBAMBA SECTOR 20, PROVINCIA DE CAJAMARCA - CAJAMARCA	38
6	AMPLIACIÓN DE ELECTRIFICACIÓN RURAL DE LOS CASERÍOS ALISO COLORADO Y QUISHUAR CORRAL DEL CENTRO POBLADO RIO GRANDE, PROVINCIA DE CAJAMARCA - CAJAMARCA	16
7	ADECUACIÓN DE ACCESO CON COMPONENTES METÁLICOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA INFRAESTRUCTURA VEHICULAR Y PEATONAL DE LA AV. ATAHUALPA ENTRE JR. LA CANTUTA Y VÍA AUXILIAR PRONAA - PROVINCIA DE CAJAMARCA - CAJAMARCA - COMPONENTE CONSTRUCCIÓN DEL PUENTE AV. ATAHUALPA I ETAPA - SALDO DE OBRA	10
8	CREACIÓN DEL SERVICIO DE TRANSITABILIDAD A TRAVÉS DE LA TROCHA CARROZABLE A NIVEL DE AFIRMADO CASERÍOS PORCON BAJO - EL SURO - RIO CONGA CRUZ, C.P. PORCON ALTO, PROVINCIA DE CAJAMARCA - CAJAMARCA	20

9	MANTENIMIENTO DEL MURO DE CONTENCIÓN Y GRADERÍO PASAJE LA RUDA - BARRIO SANTA ELENA - DISTRITO DE CAJAMARCA - CAJAMARCA	15
10	MANTENIMIENTO DE CALZADAS DEL CENTRO HISTÓRICO DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA	12
11	MANTENIMIENTO DE CALZADA EN LA AV. VÍA DE EVITAMIENTO NORTE (ENTRE JR. ANGAMOS Y AV. HOYOS RUBIO) Y SUR (ENTRE AV. CARLOS MALPICA Y OVALO MUSICAL	24
12	GAS DEL PACIFICO	25

Anexo 6. Matriz de resultados de la encuesta general

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA				
1	N° DE ENCUESTADOS	CON RESPECTO AL ÁMBITO SOCIAL		
		1 ¿Influye la situación económica actual de la región, en el		
		2 ¿Se siente valorado por sus familiares?		
2	3	3 ¿Cree usted que en su centro laboral existe igualdad de		
3	N° DE ENCUESTADOS	CON RESPECTO AL ÁMBITO TÉCNICO		
		4 ¿Usted cree que su rendimiento aporta a la empresa?		
		5 ¿Tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo?		
		6 ¿Su trabajo es lo suficientemente variado?		
		7 ¿Considera que realiza un trabajo útil para su centro laboral?		
		8 ¿Las tareas que realiza están en relación a la calificación que		
		9 ¿Su trabajo tiene relación con las labores que usted desempeña?		
		10 ¿Sus ideas son valoradas por su jefe o superiores?		
		3	N° DE ENCUESTADOS	CON RESPECTO AL ÁMBITO LABORAL
				11 ¿La puntualidad es un hábito primordial para usted?
12 ¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?				
13 ¿Sus compañeros le ayudaron y apoyaron en los primeros días				
14 ¿Usted considera que tiene un entorno de amigos entre sus				
15 ¿Trabaja usted en equipo con sus compañeros?				
16 ¿Se reportan los incidentes o accidentes cuando ocurren en el				
17 ¿Se siente valorado por sus compañeros y supervisores?				
18 ¿Existe alguna estimulación en fechas especiales (cumpleaños,				
19 ¿Le gusta la empresa donde usted labora?				
20 ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?				
21 ¿La cantidad de horas de trabajo son las adecuadas?				
22 ¿Los tiempos de descansos que le brinda la empresa son los				
23 ¿Recibe la charla de 5 minutos, de forma diaria por parte de su				
24 ¿Existe un lugar adecuado para la disposición para los residuos?				
25 ¿En el lugar donde labora cuenta con servicios básicos de higiene				
26 ¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados				
27 ¿El nivel de ruido es soportable?				
28 ¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?				
29 ¿Qué tan fácil es llegar a su lugar de trabajo?				
3	N° DE ENCUESTADOS			N° DE
				CON RESPECTO O AL ÁREA LOGÍSTICA
				30 ¿Los EPP'S que te brindan la empresa son los adecuados?
2	31			31 ¿El seguro que la empresa te brinda es el adecuado?
3	N° DE ENCUESTADOS			N° DE
				CON RESPECTO A LA SEGURIDAD
				32 ¿Cree usted que es suficiente los EPP'S, que la empresa te
				33 ¿Identificas zonas seguras en caso de desastres naturales en su
				34 ¿Ha participado en capacitaciones de primeros auxilios? / ¿Ha
35	35	¿Existe un botiquin de primeros auxilios?		
3	N° DE ENCUESTADOS	N° DE		
		CON RESPECTO A LA REMUNERACIÓN		
		36 ¿Usted considera que su trabajo está bien remunerado?		
		37 ¿Se pagan horas extras?		
		38 ¿La empresa cumple con su pago puntualmente?		
39	39	¿Existe alguna compensación adicional por un esfuerzo adicional		

4	4	4	4	4
5	5	4	4	4
6	4	4	4	4
7	5	5	5	5
8	4	5	5	5
9	4	4	4	4
10	4	3	4	4
11	5	5	4	4
12	4	4	4	4
13	4	4	4	4
14	4	4	4	4
15	4	4	4	4
16	4	4	4	4
17	4	4	4	4
18	4	4	4	4
19	4	4	4	4
20	3	4	4	4
21	3	3	4	4
22	5	4	5	4
23	5	5	4	4
24	3	4	5	4
25	4	4	4	4
26	4	4	4	4
27	5	5	5	5
28	5	5	5	5

4	4	5	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	5	4	4	4	4
6	4	4	5	5	5	4	4	4
7	5	5	5	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	4	4	4	5
9	4	4	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	3	3	4	4	4
11	4	4	5	4	4	4	4	4
12	4	4	5	5	5	5	5	4
13	4	5	5	5	5	5	5	3
14	4	4	5	5	4	4	4	5
15	4	5	5	5	4	4	4	5
16	4	4	4	4	4	4	4	5
17	4	4	5	5	4	4	4	4
18	4	4	4	4	5	4	4	4
19	4	5	3	4	4	4	4	3
20	4	4	4	4	5	4	4	4
21	4	4	4	3	4	4	4	3
22	5	5	5	4	4	5	4	4
23	5	5	4	4	4	4	4	4
24	5	4	4	5	4	4	4	4
25	4	4	5	4	4	5	4	4
26	4	5	5	4	4	4	4	4
27	4	4	4	5	4	4	4	4
28	5	4	5	5	4	4	4	4

