



Facultad de Ingeniería.
Escuela de Construcción Civil.

Influencia de la valuación de cargos en la satisfacción laboral de los profesionales en medianas empresas constructoras de la comuna de Valparaíso.

Por

Katherine Cisterna Carrasco.

Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias de la Construcción y al título de Ingeniero en Construcción.

Profesor guía: David Jamet Aguilar.
Profesor co-referente: María Paz Varela Díaz

Abril, 2018.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	2
ÍNDICE DE TABLA	4
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES GENERALES	8
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.2 OBJETIVOS	11
1.2.1 OBJETIVO GENERAL.....	11
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
1.3 ALCANCES	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	12
2.1 GESTIÓN ORGANIZACIONAL	13
2.2 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	13
2.2.1 FUNCIONES DE LA GESTIÓN DE RRHH.....	14
2.2.2 OBJETIVOS DE LA GESTION DE RRHH.....	15
2.2.3 SUBSISTEMAS DE GESTION DE RRHH.....	15
2.3 VALUACIÓN DE CARGOS	16
2.3.1 OBJETIVOS VALUACIÓN DE CARGOS.....	16
2.3.2 MÉTODOS DE VALUACIÓN DE CARGOS.....	17
2.4 SATISFACCIÓN LABORAL	19
2.4.1 DEFINICIÓN SATISFACCIÓN LABORAL.....	19
2.4.2 LA SATISFACCIÓN COMO UNA EMOCIÓN.....	19
2.4.3 LA SATISFACCIÓN COMO UNA RESULTADO DE UNA COMPARACIÓN.....	19
2.4.4 TEORÍA DE SATISFACCIÓN LABORAL.....	20
.....	21
2.4.5 DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	21
2.4.6 EFECTOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	22
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	23
3.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	24
3.2 SELECCIÓN DE MUESTREO	25
3.3 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	25
3.3.1 VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	25
3.3.1.1 VALIDEZ.....	26
3.3.1.2 CONFIABILIDAD.....	26
3.3.3 PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS.....	26
3.3.4 MEDICIÓN SATISFACCIÓN LABORAL.....	27
3.3.5 MEDICIÓN DE VALUACIÓN DE CARGOS.....	28

<i>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</i>	29
4.1 INTRODUCCIÓN	30
4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS VALUACIÓN DE CARGOS	31
4.1.1 Puntaje de respuestas por Empresa.....	31
4.1.3 Análisis por método de valuación	34
4.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS SATISFACCIÓN LABORAL	36
4.2.1 Puntaje de respuestas por Empresa.....	36
Índice de satisfacción laboral en total de la muestra.....	37
4.2.4 Análisis de satisfacción por sexo, rol que desempeña y tiempo en la empresa	39
4.3 ANÁLISIS DE ESTADÍSTICA INFERENCIAL PARA VALUACIÓN DE CARGOS	40
4.4 ANÁLISIS DE ESTADÍSTICA INFERENCIAL PARA SATISFACCIÓN LABORAL	41
4.5 ANÁLISIS DE ESTADÍSTICA INFERENCIAL NO PARAMÉTRICA PARA SATISFACCIÓN LABORAL ...41	
4.6 Análisis de la prueba Kruskal-Wallis	44
4.7 ANÁLISIS DE LAS DOS VARIABLES	44
<i>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES</i>	47
<i>CAPÍTULO VI: BIBLIOGRAFÍA</i>	50
<i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i>	51
<i>ANEXOS</i>	54
ANEXO 1	55
ANEXO 2	56
ANEXO 3	57
ANEXO 4	58
<i>CARTA GANTT</i>	59

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 3.1 Clasificación de PyMes según número de trabajadores.....	27
Tabla 3.2 Clasificación de PyMes según ventas anuales medidas en UF.....	27
Tabla 4.1.1 Etiqueta de valuación de cargo según porcentaje.....	30
Tabla 4.1.2 Clasificación del nivel de valuación.....	30
Tabla 4.1.3 Tabla de recuento, valuación de cargos empresa y respuestas.....	31
Tabla 4.1.3.1 Tipo de método, por empresa.....	33
Tabla 4.2.1 Etiqueta de satisfacción según porcentaje.....	35
Tabla 4.2.2 Clasificación del nivel de satisfacción.....	35
Tabla 4.2.3 Índice satisfacción.....	36
Tabla 4.2.4 Índice satisfacción por sexo.....	37
Tabla 4.2.5 Índice satisfacción por rol que desempeña.....	38
Tabla 4.2.6 Índice de satisfacción por tiempo en la empresa.....	38
Tabla 4.2.7 Análisis factorial de satisfacción laboral, matriz de componentes rotados.....	39
Tabla 4.2.8 Componentes destacados.....	40
Tabla 4.3.1 Prueba de chi-cuadrado.....	41
Tabla 4.4.1 Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.....	42
Tabla 4.5.1 Pruebas de chi-cuadrado entre satisfacción y empresa.....	43
Tabla 4.5.2 Prueba de chi-cuadrado entre satisfacción y tiempo en la empresa.....	44
Tabla 4.5.1.3 Prueba chi cuadrado, satisfacción y rol.....	45
Tabla 4.6.1 Prueba Kruskal-Wallis	45
Tabla 4.7.1 Prueba de correlación de Rho de Spearman.....	46
Tabla 4.7.2 Prueba de Mann-Whitney.....	47
Tabla 6.1 Medianas empresas constructoras de la comuna de Valparaíso.....	58

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1, Puntaje de valuación por empresa.....	32
Ilustración 2, Recuento de respuestas por empresa.....	33
Ilustración 3, Porcentaje por pregunta de la muestra total	33
Ilustración 4, Tipo de métodos por empresas	35
Ilustración 5, Método de valuación más utilizado	35
Ilustración 6, Puntaje obtenido por empresas	37
Ilustración 7, Porcentajes obtenidos sobre nivel de satisfacción	38

RESUMEN

La valuación de cargos es un proceso de gestión de recursos humanos que puede llevarse a cabo con variados métodos e incluye varias técnicas mediante las cuales se aplican criterios comunes de comparación para determinar la importancia relativa de cada cargo dentro de la organización administrativa y así determinar remuneraciones equitativas.

Hoy en día el área de los RRHH en la construcción ha tomado un papel importante en el desarrollo general de esta industria, ya que es el potencial de excelencia de una empresa. Es necesario aplicar la gestión de recursos humanos ya que los cambios económicos, políticos, tecnológicos, legales, entre otros, dejan como protagonista el factor humano.

Es importante considerar estas herramientas dentro de los planes de desarrollo de las organizaciones ya que, uno de los factores principales de la satisfacción laboral, son las remuneraciones.

Esta memoria busca encontrar una relación entre la valuación de cargos, cuantificada a través de una metodología, y la satisfacción laboral en profesionales mediante herramientas, tales como encuestas y en base a los datos empíricos.

Para medir la variable satisfacción laboral se utilizó el instrumento de Satisfacción General de Warr, Cook y Wall traducida al español y adaptada por Pérez-Bilbao y Fidalgo, denominado Escala General de Satisfacción NTP (Nota técnica de prevención) 394.

El instrumento de diagnóstico de valuación de cargos es un instrumento de elaboración propia que mide cuanto es el nivel de Valuación de cargos que hay en cada empresa encuestada.

Se procura determinar si el índice de valuación de cargos de cada empresa, afecta o no en la satisfacción laboral de las medianas empresas constructoras.

Palabras clave: Valuación de cargos, satisfacción laboral, medianas empresas.

ABSTRACT

The valuation of positions is a process of human resources management that can be carried out with different methods and includes several techniques by which common comparison criteria are applied to determine the relative importance of each position within the administrative organization and thus determine remunerations fair.

Nowadays the area of the HR in construction has taken an important role in the general development of this industry, since it is the potential of excellence of a company. It is necessary to apply human resources management since economic, political, technological, legal changes, among others, leave the human factor as the protagonist.

It is important to consider these tools within the development plans of organizations since, one of the main factors of job satisfaction, are salaries.

This report seeks to find a relationship between the valuation of charges, quantified through a methodology, and job satisfaction in professionals through tools, such as surveys and based on empirical data.

In order to measure job satisfaction, the Warr, Cook and Wall General Satisfaction instrument translated into Spanish and adapted by Pérez-Bilbao and Fidalgo was used, called the General Satisfaction Scale NTP (Technical Note of Prevention) 394.

The instrument for diagnosing charges is a self-developed instrument that measures how much is the level of Valuation of positions in each surveyed company .

An attempt is made to determine if the rate of valuing of each company, affects or not the job satisfaction of the medium-sized construction companies.

Key words: Valuation of positions, job satisfaction.

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES GENERALES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta que el recurso humano es uno de los factores fundamentales en el desarrollo de una organización (Alva, 2011; Kirkland, 2009) es importante conocer la incidencia que tienen las prácticas administrativas y procesos en el crecimiento de la empresa.

En la actualidad existen empresas que no cuentan con una base de referencia para diseñar, desarrollar y poder implementar de forma estratégica esquemas de pagos debidamente profesionalizados, es decir, que exista una plataforma para poder asignar de manera justa los recursos económicos de la empresa y el establecimiento de políticas y procesos desarrollados para el beneficio de los trabajadores y de la empresa misma (Gómez, 2016)

Es difícil, hoy en día, definir el desarrollo de las prácticas y también evaluar las remuneraciones apropiadas a pagar a los trabajadores ya que surgen diversas interrogantes. Si debe ser determinado por la persona o por la posición, cuánto ofrecer al nuevo candidato y hasta cuál es el mejor cargo (Madero, 2010).

A pesar de que los años han pasado aún no se logra remunerar equitativamente, ya que intervienen agentes como la burocracia, sindicatos e intereses personales que no son los mismos a los intereses generales de la organización. (Castillo, 2015)

Los problemas de asignación de remuneraciones pueden traer inconvenientes tales como huelgas o paros, que la mayoría del tiempo retrasan las obras y por consecuencia pueden hacer peligrar la entrega de la obra en el plazo estipulado, como también una baja satisfacción laboral debido a la poca motivación salarial. (Atalaya, 1999)

Para evitar estos tipos de complicaciones una de las soluciones es la valuación de cargos.

La valuación de cargos ayuda a combatir ciertos problemas como el desconocimiento de la importancia de los puestos de trabajo, disminuye las preferencias individuales, reduce el proteccionismo de los sindicatos sobre ciertos trabajadores, rebaja desequilibrios en las cargas de trabajo y también aminora la partida de trabajadores de las organizaciones.

Flores et al., (2008) manifiestan que una alta rotación de personal significa, para las empresas, estar constantemente en la búsqueda para llenar esas vacantes lo que eleva los costos anuales. Por eso es importante mencionar el papel que tienen en la gestión de remuneraciones los perfiles, las descripciones, los análisis, todos estos pasos de los métodos de la valuación de puestos, así como las diversas actividades enfocadas a fortalecer el equilibrio interno y externo de los pagos (Azolukwam y Perkins, 2009), para así evitar la partida de los trabajadores por causas de remuneraciones y problemas de jerarquía.

Para llevar a cabo la valuación de puesto es de vital importancia tener bien definidos cuales son los atributos de los puestos a medir. Contar con la aprobación de la alta dirección, hacer un análisis y descripción de los

puestos, tener organigramas para tener en forma gráfica las líneas de reporte funcionales para evitar discordancia entre las valuaciones, tener definido el modelo de valuación a utilizar, contar con una comisión de valuación que esté integrado con miembros permanentes o estables por ejemplo el gerente de recursos humanos o quien esté a cargo de la administración de salarios y también miembros provisionales quienes opinan sobre puestos que están bajo su supervisión. (Chiavenato et al., 2007)

Es importante considerar estas herramientas dentro de los planes de desarrollo de las organizaciones y de la carrera profesional de los empleados ya que sufren un alto impacto en el compromiso, desempeño y sobre todo en la satisfacción laboral. (Abdulkadir et al., 2012; McCloskey, 2003)

Como señalaron Juárez y Carrillo (2010) esta forma de administrar las jerarquías, puestos y remuneraciones está teniendo auge, entre otros motivos, por los buenos resultados obtenidos hasta el momento en empresas donde aseguran haber aplicado la valuación ya que el desempeño y la satisfacción laboral tendieron al alza.

Según Robles-García et al., (2005) el sistema de remuneraciones y el salario, se relaciona directamente con la satisfacción laboral y otros autores como Calderón (1999) aclara que también los factores ligados a la interacción con los superiores, aspectos organizativos y funcionales influyen en esta.

En otros trabajos con otra perspectiva Somarriba et al., (2010) aclaran que la remuneraciones están estrechamente relacionadas con las condiciones de trabajo y también con la satisfacción.

Ésta última, tiene muchos elementos a considerar ya que se entiende como una suma de factores objetivos y subjetivos que se combinan e interactúan entre sí y cada uno de los individuos le da una valoración propia. (Castillo y Prieto, 1990) La satisfacción laboral además de ser una variable considerablemente investigada, es una variable que tiene relación directa con el desempeño laboral, en la intención de rotación, en el bienestar en el trabajo y la rotación laboral. (Patlán-Pérez, 2012)

La revisión de la literatura sobre la satisfacción laboral en el sector de la construcción permite concluir que la investigación se ha centrado en la mano de obra que en los profesionales (Navarro et al., 2010) y con muestras de Australia, Gran Bretaña, Canadá, Estados Unidos, Hong Kong, Irán, Corea, Suecia, Sudáfrica, y Tailandia. En la mayoría de los casos, la metodología utilizada en el estudio empírico de la mano de obra ha sido de tipo cuantitativo, utilizando cuestionarios o encuestas para recopilar la información.

Muchos de los problemas que existen en las empresas son atribuidos a las remuneraciones y tienen de alguna manera relación directa con la motivación intrínseca y con la satisfacción de la persona al estar desarrollando su trabajo (Kopelman et al., 2008) y tienen sus efectos en el ambiente laboral, entonces la valuación de cargo cumple un rol fundamental a la hora de la especificación de los aspectos salariales y jerárquicos

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

- Determinar la influencia de la valuación de cargos en la satisfacción laboral de los profesionales en medianas empresas constructoras en la comuna de Valparaíso.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar diagnóstico del estado actual de la valuación de cargos en constructoras ubicadas en la comuna de Valparaíso.
- Evaluar el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de constructoras ubicadas en la comuna de Valparaíso.
- Estimar la relación entre valuación de cargos y la satisfacción laboral.

1.3 ALCANCES

- Las encuestas serán aplicadas a medianas empresas clasificadas según montos facturados en UF y número de trabajadores.
- El caso estudio se realizará sólo en la comuna de Valparaíso.
- Se evaluará la satisfacción laboral sólo a los profesionales en obras en ejecución en la comuna de Valparaíso.
- El tiempo que el profesional lleve en la empresa debe ser de más de tres meses.
- Esta investigación se desarrolla considerando medianas empresas según el registro MINVU ubicadas en la comuna de Valparaíso.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 GESTIÓN ORGANIZACIONAL

La gestión organizacional podría definirse como un proceso del cual todos los miembros de ésta deben encargarse de ella, esto sin importar las habilidades o actitudes que se posean, deben a su vez realizar actividades para interrelacionarse con el objetivo de lograr los fines deseados por la organización. Esto buscando cumplir los propósitos expuestos en la misión y visión de dicha organización.

Según Banguera (2017) la gestión organizacional está claramente relacionada con la administración; hoy en día la definición de administración es deficiente para el logro de la eficacia y eficiencia, por eso se creó el término gestión, como una concepción más amplia de aplicación, como una herramienta dirigida a la definición de la acción, los impactos y los efectos de la integración de procesos de una organización

La gestión permite guiar racionalmente el rumbo de una organización, forjando las condiciones para la existencia, supervivencia y prosperidad de ésta. (Dávalos, 2015)

Es importante señalar que cada organización necesita una administración y una gestión sin importar su tamaño (Dávalos, 2015)

Los miembros de la organización pasan una parte sustancial de sus vidas en el trabajo , y muchas veces son quienes mantienen contacto directo con los usuarios, influyendo en la calidad del servicio brindado, como también en el desempeño, satisfacción y productividad. (Boluarte, 2014)

La organización gestiona cada uno de los recursos disponibles para el logro de cada uno de los objetivos empresariales, y dentro de estos recursos existe el recurso humano, que es considerado el más importante dentro de estos.

2.2 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Gestionar los recursos humanos, hoy en día, se ha vuelto esencial dentro de las organizaciones ya que se ha convertido en un aliado estratégico del negocio y resultados de las compañías.