4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4
6	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
8	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4
11	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5
13	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
14	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
15	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4
16	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
17	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5
18	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5
19	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
20	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5
21	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
22	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
24	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5
25	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4
27	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4

4	4	4
5	5	5
6	4	4
7	4	4
8	4	4
9	4	4
10	4	4
11	5	4
12	4	4
13	5	5
14	4	4
15	4	5
16	4	5
17	5	4
18	4	4
19	5	4
20	4	4
21	4	4
22	4	4
23	4	4
24	4	4
25	4	5
26	4	4
27	3	4
28	4	5

4	4	5	4	5
5	4	5	5	5
6	3	4	4	4
7	4	4	5	4
8	4	4	4	5
9	4	4	4	4
10	4	4	4	5
11	4	5	4	4
12	4	4	4	4
13	5	4	4	4
14	4	5	4	4
15	4	4	5	3
16	4	4	4	5
17	4	5	5	4
18	4	5	4	4
19	4	4	3	4
20	4	4	4	4
21	4	4	5	4
22	4	4	4	5
23	4	4	4	4
24	4	4	4	5
25	4	4	4	5
26	4	4	4	4
27	3	4	4	4
28	3	4	4	5

4	4	4	4	4
5	4	4	5	4
6	4	4	4	4
7	4	4	4	4
8	4	4	5	5
9	5	4	4	3
10	4	4	4	5
11	4	4	4	5
12	4	4	4	5
13	4	4	4	4
14	4	4	4	5
15	5	4	4	4
16	4	4	4	4
17	4	4	4	4
18	4	4	4	5
19	4	3	4	5
20	4	4	5	4
21	4	4	4	5
22	4	4	4	3
23	4	4	4	5
24	4	4	4	4
25	4	4	4	5
26	4	4	4	3
27	4	3	4	3
28	5	5	3	3

29	4	5	5	29	5	5	4	5	5	4	4	29	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	29	3	4	29	3	5	5	5	29	3	4	5	4
30	4	5	5	30	5	5	5	5	5	4	4	30	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	30	3	4	30	3	2	3	5	30	5	2	5	2
31	4	5	4	31	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	31	4	4	31	4	4	3	4	31	4	3	4	3		
32	4	5	4	32	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	32	3	4	32	4	4	3	4	32	4	4	4	3	
33	5	5	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	33	4	4	33	4	4	2	4	33	4	4	4	2		
34	4	4	4	34	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34	4	4	34	4	4	5	4	34	4	5	4	5	
35	5	5	3	35	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	35	4	5	4	4	35	4	4	4	4		
36	5	4	4	36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	36	4	5	36	5	4	4	4	36	4	4	5	4		
37	5	4	3	37	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	37	4	4	37	4	3	4	4	37	3	4	4	4		
38	3	4	4	38	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	38	3	4	38	3	4	5	5	38	4	4	4	5			
39	3	5	3	39	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	39	4	4	39	4	4	2	4	39	4	3	4	4	
40	4	5	4	40	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	2	5	40	5	4	40	5	4	3	5	40	3	3	4	3				
41	5	5	4	41	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	41	4	4	41	3	3	4	5	41	4	4	4	4			
42	4	5	4	42	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	42	3	4	42	3	4	5	5	42	4	3	4	3				
43	4	4	5	43	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	43	4	5	43	4	5	5	4	43	4	3	4	4			
44	5	5	5	44	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	44	3	5	44	4	4	3	4	44	4	3	4	3			
45	4	5	4	45	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	45	4	4	45	4	4	3	4	45	4	3	4	4				
46	4	5	5	46	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	46	4	4	46	4	4	3	5	46	5	2	5	2			
47	5	5	5	47	5	4	3	5	4	4	3	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	2	47	4	4	47	4	4	3	4	47	4	2	4	2			
48	4	5	5	48	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	48	4	5	48	3	4	4	5	48	5	5	3	3			
49	5	5	4	49	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	49	4	4	49	4	4	3	4	49	4	3	4	4			
50	5	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	50	4	4	50	4	4	5	4	50	4	4	4	4			
51	5	5	5	51	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	51	4	4	51	4	4	4	5	51	4	4	5	5			
52	3	5	3	52	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	52	4	4	52	4	4	4	4	52	4	4	4	3			
53	5	5	3	53	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	53	4	4	53	3	4	4	4	53	4	4	4	3			

54	5	5	4	54	4	4	5	5	4	4	3	54	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	54	3	4
55	5	5	3	55	5	4	5	5	4	4	3	55	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55	4	4
56	5	5	3	56	5	3	5	5	4	4	3	56	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56	4	4
57	5	5	3	57	5	4	5	5	4	4	3	57	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57	4	4
58	5	5	3	58	5	4	5	5	4	4	3	58	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	58	4	4
59	5	5	3	59	5	4	4	5	4	4	3	59	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59	4	4
60	5	5	3	60	5	4	4	5	4	4	3	60	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	60	3	4
61	5	5	3	61	5	4	4	5	4	4	3	61	5	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61	4	4
62	5	5	3	62	5	4	4	4	4	4	3	62	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	62	3	4
63	5	5	4	63	4	4	5	5	4	4	3	63	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	63	3	4	
64	5	5	3	64	5	4	4	5	4	4	3	64	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	64	3	4
65	5	5	3	65	5	4	5	5	4	4	3	65	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	65	4	4
66	4	5	3	66	5	4	5	4	4	4	4	66	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	66	4	4
67	5	5	3	67	5	4	4	4	4	4	3	67	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	67	4	4
68	5	5	3	68	5	4	5	5	4	4	3	68	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	68	3	4
69	4	5	3	69	5	4	5	5	4	4	3	69	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	69	3	4
70	4	5	3	70	4	4	5	5	4	4	3	70	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	70	3	4
71	5	5	4	71	4	4	4	5	4	4	3	71	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	71	3	4
72	5	5	3	72	5	4	5	5	4	4	3	72	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	72	4	4
73	4	5	4	73	4	4	5	5	4	4	4	73	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	73	4	4
74	4	5	3	74	4	4	5	5	4	4	4	74	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	74	4	4
75	4	3	3	75	4	3	3	4	3	4	3	75	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	75	3	4	
76	4	5	4	76	4	4	4	4	4	4	4	76	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	2	76	4	4
77	5	5	4	77	5	5	3	4	3	4	4	77	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	77	4	4	
78	5	5	4	78	4	4	4	4	4	4	4	78	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	78	4	4