Consiste en la planeación, organización, desarrollo y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficaz del personal. (Pérez, 2014)

Es un área relativamente nueva, es aplicable a cualquier tipo y tamaño de organización, abarca múltiples campos dentro de la organización como por ejemplo aplicación de pruebas psicológicas, entrevistas,

servicio social, diseño de puestos de trabajo, satisfacción en el trabajo, salarios y compensaciones, interpretación de leyes, eficiencia y eficacia, entre otras.

La gestión es necesaria, ya que tiene gran importancia para el logro de las políticas, metas y objetivos organizacionales.

En este contexto, el éxito de una empresa está directamente vinculado con sus personas, siendo el recurso humano el activo más valioso que poseen las organizaciones.

2.2.1 FUNCIONES DE LA GESTIÓN DE RRHH.

Las funciones de la gestión de recursos humanos son: (Dolan et al., 2007)

- El aumento de potencial y desarrollo de los individuos
- Cubre las necesidades de recursos humanos de la organización
- Evaluación de la actuación de los empleados
- La retribución y motivación de los empleados
- La gestión estratégica e internacional de los recursos humanos
- Análisis de puestos de trabajo
- Entre otros

En el área de la construcción, algunas empresas se han dado cuenta que es necesario aplicar la gestión de recursos humanos ya que los cambios económicos, políticos, tecnológicos, legales, entre otros, dejan como protagonista el factor humano.

Un destacado psicólogo nacional Víctor Oliva presentó una exposición, en la Cámara Chilena de la Construcción denominada “Liderazgo, un factor clave para los tiempos desafiantes” en donde “...llamó a valorar el factor humano en las personas, pues es ahí donde hay que poner el esfuerzo y la dedicación para optimizar las operaciones productivas.” (Cchc.cl, 2014)

Entonces, para que la gestión de recursos humanos genere un valor agregado a la organización, ésta debe ser orientada a la búsqueda de mecanismos de remuneración y equilibrio entre trabajo y tiempo libre, la flexibilidad laboral, los reconocimientos públicos por los trabajos realizados y el desarrollo de políticas que permitan la retención de talentos.

2.2.2 OBJETIVOS DE LA GESTION DE RRHH.

Los objetivos principales de la gestión de recursos humanos son: (Chiavenato et al., 2007)

1. Crear, mantener y desarrollar un grupo de personas con habilidades, motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organización.
2. Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales para el empleo, desarrollo y satisfacción plena de las personas, y para el logro de los objetivos individuales.
3. Lograr eficiencia y eficacia por medio de las personas.

2.2.3 SUBSISTEMAS DE GESTION DE RRHH.

Los subsistemas de gestión de RRHH. cuentan con funciones claves bien definidas, donde se intenta alcanzar las principales actividades que componen la administración del personal.

Subsistema de admisión o de provisión de recursos humanos:

Los procesos de aprovisionamiento representan la puerta de entrada de las personas en el sistema organizacional, o sea el reclutamiento del personal, determinación de los criterios de selección y la decisión de las selección.

Subsistema de mantenimiento:

El mantenimiento obedece a la administración y evaluación de salarios, desarrollo de condiciones físicas-ambientales de higiene y seguridad y las relaciones laborales.

Subsistema de desarrollo:

El desarrollo se encarga de la evaluación de desempeño y el desarrollo organizacional mediante el potencial de los RR.HH.

Subsistema de Aplicación de recursos humanos:

La aplicación de los RR.HH. establecen los requerimientos básicos de cada puesto, análisis y descripción de los cargos. También se diseñan los cargos estableciendo responsabilidades, funciones de cada puesto.

2.3 VALUACIÓN DE CARGOS

La valuación de puestos es una herramienta que permite determinar la importancia de puesto, en relación con los demás, dentro de la organización. Además de ser una forma de solucionar y ordenar las remuneraciones del personal, ya que es un proceso por el cual se asignarán valores o símbolos a un atributo o propiedad de un objeto.

Tiene como finalidad lograr una adecuada presentación de la jerarquía que facilite la organización y permita remunerar adecuadamente a los trabajadores (Varela , 2006)

2.3.1 OBJETIVOS VALUACIÓN DE CARGOS

Según Reyes (2005) los objetivos que la valuación de cargo busca son:

- La jerarquización apropiada de los puestos, de modo que se subordinen a los empleados de forma correcta, a fin de favorecer el funcionamiento y/o producción en las organizaciones y lograr la eficiencia de las mismas.
- La jerarquización de las remuneraciones, a fin de reflejar las injusticias entre los salarios; que lo que se pague a un trabajador guarde una relación con lo que reciben los demás trabajadores del mismo puesto, esta jerarquización se puede complementar con la encuesta regional de salarios y así acercarse a los promedios que pagan otras empresas similares.
- La estructura de salarios y el establecimiento de políticas, esto permite conocer de forma tangible si las remuneraciones aumentan con rapidez o por el contrario el aumento es casi imperceptible al aumentar su categoría, o si hay desproporción de salarios entre un departamento y otro.
- La posición de un trabajo nuevo, con la valuación de puestos se podrá establecer desde un inicio y en forma segura la colocación y las remuneraciones que deban señalarse al nuevo puesto.
- Base para el establecimiento de salarios incentivos, para incrementar la retribución de los trabajadores proporcionalmente a su productividad.
- Ajuste permanente de salarios, es decir llevarlos a cabo cada vez que se requieran, evitando así que se acumulen las injusticias y molestias por parte del personal y que se rompa la armonía con la empresa.

2.3.2 MÉTODOS DE VALUACIÓN DE CARGOS

Existen varios métodos de valuación tales como: método de alineación o jerarquización, grados predeterminados o de clasificación, comparación por factores y puntos (Juarez, 2010)

Método de jerarquización o alineación:

El método de valuación de los puestos por jerarquización también llamado método de alineación, es una evaluación subjetiva en lo que respecta a la importancia que se le da a cada puesto a valorar. Es un método más sencillo pero también menos preciso. Puede aplicarse aún sin un comité formado, a diferencia de los otros métodos.

El primer paso para aplicar este método es analizar los puestos con el propósito de obtener información acerca de ellos. La información debe prepararse cuidadosamente a fin de que el valuador pueda trabajar con determinados objetivos

El método de jerarquización de puestos es el camino más simple porque no exige un análisis muy detallado de los puestos y se puede emplear con rapidez y poco costo, si se trata de tiempo, energía y/o recursos.

El método no es analítico y tampoco cuantitativo, ya que el puesto no es dividido en factores y los requisitos de los puestos no son detallados. Tampoco cuantitativo en el sentido de que no ofrece indicio alguno del grado de diferencia entre los puestos, sino que simplemente indica si un puesto requiere más o menos de un individuo que otro puesto o si es más o menos importante para la organización. O sea, lo que hace el método, es ordenar los puestos de forma jerárquica. Debido a esto, es que éste método resulta más sencillo de entender y de aplicar. (Chiavenato, 2007)

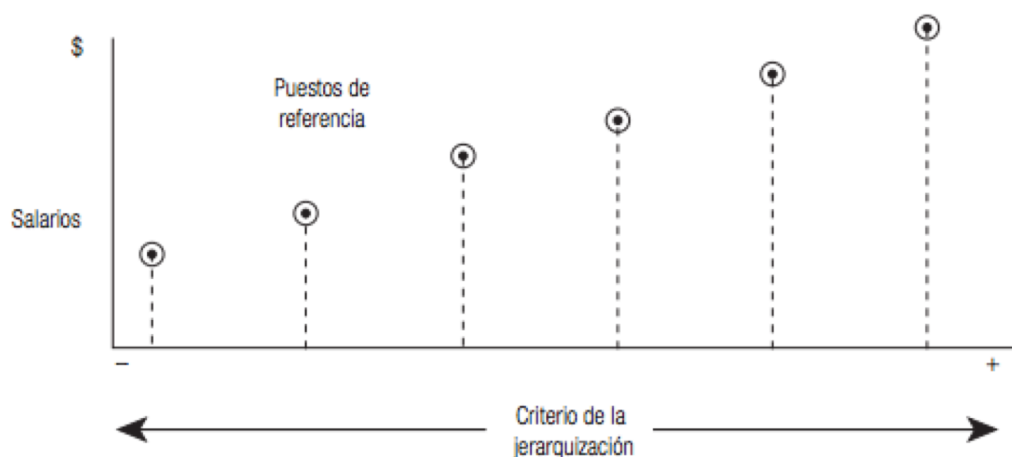


Ilustración 3 Método de jerarquización con base de puesto referencial

Método de grados predeterminados o clasificación:

La graduación o clasificación de puestos es un método algo más completo, aunque tampoco muy preciso. Consiste en asignar a cada puesto un grado asignándolos a una escala con varios niveles. El objetivo es hacer una escala de niveles para toda la organización, es decir una escala donde se puedan poner todos los puestos que se quieran clasificar. El método determina el valor relativo de cada puesto de trabajo comparándolo con una escala predeterminada de puestos de trabajo. Garantiza que los empleados más importantes recibirán una compensación más alta, pero la falta de precisión también puede conducir a distorsiones

El método es barato y fácil de aplicar, tiene a favor que en las organizaciones existen tendencias naturales a la estratificación de puestos. Puede aplicarse a un gran número y variedades de puestos de trabajo.

Método de comparación por factores:

El método de comparación por factores fue creado por Eugene Benge, quien divide los cinco factores básicos de un puesto de trabajo que son:

- Requisitos mentales.
- Habilidades requeridas.
- Requisitos físicos.
- Responsabilidad.
- Condiciones de trabajo

Es un sistema cuantitativo, se muestra como el método más exacto y el más complejo. En éste método uno clasifica cada puesto varias veces, una por cada uno de los factores antes mencionados. Luego de esto, serán clasificados de acuerdo a los “requisitos mentales”, “habilidades requeridas”, etc... Estas clasificaciones se combinan en el caso de cada puesto y así producir una clasificación numérica para el mismo.

El método de comparación de factores exige que, después del análisis de los puestos, se sigan las siguientes etapas:

1. Elección de los factores de valuación.
2. Obtener la información necesaria sobre cada uno de los puestos.
3. Elección de los puestos esenciales.
4. Valuación de los factores en los puestos de referencia.
5. Ubicación de los puestos esenciales en una tabla de comparación de factores.
6. Escala comparativa de puestos.

2.4 SATISFACCIÓN LABORAL

2.4.1 DEFINICIÓN SATISFACCIÓN LABORAL

Existe una considerable cantidad de investigaciones acerca de la satisfacción laboral. Según Locke (1976), puede describirse como una respuesta emocional positiva al puesto y que resulta de la evaluación de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo.

Para Muchinsky (2000) la satisfacción laboral es "el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo" haciendo hincapié en el aspecto emocional, pero para Alonso (2011) la satisfacción laboral es "una actitud desarrollada por la persona hacia su situación de trabajo".

Las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral. Las evidencias indican que los principales factores son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores.

La satisfacción laboral es vista como un proceso de retroalimentación entre las expectativas de los individuos, su desempeño y la compensación que recibe (Robbins, 2009)

Entre los autores que hablan sobre la satisfacción existe un consenso en que se debe separar en dos categorías, por una parte, se encuentran los autores que categorizan la satisfacción como un estado emocional, un sentimiento, una actitud o una respuesta afectiva hacia el trabajo y por otro lado están los que consideran la satisfacción como el resultado de una comparación o ajuste entre expectativas, necesidades o resultados actuales del puesto y las prestaciones que el trabajo ofrece realmente.

2.4.2 LA SATISFACCIÓN COMO UNA EMOCIÓN

Entre todas las definiciones que más a menudo se encuentran en los trabajos realizados en base a la satisfacción laboral se distinguen referencias repetitivas a los términos respuesta emocional, actitud hacia el trabajo, sentimiento generado por el puesto que se desempeña, etc.

2.4.3 LA SATISFACCIÓN COMO UNA RESULTADO DE UNA COMPARACIÓN

Otro grupo autores concuerdan en que la satisfacción laboral se define como una reacción afectiva hacia el trabajo, que resulta de la comparación realizada por el empleado entre los resultados actuales que obtiene en su puesto con aquellos que desea conseguir.

2.4.4 TEORÍA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Existe una evolución histórica en el estudio de la satisfacción laboral que avanza desde un pensamiento clásico a otros aportes más modernos y adaptados a los ambientes socio-económicos más actuales, sin embargo en lo que respecta a esta investigación y de acuerdo al instrumento de medición utilizado, la teoría en que se basa esta investigación es la de Herzberg.

Teoría bifactorial de Herzberg: (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959)

El psicólogo Frederick Herzberg planteó la teoría motivación-higiene. Plantea que la relación que tiene un individuo con su trabajo es básica y que su actitud hacia el mismo puede determinar el éxito o el fracaso. Tiene como sustento una investigación en base a aplicación de cuestionarios que eran aplicados a ingenieros y contadores sobre los factores que producían satisfacción o insatisfacción. En base a esas encuestas se llegó a la conclusión que los factores intrínsecos como logros, reconocimiento y responsabilidad se relacionaron con la satisfacción laboral.

Herzberg dijo que existen dos tipos de factores:

1.- Factores higiénicos: Depende del ambiente de trabajo, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del cargo. La existencia de estos factores permiten que la persona no se sienta insatisfecha con su trabajo. Se denominan factores extrínsecos del trabajo, ya que no pueden ser controlados o modificados directamente por el trabajador

2.-Factores motivadores: Las actividades desafiantes y estimulantes son los llamados factores motivadores. Se describen como la energía que da el impulso necesario para convencer a las personas a hacer su trabajo con mayor ímpetu como por ejemplo un mayor cargo o un alto grado de responsabilidad. Se denominan factores de motivación intrínsecos del trabajo.

Tabla 2.4.1 Factores higiénicos

FACTORES HIGIÉNICOS	
Factores que cuando van bien producen satisfacción	Factores que cuando van mal, no producen insatisfacción
Status elevado	Malas relaciones interpersonales
Seguridad en el trabajo, etc.	Bajo salario
Seguridad en el trabajo, etc.	Malas condiciones de trabajo, etc.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.4.2 Factores motivadores

FACTORES MOTIVADORES	
Factores que cuando van bien producen satisfacción	Factores que cuando van mal, no producen insatisfacción
Realización exitosa del trabajo	Falta de responsabilidad
Reconocimiento del éxito obtenido a partir de los directivos y compañeros	Trabajo rutinario y aburrido, etc.
Promociones en la empresa, etc.	

Fuente: Elaboración propia

2.4.5 DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Son diversas variables en el trabajo que determinan la satisfacción laboral. Los estudios establecen que los principales factores son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores.

Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción. (Atalaya, 1999)

Los trabajadores buscan y/o esperan formas de pagos y métodos de ascensos que les parezcan justos, claros y de acuerdo a sus expectativas.

Atalaya (1999) explica que cuando el salario les parece equitativo, fundado en las exigencias del puesto, las habilidades del individuo y el nivel de los sueldos del lugar, es muy probable que el resultado sea la satisfacción. Del mismo modo, quienes creen que las decisiones sobre los ascensos se hacen en forma honesta e imparcial, tienden a sentirse satisfechos con su trabajo.

2.4.6 EFECTOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Surgen diversos efectos en relación a la satisfacción laboral como por ejemplo la productividad, el ausentismo y la rotación. A continuación se explica cada uno de ellos.

Satisfacción y Productividad

A la hora de revisar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad podemos notar que las organizaciones con empleados más satisfechos tienden a ser más productivas que aquellas con empleados insatisfechos, también demuestran estar más motivados y más comprometidos, lo que significa numerosos beneficios no sólo para el trabajador sino que para la empresa

Satisfacción y Ausentismo

Según Chiavenato (2003) el ausentismo es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización.

Se ha encontrado una relación entre estas dos variables que demuestra que los individuos insatisfechos tienden a faltar más al trabajo, aunque esta correlación no es tan alta ya que se ven afectado otros factores en la misma.

Satisfacción y Rotación

En este caso las variables se relacionan de manera negativa o sea, a mayor satisfacción, menor rotación. Es decir es importante el hecho que los trabajadores se sientan satisfechos con sus puestos ya que la rotación es uno de los problemas más preocupantes de las empresas y uno de los factores que más costo genera a las organizaciones.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

Dentro de este ítem se presenta de forma secuencial las etapas necesarias para el correcto desarrollo de la investigación.