79	4	4	3
80	5	4	4
81	5	5	4
82	4	5	4
83	3	4	3
84	4	4	4
85	4	5	3
86	5	5	4
87	4	4	3
88	3	4	3
89	5	5	4
90	4	4	3
91	4	5	4
92	4	5	4
93	4	5	3
94	5	4	4
95	5	5	3
96	5	5	3
97	5	5	3
98	5	5	3
99	5	4	4
100	5	5	3
101	5	5	3
102	5	5	3
103	4	4	3

79	5	4	4	5	4	4	3
80	4	4	5	4	4	4	4
81	5	5	4	4	5	4	3
82	4	4	5	5	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4
84	3	4	3	3	4	4	4
85	4	4	5	5	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	3
87	4	3	4	5	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	3
89	5	4	5	5	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	5	3	4	4
92	5	4	4	5	4	4	3
93	4	4	5	5	4	4	4
94	5	4	4	5	4	4	4
95	4	4	5	4	4	4	3
96	4	4	5	5	4	4	3
97	4	4	4	5	4	4	3
98	4	4	5	5	5	4	3
99	4	4	5	5	5	5	3
100	4	4	5	5	4	4	3
101	4	4	5	4	4	4	3
102	5	4	4	5	4	4	4
103	5	4	5	5	5	5	3

79	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	
80	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4
81	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
82	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
83	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2
84	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	2
85	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
86	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2
87	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
88	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3
89	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
90	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2
91	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3
92	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3
93	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
94	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2
95	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
96	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
97	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
98	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2
99	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
100	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
101	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2
102	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2
103	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3

79	4	4
80	4	4
81	4	4
82	4	4
83	4	4
84	4	4
85	4	4
86	4	4
87	4	4
88	4	4
89	4	4
90	4	4
91	4	4
92	4	4
93	4	4
94	3	4
95	3	4
96	3	4
97	4	4
98	4	4
99	4	4
100	4	4
101	4	4
102	4	4
103	4	4

79	4	4	4	4
80	3	3	4	4
81	4	3	3	4
82	4	3	3	4
83	3	4	4	4
84	3	3	3	4
85	4	3	3	4
86	4	4	4	4
87	3	3	3	4
88	3	3	3	4
89	3	3	4	4
90	3	3	3	4
91	3	4	3	4
92	4	4	3	4
93	4	3	4	4
94	3	4	4	4
95	3	4	4	4
96	3	4	3	4
97	4	4	4	4
98	3	3	4	4
99	3	3	3	4
100	3	4	4	4
101	4	4	3	4
102	4	4	4	4
103	4	4	3	4

79	4	4	4	4
80	4	4	4	3
81	4	4	4	3
82	4	4	4	3
83	4	4	4	3
84	4	4	4	3
85	4	4	5	3
86	4	4	4	3
87	3	4	4	3
88	4	4	4	3
89	4	4	4	4
90	3	3	4	3
91	4	4	4	3
92	4	4	4	4
93	4	4	4	4
94	4	4	4	4
95	4	4	4	3
96	4	4	4	3
97	4	4	4	3
98	4	4	4	4
99	4	4	4	3
100	4	4	4	4
101	4	4	4	4
102	4	4	4	3
103	4	4	4	2

104	5	5	4	104	5	4	5	5	4	4	3	104	4	4	4	4	4	3	4	4	104	4	4	104	4	3	3	4	104	4	4	4	4	4
105	5	5	3	105	5	4	5	5	4	4	3	105	4	4	4	4	3	4	4	4	4	105	4	4	105	4	4	3	4	105	4	4	4	3
106	5	5	3	106	4	4	5	5	4	4	3	106	4	4	4	5	5	4	4	3	4	106	4	4	106	4	3	3	4	106	4	4	4	3
107	4	5	3	107	5	4	5	5	4	4	3	107	5	4	4	5	5	4	4	3	4	107	4	4	107	4	4	4	4	107	4	4	4	4
108	5	5	4	108	4	4	5	4	4	4	3	108	4	4	4	5	5	4	4	3	4	108	4	4	108	4	3	3	4	108	4	4	4	4
109	5	5	3	109	4	4	5	5	5	5	3	109	4	4	4	5	5	4	4	3	5	109	4	4	109	4	4	3	4	109	4	4	4	4
110	5	5	3	110	4	4	5	5	4	4	3	110	5	4	4	5	5	4	4	3	4	110	4	4	110	4	4	4	4	110	4	4	4	3
111	5	5	4	111	4	4	5	5	4	4	4	111	4	4	4	5	5	4	4	3	4	111	4	4	111	4	3	3	4	111	4	4	4	4
112	5	5	3	112	4	4	5	5	5	5	4	112	4	4	4	5	5	4	4	4	5	112	4	4	112	4	4	4	4	112	4	4	4	4
113	5	5	4	113	4	4	5	5	5	5	4	113	4	4	4	5	5	4	4	4	4	113	4	4	113	4	4	4	4	113	4	4	4	3
114	5	5	3	114	4	4	5	4	4	4	3	114	5	4	4	4	5	4	4	4	4	114	4	4	114	4	3	4	4	114	4	4	4	4
115	5	4	3	115	4	4	5	5	4	4	4	115	4	4	4	4	5	4	4	3	4	115	4	4	115	3	4	3	4	115	4	4	4	3
116	4	5	3	116	4	4	4	4	4	4	3	116	4	4	4	4	5	4	4	3	4	116	4	4	116	4	4	4	4	116	4	4	4	4
117	4	5	3	117	4	4	5	4	4	4	3	117	5	5	4	5	5	4	4	4	5	117	4	4	117	4	4	4	4	117	4	4	4	4
118	5	5	4	118	4	5	4	4	4	4	3	118	4	4	4	5	5	4	4	4	4	118	4	4	118	3	3	3	4	118	4	4	4	3
119	5	5	4	119	4	4	5	5	4	4	3	119	5	5	4	5	5	4	4	3	4	119	4	4	119	4	3	3	4	119	4	4	4	3
120	5	5	4	120	4	4	5	5	4	4	4	120	4	4	5	5	5	4	4	3	4	120	4	4	120	4	4	4	4	120	4	4	4	2
121	5	5	3	121	4	4	5	5	4	4	3	121	5	4	4	5	5	4	4	4	5	121	4	4	121	3	4	4	4	121	4	4	4	3
122	5	5	3	122	4	4	5	5	4	4	4	122	4	4	4	5	5	4	4	3	4	122	4	4	122	3	3	4	4	122	4	4	4	4
123	5	5	4	123	4	4	5	5	4	4	4	123	4	4	4	4	5	4	4	4	4	123	4	4	123	3	3	3	4	123	4	4	4	3
124	5	5	4	124	4	4	5	5	4	4	4	124	4	4	4	4	5	4	4	4	3	124	4	4	124	4	4	4	4	124	4	4	4	3
125	4	5	3	125	4	4	5	5	4	4	3	125	5	4	4	4	5	4	4	3	5	125	4	4	125	3	4	4	4	125	4	4	4	2
126	5	5	4	126	4	4	5	5	4	4	4	126	4	4	4	4	5	4	4	3	4	126	4	4	126	4	4	4	4	126	4	4	4	4
127	5	5	3	127	4	5	5	4	4	4	3	127	5	4	4	4	5	4	4	3	4	127	4	4	127	4	4	4	4	127	4	4	4	3
128	5	5	4	128	4	4	4	4	4	4	4	128	4	4	4	4	5	4	4	4	4	128	4	4	128	3	3	3	4	128	4	4	4	4