En base a la revisión de la literatura e investigaciones anteriores se definió el estado del arte actual de la valuación de cargos y la satisfacción laboral.

Se considerará la variable dependiente el grado de satisfacción laboral de los profesionales en medianas constructoras de la comuna de Valparaíso y la variable independiente como la valuación de cargos.

La secuencia de fases y tareas desempeñadas en la elaboración de este estudio es la siguiente:

- Definir la población objetivo que en este caso serán las medianas empresas constructoras, que se encuentren con obras en ejecución en la comuna de Valparaíso
- Determinación del tamaño muestral en relación al universo de medianas empresas constructoras con obras en ejecución en la comuna de Valparaíso, dato obtenido desde el SII. Establecer el número de profesionales a encuestar. También el instrumento será aplicado para el encargado del área de Recursos Humanos.
- Diseño de los instrumentos de medición (uno para cada variable) y validación. El instrumento para medir la variable independiente será de elaboración propia, mientras que el de la variable dependiente será adaptada en base a La Escala General de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction Scale) que fue desarrollada por Warr, Cook y Wall (1979)
- Aplicación de encuestas y recopilación de datos.
- Aplicación de análisis estadísticos de Chi-cuadrado, Kruskal-Wallis.
- Aplicación de pruebas de correlación de Rho de Spearman y Mann-Whitney

Tomando en cuenta el problema propuesto y el marco teórico, lo que se busca en esta investigación es relacionar la valuación de cargos en la satisfacción laboral de los profesionales en la construcción utilizando una investigación exploratoria-descriptiva, aludiendo a un enfoque cuantitativo

3.2 SELECCIÓN DE MUESTREO

Con un universo total de 23 empresas de la construcción recopiladas desde el registro del MINVU de la Provincia de Valparaíso con obras en ejecución, se tomó la decisión que la muestra será un número de 8 medianas empresas constructoras en base a muestreo por conveniencia debido a las dificultades tanto de: tiempo de aplicación de la encuesta, plazo establecido para aplicar la investigación y el acceso a las mismas empresas a encuestar. Es por eso que se consideró tener una muestra acorde a las necesidades y al tiempo dados para esta investigación.

La muestra tiene un nivel de confianza de un 90% y un error estipulado del 10%.

Existen diferentes criterios de clasificación de los diferentes tipos de muestreo, aunque en general pueden dividirse en dos grandes grupos: métodos de muestreo probabilísticos y métodos de muestreo no probabilísticos (Sampieri, 1998)

Esta investigación utiliza el muestreo no probabilístico, utilizando la técnica de muestreo por selección intencionada o conveniencia, ya que el acceso y la disponibilidad de la información en las obras en ejecución era escaso. Creswell (2007) define el muestreo por conveniencia como un procedimiento en el que el investigador selecciona los participantes, ya que tiene acceso a ellos. La representatividad la determina el investigador de modo subjetivo.

El listado de las 23 empresas se encuentra en el anexo 4.

3.3 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Para la creación de los cuestionarios el tema a encuestar debe ser revisado, se debe definir los tipos de pregunta, establecer escala de medición a utilizar, segmentación de los resultados por cada variable, tratamiento de datos, entre otros.

Consta de una página en común que presenta el tema, y tiene preguntas para complementar el estudio. Se adjunta en el Anexo 1.

3.3.1 VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Todo instrumento de recolección de datos debe resumir dos requisitos fundamentales: validez y confiabilidad.

3.3.1.1 VALIDEZ

Una investigación tendrá un alto nivel de validez en la medida de que sus resultados muestren una realidad lo más completa posible, clara y representativa de la situación estudiada (Martínez Miguélez, 2006)

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (1998), "la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir"

3.3.1.2 CONFIABILIDAD

Una investigación con buena confiabilidad es aquella que es estable, segura, congruente, igual a sí misma en diferentes tiempos y previsible para el futuro. También la confiabilidad tiene dos caras, una interna y otra externa: hay confiabilidad interna cuando varios observadores, al estudiar la misma realidad, concuerdan en sus conclusiones; hay confiabilidad externa cuando investigadores independientes, al estudiar una realidad en tiempos o situaciones diferentes, llegan a los mismos resultados.

3.3.3 PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

Hoy en día, el ámbito donde se desenvuelven las diferentes especialidades de la construcción y en especial las PyMes es muy variado y amplio, ocupando prácticamente la totalidad de los rubros y áreas de las actividades dentro del mercado. (Alonso, 2015)

El Ministerio de Economía clasifica las empresas de acuerdo al nivel de ventas. Considera como Empresas Pequeñas a las que venden entre UF2.400 y UF25.000 al año y como Empresas Medianas las que venden más de UF25.000 al año, pero menos de UF100.000. Esto implica que en términos de ventas anuales se define como PYMES a las empresas que se encuentran en el rango de UF2.400 a UF100.000.

Tabla 3.1 Clasificación de PyMes según ventas anuales medidas en UF

Tamaño	Ventas anuales UF
Empresas pequeñas	-
Pequeñas pequeñas	2.400 a 10.000 UF
Pequeñas grandes	10.001 a 25.000 UF
Empresas Medianas	-
Medianas pequeñas	25.001 a 50.000 UF
Medianas medianas	50.001 a 75.000 UF
Medianas grandes	75.001 a 100.000 UF

Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por el SII, 2017

Aunque también existe una clasificación de PyMes en relación al número de trabajadores dentro de la empresa. Según la SOFOFA la clasificación es la siguiente.

Tabla 3.2 Clasificación de PyMes según número de trabajadores

TAMAÑO	NÚMERO DE TRABAJADORES
PEQUEÑA	1 a 50 trabajadores
MEDIANAS	51 a 200 trabajadores
GRANDES	más de 200 trabajadores

Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por el SOFOFA, 2017

3.3.4 MEDICIÓN SATISFACCIÓN LABORAL

Para medir Satisfacción Laboral se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral General, desarrollada por Warr, Cook y Wall. (Warr et al.), la cual se compone de 15 ítems valorados en una escala Likert de 4 puntos, donde 1 representa “muy insatisfecho”, y 4 “muy satisfecho”. Se utilizó el instrumento de Satisfacción General de Warr, Cook y Wall traducida al español y adaptada por Pérez-Bilbao y Fidalgo, denominado Escala General de Satisfacción NTP (Nota técnica de prevención) 394, que mide dos dimensiones: satisfacción intrínseca y extrínseca, basada en la teoría de los factores higiénicos de Herzberg.

... “Esta Nota Técnica de Prevención presenta una de las escalas de satisfacción laboral más ampliamente usada. Se presenta la escala en relación al marco conceptual en que se inserta y se indican las formas de aplicación, valoración y usos de la misma. Como información complementaria se indican las relaciones entre la escala y otros factores psicosociales.” (Bilbao y Vega, 2010)

Algunos ejemplos de reactivos son: “Condiciones físicas del trabajo” y “La atención que se presta a las sugerencias que haces”. Su fiabilidad, estimada a través del indicador alfa de Cronbach, va desde .85 a .88. Esta escala ha sido utilizada previamente en estudios nacionales en el área de la docencia, contando con propiedades psicométricas adecuadas de validez estructural y fiabilidad. (Cuadra et al., 2007)

Es una escala de satisfacción laboral, que opera reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado y también recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo. La encuesta se adjunta en el Anexo 2

3.3.5 MEDICIÓN DE VALUACIÓN DE CARGOS

Para la formulación de este cuestionario fue necesario utilizar las técnicas de recolección de datos que se definen como el conjunto de procedimientos y herramientas para recoger, validar y analizar la información necesaria que permita lograr los objetivos de la investigación. Todo instrumento usado en la recolección de datos en una investigación científica debe poseer tres requisitos que son confiabilidad, validez y objetividad.

Para realizarlo, fue necesario abarcar todos los métodos de valuación encontrados en la revisión bibliográfica de esta investigación. En base a éstos métodos, se elabora un cuestionario que consta de 20 preguntas con respuestas cerradas como si y no.

El cuestionario tipo check-list de valuación de cargos es de elaboración propia.

Los cuestionarios tipo check-list es una lista de comprobación de determinadas condiciones de trabajo compuestas por varios ítems que pueden contener una o varias preguntas, debe ser lo más claro e intangible que sea posible.

El cuestionario tiene una aplicación ordenada progresiva, las preguntas van en un orden específico, de la n° 1 a la n° 7 son preguntas basadas en el método de alineación y jerarquización, de la n° 8 a la n° 13 son basadas en el método de grados predeterminados o clasificación y de las n° 14 a la n° 20 del método de comparación por factores.

El instrumento de medición de valuación de cargos fue validado por un grupo de profesionales en el área de la construcción, no necesariamente trabajando en obras en la comuna de Valparaíso y corregido por una psicóloga laboral Sra. Jennifer Pinochet Acosta.

La encuesta se adjunta en el Anexo 3

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 INTRODUCCIÓN

Este capítulo tiene como finalidad analizar los datos de la valuación de cargos y la satisfacción laboral, para definir a ciencia cierta si es que efectivamente, existe o no, alguna relación entre los dos parámetros estudiados.

La encuesta sobre la satisfacción laboral fue respondida por profesionales de la construcción de diferentes áreas como jefe de oficina técnica, jefe de terreno, encargado de calidad, entre otros.

El check- list sobre valuación de cargos se realizó al encargado de RRHH. De la empresa.

La encuesta se realizó personalmente, visitando cada obra en caso de que existiera alguna duda. La participación de los profesionales fue voluntaria y en ningún caso se ofreció algún tipo de compensación, también cabe señalar que siempre se informó que las encuestas eran de tipo anónima, confidencial y que sólo era de uso de tipo investigativo.

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS VALUACIÓN DE CARGOS

4.1.1 Puntaje de respuestas por Empresa

Los porcentajes se calcularon mediante la suma de los valores dados en la encuesta de valuación de cargos que fue aplicada al encargado de los RRHH de cada una de 8 las empresas encuestadas.

A continuación se presenta la tabla que identifica la etiqueta asignada a cada rango de porcentajes.

Tabla 4.1.1 Etiqueta de valuación de cargo según porcentaje

100% - 76%	Alto nivel de valuación
75% - 51%	Medio nivel de valuación
50% - 26%	Bajo nivel de valuación
25% - 0%	Nulo nivel de valuación

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.1.2 Clasificación del nivel de valuación

Empresa	Porcentaje por respuestas	Etiqueta según rango
Empresa 1	70%	Alto nivel de valuación
Empresa 2	65%	Medio nivel de valuación
Empresa 3	55%	Medio nivel de valuación
Empresa 4	70%	Medio nivel de valuación
Empresa 5	75%	Medio nivel de valuación
Empresa 6	85%	Alto nivel de valuación
Empresa 7	80%	Alto nivel de valuación
Empresa 8	70%	Medio nivel de valuación

Fuente: Elaboración propia

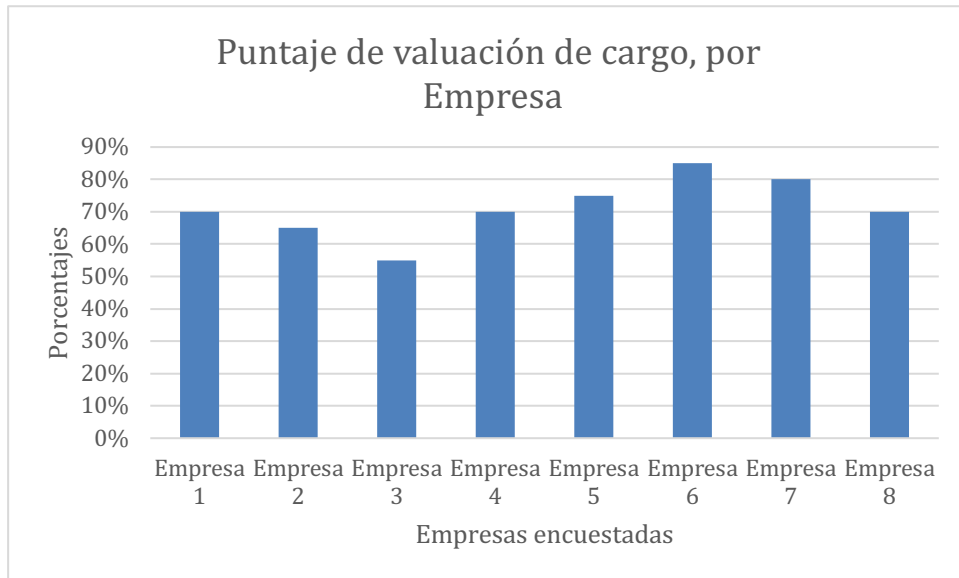


Ilustración 4.1, Puntaje de valuación por empresa

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4.1.2 y la ilustración 1 se muestra el nivel de valuación de cargos que se hace en cada empresa encuestada, donde el nivel más bajo de valuación lo obtuvo la empresa 3 con un 55% aún así obteniendo una categoría de medio nivel de valuación.

Tabla 4.1.3, Tabla recuento de valuación por empresa

Tabla Recuento, valuación de cargos empresa y respuestas			Respuestas		Total
			No	Si	
empresa	Empresa 1	Recuento	6	14	1
	Empresa 2	Recuento	7	13	1
	Empresa 3	Recuento	9	11	1
	Empresa 4	Recuento	6	14	1
	Empresa 5	Recuento	5	15	1
	Empresa 6	Recuento	3	17	1
	Empresa 7	Recuento	4	16	1
	Empresa 8	Recuento	6	14	1
Total		Recuento	46	114	8

Fuente: Elaboración propia

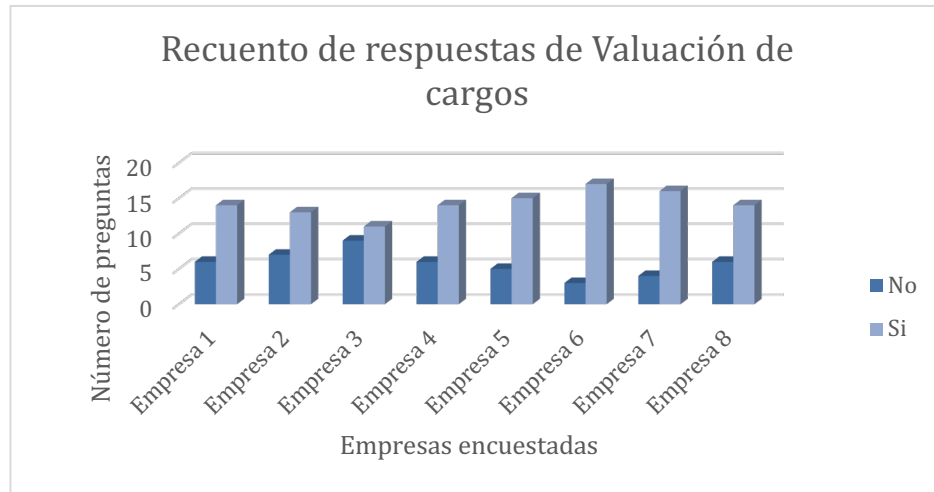


Ilustración 4.2, Recuento de respuestas por empresa

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4.1.3 y la ilustración 2 se muestra un recuento de los datos obtenidos en la encuesta de valuación de cargos la cual contiene 20 preguntas dicotómicas, las que arrojan como resultado 114 si y 46 no.

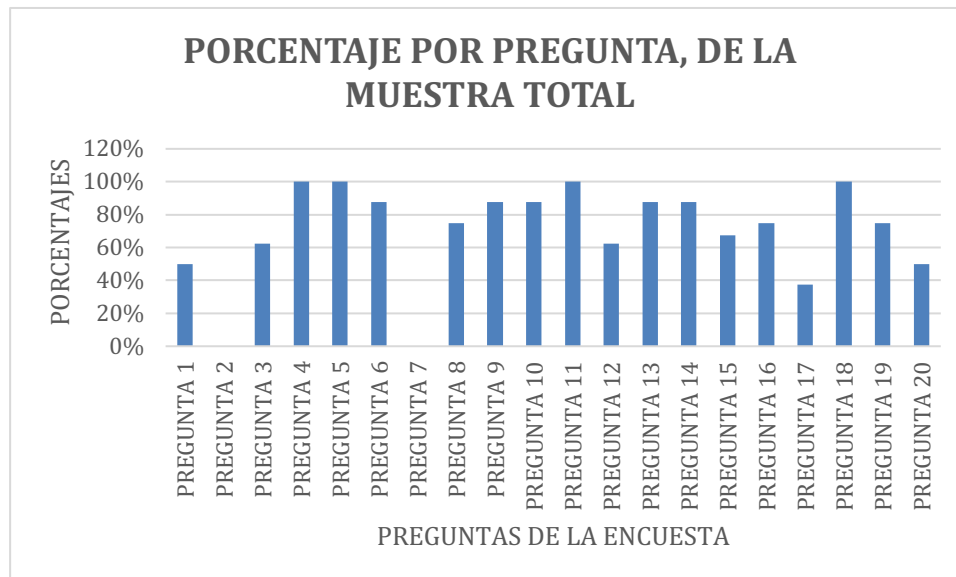


Ilustración 4.3, Porcentaje por pregunta de la muestra total

Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 4.3, porcentaje por pregunta de la muestra total, se pueden apreciar los promedios de preguntas respondidas “sí” entregados en las 8 empresas encuestadas, siendo las preguntas que más y menos obtuvieron puntos:

Las más respondidas.