154	4	5	4	154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154	4	2	154	4	3	3	3	154	4	3	4	2
155	4	5	3	155	4	4	4	4	4	3	4	3			155	4	3	155	4	4	4	3	155	4	2	4	2
156	4	5	4	156	4	3	4	4	4	3	4	3			156	4	3	156	3	3	3	4	156	3	3	4	3
157	4	4	4	157	4	4	4	4	4	4	4	4			157	4	2	157	4	3	3	3	157	4	3	4	3
158	3	5	4	158	4	4	4	4	4	4	4	4			158	4	3	158	4	4	4	3	158	4	3	4	3
159	4	5	4	159	4	4	4	4	4	4	4	4			159	4	3	159	4	4	4	4	159	4	3	4	3
160	3	5	4	160	4	4	4	4	4	4	4	4			160	4	3	160	4	4	3	4	160	4	3	4	3
161	4	5	4	161	4	4	4	4	4	4	4	4			161	4	3	161	4	3	3	4	161	4	3	4	3
162	4	5	4	162	4	4	4	4	4	4	4	4			162	4	3	162	4	3	3	4	162	4	3	4	2
163	4	5	4	163	4	4	4	4	4	4	4	4			163	4	3	163	4	3	3	4	163	4	3	4	2
164	4	5	4	164	4	3	4	4	4	4	4	4			164	4	2	164	4	4	4	4	164	4	3	4	3
165	4	4	4	165	4	4	3	4	4	4	4	4			165	4	3	165	4	3	3	4	165	3	2	4	2
166	4	4	4	166	4	4	3	4	4	4	4	4			166	4	3	166	4	2	3	4	166	4	3	4	2
167	4	4	3	167	4	4	4	4	4	4	4	4			167	4	3	167	4	3	3	4	167	4	3	4	2
168	4	4	3	168	4	4	4	4	4	4	4	4			168	4	3	168	4	3	3	4	168	4	3	4	2
169	4	4	3	169	4	4	4	4	4	3	3	4			169	4	3	169	4	3	3	4	169	4	3	4	3
170	4	4	4	170	4	3	4	4	4	4	4	4			170	4	3	170	4	3	3	4	170	4	3	4	2
171	4	4	3	171	4	4	4	4	4	4	4	4			171	4	3	171	4	3	3	4	171	4	3	4	2
172	4	4	3	172	4	4	4	4	4	3	3	4			172	4	3	172	4	4	4	4	172	4	3	4	2
173	4	4	3	173	4	4	4	4	4	3	4	4			173	4	3	173	4	4	4	4	173	4	3	4	2
174	4	5	3	174	4	4	4	4	4	4	4	4			174	4	3	174	4	3	4	4	174	4	2	4	3
175	4	4	4	175	4	4	4	4	4	4	4	4			175	4	3	175	4	3	4	4	175	3	2	4	2
176	4	4	3	176	4	4	4	4	4	4	4	4			176	4	3	176	4	4	4	4	176	4	3	4	2
177	4	4	4	177	4	4	4	4	4	4	4	4			177	4	3	177	4	3	2	4	177	3	2	4	3
178	4	5	3	178	4	4	3	4	4	4	4	4			178	4	3	178	4	4	4	4	178	4	3	4	2

179	4	4	4	3															
180	4	4	4	3															
181	4	4	4	4															
182	4	5	3																
183	5	4	4																
184	5	5	4																
185	4	5	3																
186	4	4	4																
187	4	4	3																
188	4	4	4																
189	4	4	3																
190	4	4	4																
191	4	4	4																
192	4	5	3																
193	4	5	4																
194	4	5	4																
195	4	5	4																
196	4	5	4																
197	5	4	4																
198	5	4	5																
199	5	5	4																
200	4	4	4																
201	5	4	4																
202	5	5	4																
203	4	4	4																
179	4	4	4	4	3	3	4												
180	4	4	4	4	3	4	4												
181	4	4	4	4	4	4	4												
182	4	4	4	4	4	4	4												
183	5	4	3	4	4	4	5												
184	4	4	4	4	4	4	4												
185	4	4	4	4	3	4	4												
186	4	4	4	4	3	4	4												
187	4	4	4	4	4	4	4												
188	4	4	4	4	4	4	4												
189	4	4	4	3	3	4	4												
190	4	4	4	4	4	4	4												
191	4	4	4	4	4	4	4												
192	4	4	4	4	4	4	4												
193	5	4	2	4	4	4	4												
194	4	4	2	4	4	5	4												
195	4	4	4	4	4	5	4												
196	4	4	4	5	4	4	4												
197	4	4	4	4	4	4	3												
198	4	4	4	4	4	4	4												
199	5	4	4	4	4	4	4												
200	4	4	4	4	4	4	4												
201	5	4	4	4	4	4	5												
202	5	4	4	4	4	4	4												
203	4	4	4	4	4	4	4												
179	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4		
180	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3		
181	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4		
182	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3		
183	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4		
184	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	2	2	3	3	4		
185	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4		
186	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3		
187	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2		
188	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3		
189	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2		
190	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3		
191	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
192	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2		
193	5	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	3	5	4	4	4	1	4	
194	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	2	4	4	3	2	
195	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	2	4	3	3	4	
196	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	
197	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	
198	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4
199	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2
200	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
201	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	2	3	2	3	5	5
202	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	3	2	3	3	3	4	4
203	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	2	2	4	3	2	1
179	4	3																	
180	4	3																	
181	4	3																	
182	4	3																	
183	4	3																	
184	4	3																	
185	4	3																	
186	4	3																	
187	4	3																	
188	4	3																	
189	4	3																	
190	4	4																	
191	4	4																	
192	4	3																	
193	3	3																	
194	3	3																	
195	3	3																	
196	3	3																	
197	4	4																	
198	3	4																	
199	3	4																	
200	3	3																	
201	3	4																	
202	3	3																	
203	3	4																	
179	4	4	4	4															
180	4	4	4	4															
181	4	4	4	4															
182	4	3	4	4															
183	3	3	4	3															
184	2	3	3	2															
185	4	4	4	4															
186	4	4	4	4															
187	4	3	3	4															
188	4	4	3	4															
189	4	3	3	4															
190	4	3	4	4															
191	4	4	4	4															
192	4	3	3	4															
193	3	4	3	4															
194	3	4	3	3															
195	3	4	4	4															
196	4	3	4	4															
197	4	4	2	3															
198	3	4	3	3															
199	3	4	3	2															
200	2	4	4	4															
201	3	4	4	2															
202	3	4	3	2															
203	3	2	2	2															
179	4	2	4	2															
180	4	2	4	2															
181	4	2	4	2															
182	4	2	4	3															
183	2	2	4	4															
184	4	5	4	4															
185	4	2	4	3															
186	4	2	4	3															
187	3	2	4	3															
188	3	2	4	3															
189	4	2	4	3															
190	4	2	4	3															
191	4	3	4	3															
192	4	3	4	3															
193	4	4	4	3															
194	3	4	4	4															
195	4	3	4	4															
196	4	4	4	4															
197	4	4	4	4															
198	4	4	4	4															
199	4	4	4	4															
200	4	4	4	4															
201	3	3	4	3															
202	3	2	3	3															
203	4	4	4	3															

“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL, EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2017”

204	5	4	5	204	4	4	3	4	4	4	4	204	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	2	2	4	3	3	4	204	3	3	204	3	3	2	2	204	3	3	4	3	
205	5	4	4	205	4	4	3	4	4	4	4	205	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	2	2	5	4	3	4	205	3	4	205	3	4	3	2	205	3	4	4	4	
206	5	4	4	206	4	4	4	4	4	4	4	206	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3	2	4	2	3	1	206	3	4	206	3	4	4	4	3	206	3	4	4	3
207	4	4	4	207	4	4	4	4	3	4	4	207	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	2	4	3	4	4	207	3	4	207	3	4	2	4	2	207	4	3	4	4
208	3	3	2	208	5	4	4	5	4	4	4	208	5	4	4	3	5	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	1	208	4	3	208	2	3	3	4	208	4	3	3	3	
209	5	4	3	209	5	4	4	4	4	4	3	209	4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	2	4	4	2	2	4	4	4	3	209	4	4	209	4	4	4	4	209	4	3	4	3	
210	4	4	3	210	4	4	4	5	5	5	4	210	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	210	4	3	210	3	2	2	3	210	3	2	3	1	
211	5	5	4	211	4	4	4	5	3	3	4	211	5	4	3	3	5	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	211	3	3	211	2	3	2	4	211	3	1	3	3	
212	5	5	3	212	5	4	4	5	5	5	4	212	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	212	4	3	212	3	4	4	4	212	3	1	3	1	
213	5	5	3	213	4	4	4	5	3	4	4	213	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	213	3	4	213	4	4	4	4	213	3	2	3	3	
214	5	4	3	214	5	4	4	5	4	4	4	214	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	214	4	4	214	3	2	2	4	214	3	1	3	3	
215	4	4	3	215	5	4	4	4	4	4	4	215	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	3	215	4	3	215	3	3	3	4	215	3	2	3	3	
216	5	4	4	216	4	4	3	5	4	4	4	216	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	216	4	3	216	3	4	4	3	216	3	2	3	2
217	4	5	3	217	4	4	4	4	4	4	4	217	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	217	4	4	217	4	3	4	4	217	4	3	4	3	
218	5	4	3	218	4	4	5	5	3	4	4	218	4	4	4	4	5	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	218	4	2	218	4	3	3	4	218	3	2	3	3	
219	5	4	3	219	4	4	4	4	4	4	3	219	4	4	4	4	5	2	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	219	4	3	219	3	3	3	4	219	3	3	3	3	
220	4	4	3	220	4	4	3	4	4	4	4	220	5	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	220	4	4	220	3	2	3	4	220	3	2	2	2	
221	4	4	3	221	4	4	4	4	4	4	3	221	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	221	4	3	221	3	4	4	4	221	3	2	3	2	
222	5	5	3	222	4	4	5	5	4	4	3	222	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	222	4	3	222	4	3	3	4	222	3	2	4	3	
223	4	4	3	223	5	4	3	4	3	4	4	223	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	223	4	3	223	3	3	4	4	223	4	4	4	2	
224	4	5	3	224	4	3	4	4	4	4	4	224	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	224	3	3	224	3	2	3	4	224	4	2	3	2		
225	4	5	3	225	5	4	5	5	4	4	4	225	4	5	4	4	5	3	4	2	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	225	4	4	225	4	3	3	4	225	3	3	4	3	
226	5	5	3	226	5	4	5	5	4	4	4	226	4	4	4	5	5	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	1	226	4	3	226	3	3	3	4	226	3	2	4	3		
227	5	5	3	227	5	4	4	4	4	4	4	227	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	227	4	4	227	4	3	4	4	227	4	2	4	2	
228	5	4	4	228	4	4	4	5	5	5	4	228	5	5	4	4	5	3	3	1	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	2	228	3	3	228	3	4	4	4	228	4	1	4	1	