- Se realiza un orden jerárquico de los puestos.
- Se ordenan los cargos en relación a las responsabilidades.
- Se eligen cargos de referencia o puestos tipo.
- A la hora de contratar a los empleados se piden requisitos intelectuales.

Las menos respondidas.

- Un representante de los trabajadores participa en el reclutamiento de un nuevo puesto de trabajo.
- Se pide un asesor externo a la hora de contratar un nuevo empleado.
- Se asignan valores numéricos o puntos a cada aspecto del cargo.

4.1.3 Análisis por método de valuación

Tabla 4.1.3 Tipo de método, por empresa

Empresa	Método de valuación		
	Alineación	Clasificación	Puntos
Empresa 1	0,71	0,67	0,71
Empresa 2	0,57	0,83	0,57
Empresa 3	0,43	0,83	0,43
Empresa 4	0,71	0,83	0,57
Empresa 5	0,57	1	0,71
Empresa 6	0,86	0,83	0,86
Empresa 7	0,57	1	0,86
Empresa 8	0,57	0,67	0,86
Total	0,62	0,83	0,70

Fuente: Elaboración propia

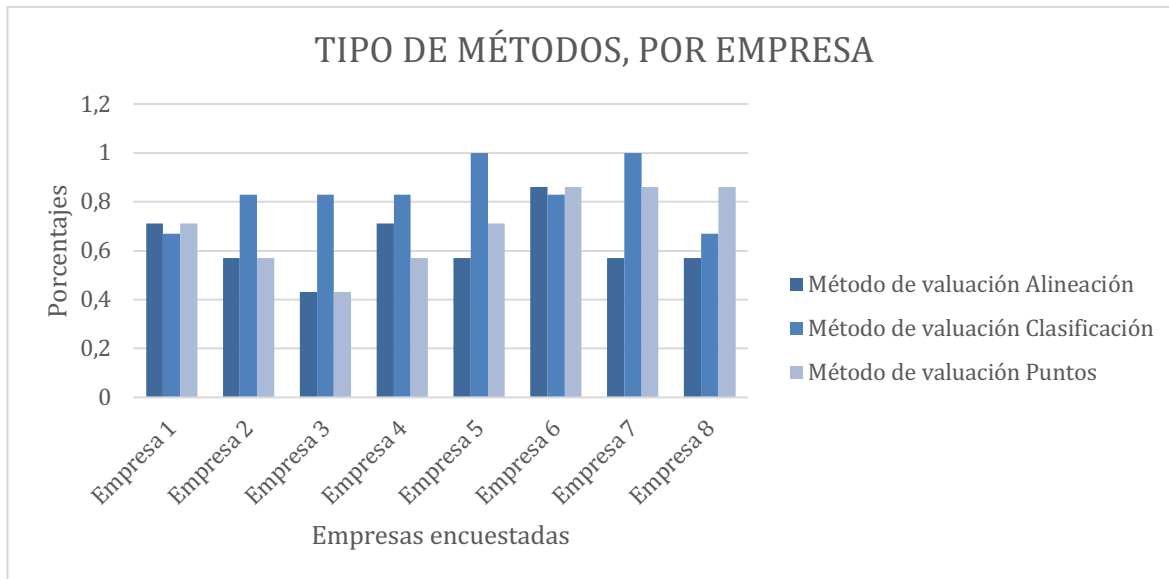


Ilustración 4.4, Tipo de métodos por empresas

Fuente: Elaboración propia

La tabla 4.1.3 y la ilustración 4.4 se observa cómo se comportan los métodos de valuación de cargos en cada empresa encuestada. Se destaca la empresa 5 y la empresa 7 donde se utiliza el 100% de las preguntas de clasificación.

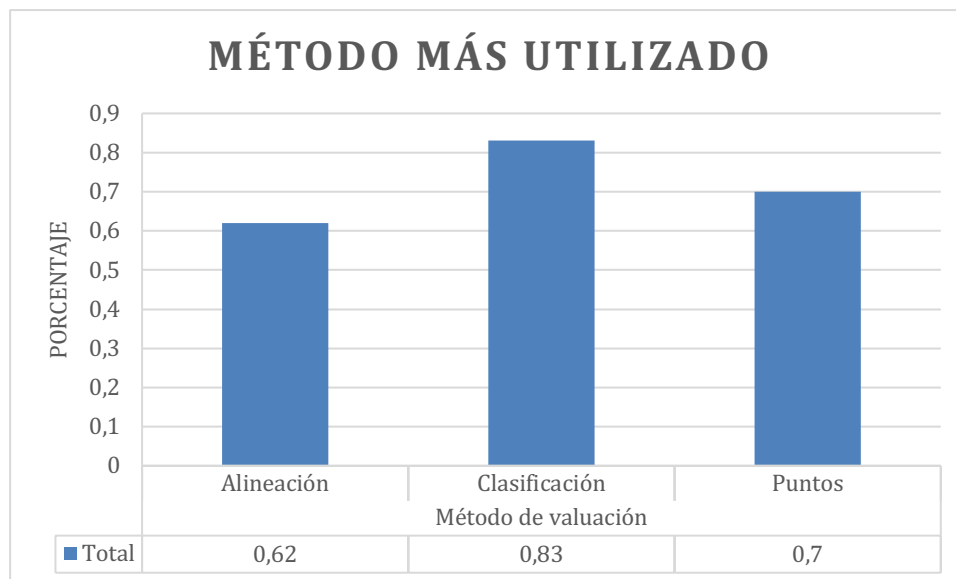


Ilustración 4.5, Método de valuación más utilizado

Fuente: Elaboración propia

La ilustración 4.2 muestra cual es el método más utilizado dentro de los 3 métodos dentro del check-list de valuación de cargos. Con un 83% el método de clasificación es el más utilizado dentro de las 8 empresas encuestadas.

4.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS SATISFACCIÓN LABORAL

4.2.1 Puntaje de respuestas por Empresa

A continuación se presenta el índice de satisfacción de cada empresa y el total de la muestra

Para la evaluación de la satisfacción de los profesionales de medianas empresas constructoras se realizó una escala de puntajes donde se les asignó un nivel de satisfacción de acuerdo al puntaje obtenido en sus respuestas. A continuación se presenta la tabla 8 de asignación de etiqueta según puntajes:

Tabla 4.2.1 Etiqueta de satisfacción según puntaje

226 a 300	Muy satisfecho
150 a 225	Satisfecho
76 a 150	Poco satisfecho
0 a 75	Insatisfecho

Fuente: Elaboración propia

Los niveles se calcularon mediante la suma de los valores dados en la encuesta de satisfacción laboral la cual consistía en una escala de 1 a 4, en donde 1 es el valor mínimo que se le puede otorgar a una respuesta y el 4 el valor máximo. Teniendo en cuenta que por cada empresa eran 5 profesionales, el valor máximo de satisfacción era de 300. Con la siguiente sumatoria se presentan a continuación las tablas obtenidas.