254	4	5	3	254	5	3	3	5	3	4	4	254	5	5	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	254	4	3	254	2	3	3	3	254	3	3	4	3	
255	4	4	4	255	5	4	4	5	5	5	4	255	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	1	255	4	3	255	2	4	4	4	255	4	2	4	3	
256	4	5	3	256	5	4	5	5	4	4	4	256	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	2	256	5	4	256	2	3	3	4	256	4	3	4	4	
257	4	5	4	257	4	4	5	5	4	4	4	257	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	257	4	4	257	3	4	4	4	257	4	3	4	3	
258	4	5	3	258	5	4	5	5	4	4	4	258	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	258	4	3	258	3	4	4	4	258	4	4	4	3	
259	4	4	4	259	5	4	4	4	4	4	4	259	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	2	259	4	3	259	3	4	4	4	259	4	3	4	3	
260	4	5	3	260	5	4	5	5	4	4	4	260	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	260	5	4	260	3	4	4	4	260	4	3	4	4	
261	4	5	4	261	4	5	4	4	4	4	4	261	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	261	4	4	261	3	4	4	4	261	3	3	4	3	
262	4	5	3	262	5	4	4	5	4	4	4	262	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	2	262	4	3	262	2	3	3	4	262	3	2	3	2	
263	4	4	4	263	5	4	4	5	5	5	4	263	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	263	4	3	263	2	3	4	4	263	3	2	3	3	
264	5	5	3	264	4	4	5	5	5	4	4	264	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	264	3	3	264	2	3	3	4	264	4	4	4	4	
265	4	5	3	265	5	4	4	4	4	4	4	265	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	265	4	4	265	2	3	3	4	265	4	3	4	3	
266	5	4	4	266	5	4	4	5	4	4	4	266	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	266	4	3	266	3	3	2	4	266	4	3	4	3	
267	4	4	3	267	5	4	4	4	4	4	4	267	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	267	4	3	267	2	2	1	3	267	3	2	3	3	
268	4	5	3	268	5	4	4	5	4	4	4	268	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	268	4	4	268	3	4	4	4	268	4	3	4	4
269	5	5	3	269	5	4	4	5	4	4	4	269	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	269	4	4	269	3	2	2	4	269	4	3	4	3
270	5	5	3	270	5	4	4	5	4	4	4	270	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	270	4	4	270	3	4	4	4	270	4	3	4	3	
271	4	5	3	271	5	4	5	5	4	4	4	271	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	271	4	4	271	3	4	4	4	271	4	3	4	4	
272	4	4	3	272	4	4	3	5	4	4	4	272	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	272	4	4	272	3	4	4	4	272	4	3	4	3	
273	4	5	3	273	5	4	4	5	4	4	4	273	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	273	4	4	273	3	4	4	4	273	4	3	4	3	
274	5	4	3	274	5	4	5	5	3	4	4	274	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	274	4	3	274	2	3	2	4	274	4	3	4	3	
275	4	4	3	275	4	4	5	5	3	3	4	275	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	275	4	4	275	3	3	2	4	275	4	3	4	3	
276	4	4	4	276	5	4	4	4	4	4	4	276	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	276	4	3	276	4	3	3	4	276	4	3	4	3	
277	4	3	3	277	5	4	5	4	4	4	4	277	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	277	4	3	277	3	2	3	4	277	4	2	4	3	
278	4	5	3	278	5	4	4	5	4	4	4	278	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	278	3	3	278	1	2	3	4	278	3	2	3	3	

279	5	4	3	279	4	4	4	4	4	4	4	279	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	279	4	4	279	2	3	3	3	279	4	2	3	3	
280	4	4	3	280	5	4	4	4	4	4	4	280	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	280	4	4	280	3	4	4	4	280	4	4	4	3	
281	5	5	5	281	5	5	4	5	4	4	4	281	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	281	4	4	281	4	4	3	4	281	4	4	4	3	
282	4	4	4	282	5	4	5	5	4	4	3	282	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	282	4	2	282	4	3	3	4	282	4	3	4	3		
283	4	5	3	283	5	5	5	5	4	4	4	283	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	283	4	2	283	4	3	3	4	283	4	2	4	3	
284	4	4	3	284	4	4	4	5	4	4	4	284	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	1	284	4	2	284	4	3	4	3	284	4	2	4	3	
285	4	5	3	285	5	3	5	5	4	4	3	285	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	285	4	2	285	3	3	4	4	285	4	2	4	2	
286	4	4	4	286	5	4	5	4	4	4	5	286	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	286	4	4	286	4	5	4	5	286	4	3	4	5	
287	4	5	4	287	4	4	4	4	4	4	4	287	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	287	4	3	287	4	3	4	4	287	4	4	4	4	
288	4	5	3	288	5	4	5	5	5	5	4	288	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	288	4	4	288	4	3	3	4	288	4	3	4	4	
289	4	5	3	289	5	4	5	5	5	4	4	289	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	289	4	4	289	4	3	3	4	289	4	2	4	3	
290	4	4	4	290	4	4	5	5	4	4	3	290	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	290	5	4	290	4	3	4	4	290	4	2	4	3	
291	4	4	3	291	4	4	5	5	3	4	4	291	5	5	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	291	4	3	291	4	3	3	4	291	4	3	4	3	
292	5	5	5	292	4	4	4	4	5	4	4	292	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	1	5	5	4	3	292	5	2	292	3	3	1	5	292	3	3	4	3		
293	4	4	5	293	5	5	5	4	4	4	3	293	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	1	3	4	4	293	4	2	293	3	2	4	4	293	4	3	4	3	
294	5	4	4	294	5	5	4	4	5	5	4	294	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	294	4	2	294	5	4	2	4	294	3	2	4	3		
295	5	4	4	295	5	4	4	4	4	4	4	295	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	295	5	3	295	4	4	4	4	295	5	4	4	2	
296	5	5	5	296	5	4	5	4	4	4	4	296	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	2	4	5	4	4	296	5	2	296	4	3	4	4	296	5	5	4	3	
297	4	5	4	297	4	4	4	4	4	4	4	297	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	1	297	4	1	297	4	2	1	5	297	4	4	4	3	
298	5	4	4	298	4	4	4	4	4	4	4	298	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	1	298	4	3	298	4	4	5	4	298	5	3	4	4
299	5	5	4	299	4	4	4	5	4	4	5	299	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	2	4	3	3	4	299	4	2	299	4	4	4	4	299	4	2	4	4	
300	5	5	4	300	4	4	4	4	3	4	4	300	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	300	4	2	300	4	3	4	4	300	4	3	4	2	
301	5	5	4	301	4	4	4	4	4	4	4	301	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	301	4	2	301	4	3	2	4	301	4	3	4	2	
302	5	5	4	302	4	4	4	4	4	4	4	302	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	1	4	3	3	5	302	4	2	302	2	2	2	4	302	4	4	4	4	
303	4	5	4	303	4	4	4	4	5	5	4	303	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	303	4	1	303	4	3	3	4	303	5	4	4	3

304	4	5	4
305	4	5	4
306	4	5	4
307	5	5	3
308	4	5	4
309	4	5	5
310	5	4	4
311	4	4	4
312	5	4	5
313	5	5	5
314	4	4	4
315	4	4	4
316	4	5	4
317	5	4	4
318	3	5	4
319	3	5	3
320	5	5	3
321	5	5	3
322	4	4	4
323	5	5	3
324	5	5	3
325	4	5	4
326	5	4	3
327	5	4	4
328	3	5	4

304	4	4	4	4	4	4	4	4
305	4	5	4	4	3	4	4	4
306	4	4	4	4	4	4	4	4
307	5	5	4	4	4	4	4	4
308	4	4	4	4	4	5	4	4
309	5	5	4	4	4	4	4	4
310	5	4	4	4	5	4	4	4
311	4	5	4	5	4	4	4	4
312	5	5	4	4	5	4	4	4
313	5	5	4	4	4	4	4	4
314	4	4	5	4	4	4	4	4
315	4	4	3	4	4	4	4	4
316	4	4	4	4	3	4	4	4
317	4	4	5	4	4	4	4	4
318	4	4	4	4	3	4	5	4
319	4	4	4	4	4	4	4	3
320	4	4	4	4	4	4	4	3
321	4	4	4	4	4	4	4	3
322	4	4	5	3	4	4	4	4
323	4	4	5	4	4	4	4	3
324	4	4	4	4	4	4	4	3
325	4	4	5	3	4	4	4	4
326	4	4	5	4	4	4	4	3
327	4	4	5	4	4	4	4	3
328	4	4	4	4	4	4	4	4

304	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4
305	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	2	3
306	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2
307	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
308	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3
309	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5
310	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4
311	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	3	2
312	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	4	2	3	3	3	4
313	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4
314	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2
315	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3
316	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	3	1
317	5	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5
318	4	5	5	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
319	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
320	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
321	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
322	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4
323	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	2
324	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	2
325	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4
326	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
327	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4
328	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4

304	4	2
305	4	2
306	4	2
307	4	4
308	4	4
309	4	4
310	5	4
311	4	4
312	4	4
313	4	4
314	4	5
315	4	4
316	5	4
317	4	4
318	4	4
319	4	2
320	4	4
321	4	4
322	4	3
323	4	4
324	4	4
325	4	3
326	4	3
327	4	3
328	4	4

304	4	2	2	4
305	4	3	2	4
306	4	3	2	4
307	4	4	4	4
308	4	5	4	4
309	4	5	4	4
310	4	5	4	4
311	4	3	3	4
312	4	2	4	4
313	4	5	3	2
314	4	4	1	3
315	4	5	3	2
316	4	4	3	3
317	5	2	2	2
318	4	4	2	1
319	4	5	1	3
320	4	5	1	2
321	2	2	4	1
322	4	2	4	1
323	4	4	2	2
324	4	4	1	2
325	4	2	4	1
326	4	2	4	1
327	4	2	4	1
328	4	5	1	2

304	4	4	4	2
305	4	3	4	2
306	2	3	4	2
307	4	4	4	4
308	4	4	4	4
309	4	4	5	4
310	4	4	4	5
311	4	4	4	4
312	3	5	5	3
313	4	4	5	3
314	4	4	4	3
315	3	4	4	4
316	4	4	4	3
317	3	3	4	3
318	2	3	4	3
319	2	4	4	2
320	2	2	4	2
321	2	2	4	2
322	2	3	4	2
323	2	3	4	4
324	2	4	4	4
325	2	3	4	2
326	2	3	4	2
327	2	3	4	2
328	2	3	4	3

329	3	5	4	329	4	4	4	5	3	4	3	329	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	329	4	4	329	4	4	1	1	329	2	3	4	2	
330	3	5	4	330	4	4	5	3	5	4	4	330	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	330	4	4	330	4	5	1	1	330	2	3	4	2	
331	5	5	3	331	4	4	4	4	4	4	3	331	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	331	4	4	331	4	5	1	2	331	2	3	4	3		
332	5	4	4	332	4	4	5	4	4	4	3	332	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	332	4	4	332	4	2	4	1	332	2	3	4	2	
333	3	5	4	333	4	4	5	3	4	4	1	333	5	5	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	333	4	3	333	4	2	4	1	333	2	2	4	2	
334	3	4	3	334	4	4	4	4	4	4	3	334	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4	3	3	2	334	4	3	334	4	5	4	1	334	2	4	4	2	
335	3	5	4	335	4	4	5	4	4	4	4	335	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	335	4	4	335	4	5	1	2	335	2	4	4	2	
336	4	5	3	336	4	4	4	4	4	4	4	336	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	336	4	4	336	4	4	4	2	336	2	4	4	4
337	4	5	4	337	4	4	4	4	4	4	4	337	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	337	4	4	337	4	3	3	2	337	3	3	4	3	
338	3	5	4	338	4	4	5	3	4	4	3	338	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	2	338	4	4	338	4	4	1	2	338	2	3	4	2	
339	5	5	4	339	4	4	5	4	4	4	3	339	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4	3	3	2	339	3	2	339	2	3	4	2	339	2	2	4	2	
340	4	5	4	340	4	4	5	3	4	4	3	340	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	340	3	2	340	2	3	4	2	340	2	2	4	2	
341	2	4	4	341	4	4	4	4	4	4	4	341	5	5	4	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	341	4	2	341	4	2	4	2	341	2	3	4	2	
342	4	5	4	342	4	4	5	3	4	4	4	342	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	342	4	4	342	4	4	2	2	342	2	3	4	2	
343	4	4	3	343	4	4	5	5	3	4	4	343	5	5	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	343	4	3	343	4	3	3	4	343	4	3	4	3	
344	3	4	3	344	5	4	5	5	4	4	4	344	5	4	4	5	5	3	4	2	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	344	4	3	344	4	3	4	4	344	4	2	4	2
345	5	5	4	345	5	4	5	5	4	4	4	345	5	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	345	4	4	345	4	4	4	4	345	4	3	4	3	
346	4	5	4	346	4	4	4	4	4	4	4	346	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	346	4	4	346	4	3	3	4	346	4	3	4	3	
347	4	5	3	347	5	4	5	5	4	4	3	347	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	347	5	4	347	4	4	3	4	347	4	2	4	3
348	4	4	3	348	4	4	4	5	4	4	4	348	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	348	4	3	348	4	4	4	4	348	4	3	4	3
349	4	5	3	349	5	4	5	5	5	5	3	349	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	349	4	4	349	4	3	4	4	349	4	3	4	4
350	4	5	3	350	5	4	5	5	4	4	3	350	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	350	4	3	350	4	3	4	4	350	4	2	4	3
351	4	5	3	351	4	3	5	5	5	5	4	351	5	4	4	5	5	3	4	2	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	351	4	4	351	4	3	3	4	351	4	3	4	3
352	5	5	4	352	4	4	4	4	4	4	3	352	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	352	3	3	352	3	4	4	4	352	4	2	4	4
353	4	4	5	353	4	4	5	4	4	4	5	353	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	353	4	4	353	4	5	5	4	353	4	2	4	4

“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL, EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2017”

354	5	5	4
355	4	5	4
356	5	4	4
357	4	4	4
358	5	5	4
359	4	5	4
360	4	4	4
361	5	5	4
362	5	5	3
363	5	5	3
364	5	5	3
365	5	5	4
366	5	4	3
367	5	5	3

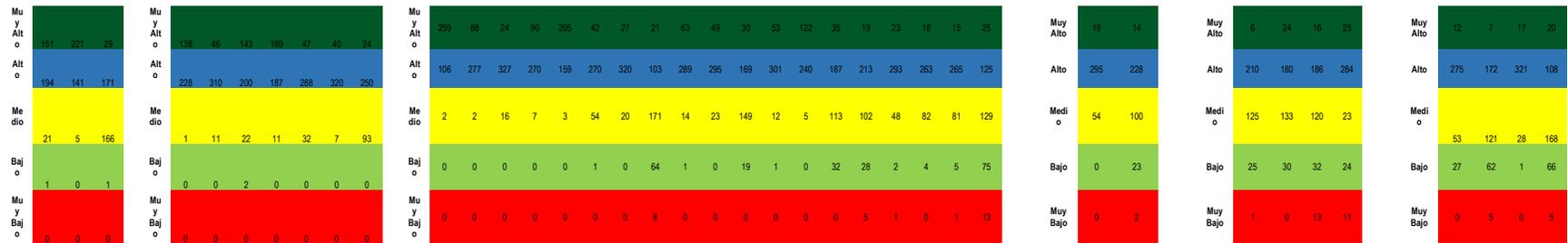
354	4	4	5	4	4	4	4	3
355	4	4	4	4	5	4	5	
356	5	4	5	4	4	4	5	
357	5	4	4	4	5	4	4	
358	4	4	5	4	4	4	3	
359	4	4	4	5	4	4	5	
360	5	4	4	5	5	4	4	
361	4	4	4	5	5	5	4	
362	5	4	4	4	5	5	4	
363	5	4	4	4	5	5	5	
364	5	4	4	4	4	4	4	
365	5	4	4	4	4	4	4	
366	5	5	4	4	5	5	4	
367	5	4	4	4	4	5	4	

354	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4
355	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
356	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
357	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
358	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4
359	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
360	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
361	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3
362	5	4	4	5	5	5	4	2	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	2
363	5	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	2
364	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
365	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3
366	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
367	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3

354	3	3
355	4	5
356	3	3
357	3	4
358	4	3
359	3	3
360	4	3
361	4	4
362	4	4
363	4	3
364	4	4
365	4	4
366	4	3
367	4	4

354	3	4	4	5
355	4	4	5	4
356	3	4	4	4
357	3	3	4	4
358	4	4	4	4
359	3	4	4	4
360	4	3	4	4
361	4	3	4	4
362	4	3	2	4
363	3	3	2	4
364	4	3	3	4
365	4	3	4	4
366	3	3	4	3
367	4	3	3	4

354	4	3	5	4
355	4	3	5	4
356	3	2	4	4
357	4	3	4	4
358	4	3	4	4
359	4	2	4	4
360	4	3	4	4
361	4	4	4	4
362	4	3	4	2
363	4	1	4	1
364	3	2	4	2
365	4	2	4	1
366	4	2	4	3
367	4	2	4	3



### Anexo 7. Panel fotográfico

**Fotografía 1:** Encuesta realizada al personal de la obra: “Mantenimiento de calzada en la Av. Vía de Evitamiento Norte (entre Jr. Angamos y Av. Hoyos Rubio) y sur (entre Av. Carlos Malpica y Ovalo Musical)”



**Fotografía 2:** Encuesta realizada al personal de la obra: “Mantenimiento de calzada en la Av. Vía de Evitamiento Norte (entre Jr. Angamos y Av. Hoyos Rubio) y sur (entre Av. Carlos Malpica y Ovalo Musical)”



**Fotografía 3:** Encuesta realizada al personal de la obra: “Mantenimiento del muro de contención y graderío Psje. La Ruda - barrio Santa Elena - Distrito de Cajamarca - Cajamarca”



**Fotografía 4:** Encuesta realizada al personal de la obra: “Mantenimiento del muro de contención y graderío Psje. La Ruda - barrio Santa Elena - Distrito de Cajamarca - Cajamarca”



**Fotografía 5:** Obra: “Creación del mercado zonal sur, distrito de Cajamarca, provincia de Cajamarca - Cajamarca”



**Fotografía 6:** Encuesta realizada al personal de la obra: “Mejoramiento de la Av. San Martín de Porres entre el Jr. San Luis y el Jr. Progreso, barrio Pueblo Libre, provincia de Cajamarca - Cajamarca”



**Fotografía 7:** Encuesta realizada al personal de la obra: “Creación del mercado zonal sur, distrito de Cajamarca, provincia de Cajamarca - Cajamarca”



**Fotografía 8:** Encuesta realizada al personal de la obra: “Creación del mercado zonal sur, distrito de Cajamarca, provincia de Cajamarca - Cajamarca”



**Fotografía 9:** Encuesta realizada al personal de la obra: “Creación del mercado zonal sur, distrito de Cajamarca, provincia de Cajamarca - Cajamarca”



**Fotografía 10:** Encuesta realizada al personal de la obra: “Mantenimiento de calzadas del centro histórico de la ciudad de Cajamarca”