Índice de satisfacción laboral en total de la muestra

Tabla 4.2.2 Clasificación del nivel de satisfacción

Empresa	Puntaje	Grado de satisfacción
Empresa 1	210	Satisfecho
Empresa 2	261	Muy satisfecho
Empresa 3	244	Muy satisfecho
Empresa 4	245	Muy satisfecho
Empresa 5	240	Muy satisfecho
Empresa 6	244	Muy satisfecho
Empresa 7	225	Satisfecho
Empresa 8	232	Muy satisfecho

Fuente: Elaboración propia

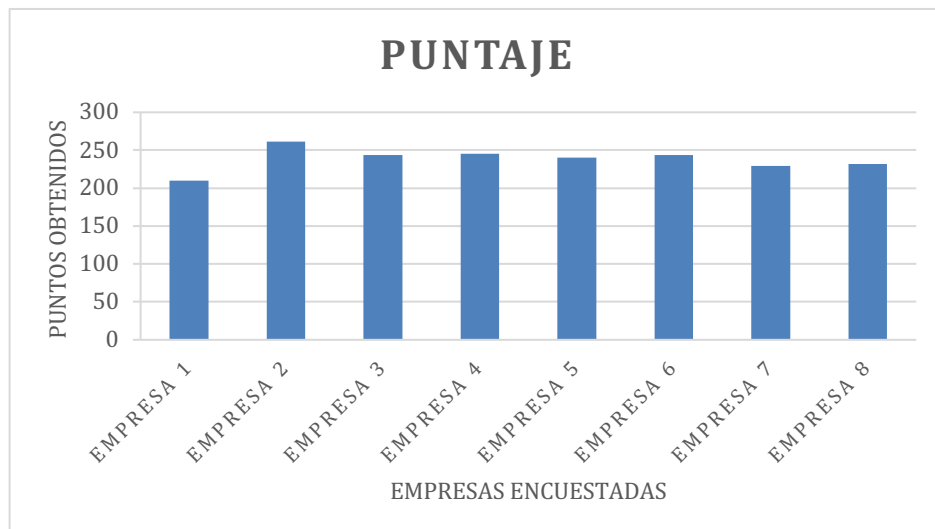


Ilustración 4.6, Puntaje obtenido por empresas

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4.2.2 y la ilustración se puede ver el puntaje obtenido de las 8 empresas de la muestra, dejando en evidencia que la empresa 1 y la empresa 7 son las que obtienen más bajo puntaje pero aún así se sitúan dentro de la categoría “satisfecho”

Tabla 4.2.3 Índice satisfacción

Índice de Satisfacción		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insatisfecho	0	0	0	0
	Poco satisfecho	0	0	0	0
	Satisfecho	11	27,5	27,5	27,5
	Muy satisfecho	29	72,5	72,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

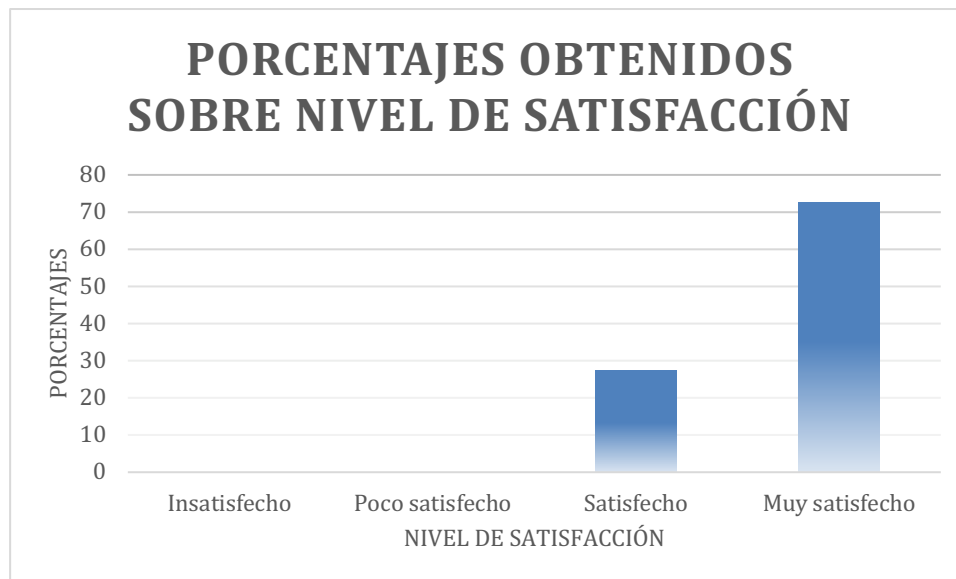


Ilustración 4.7, Porcentajes obtenidos sobre nivel de satisfacción

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 7 y tabla 4.2.3 se puede observar que los profesionales encuestados de las 8 empresas las posicionan en un nivel de satisfacción alto ya que el 72,5% de las empresas se encuentra muy satisfecho y el 27,5% se encuentra satisfecho.

4.2.4 Análisis de satisfacción por sexo, rol que desempeña y tiempo en la empresa

Tabla 4.2.4 Índice satisfacción por sexo

Tabla de contingencia Índice de Satisfacción * Sexo			Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
Índice de Satisfacción	Satisfecho	Recuento	7	4	11
		% dentro de Sexo	30,4%	23,5%	27,5%
	Muy satisfecho	Recuento	16	13	29
		% dentro de Sexo	69,6%	76,5%	72,5%
Total	Recuento		23	17	40
	% dentro de Sexo		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4.2.4 se observa que el 76,5% de las mujeres se encuentra en el nivel más alto de la tabla de satisfacción y que el 69,6% de los hombres también lo está. Arrojando así que el 72,5% de la muestra se encuentra muy satisfecho con sus condiciones laborales. El resto de los profesionales, que son el 27,5%, se encuentran satisfechos.

Tabla 4.2.5 Índice satisfacción por rol que desempeña

Tabla de contingencia Rol que desempeña en la empresa y Índice de Satisfacción		Índice de Satisfacción		Total
		Satisfecho	Muy satisfecho	
Rol que desempeña en la empresa	Jefe de terreno	2	6	8
	Jefe de oficina técnica	5	10	15
	Autocontrol	2	10	12
	Otro	2	3	5
Total		11	29	40

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4.2.5 se analiza la satisfacción laboral de acuerdo al rol que desempeña el profesional dentro de la empresa. Se puede observar que 29 de los 40 encuestados se encuentra muy satisfecho en relación a sus condiciones laborales. Y a su vez 11 encuestados del total, se encuentran satisfechos.

Tabla 4.2.6 Índice de satisfacción por tiempo en la empresa

Tabla de contingencia Satisfacción laboral vs tiempo en la empresa		Índice de Satisfacción		Total
		Satisfecho	Muy satisfecho	
Tiempo en la empresa	Más de tres meses	3	5	8
	Menos de un año	5	10	15
	Más de un año	3	14	17
Total		11	29	40

Fuente: Elaboración propia

En tabla 4.2.6 se analiza la satisfacción laboral de acuerdo al tiempo que lleva el profesional trabajando en la empresa.

4.3 ANÁLISIS DE ESTADÍSTICA INFERENCIAL PARA VALUACIÓN DE CARGOS

4.3.1 Análisis del índice de valuación y empresas

Tabla 4.3.1 Prueba de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,000 ^a	7	,333
Razón de verosimilitudes	10,585	7	,158
Asociación lineal por lineal	1,800	1	,180
N de casos válidos	8		

Fuente: Elaboración propia

Con un margen de error de 5%, un alfa de significación de 0,05.

Hipótesis:

H₀: las variables son independientes

H₁: las variables son dependientes

La significación es mayor a 0,05, (0,333) de esta manera no existe evidencia para rechazar la hipótesis nula. Es decir, con estos resultados, las variables son independientes.

4.4 ANÁLISIS DE ESTADÍSTICA INFERENCIAL PARA SATISFACCIÓN LABORAL

4.4.1 Análisis de normalidad para test de Satisfacción laboral

Se realizó una prueba de normalidad de Shapiro–Wilk ya que la muestra tiene menos de 50 casos. Con un margen de error de 5 %. Es decir una Significación de 0,05.

Hipótesis:

Ho: La variables tienen una distribución normal

H1: La variables no tienen una distribución normal

Tabla 4.4.1 Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

Pruebas de normalidad	Índice de Satisfacción	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Empresas	Satisfecho	,246	11	,061	,844	11	,036
	Muy satisfecho	,118	29	,200*	,946	29	,147

Fuente: Elaboración propia

En el análisis a la prueba de normalidad se observa lo siguiente:

Se rechaza la hipótesis nula ya que la significación es menor a 0,05 porque no tiene una distribución normal, por ende las variables empresa y profesionales satisfechos no tienen una distribución de variable continua.

En este caso, no existe evidencia para rechazar la hipótesis nula debido a que si existe normalidad entre empresas y profesionales muy satisfechos.

Con estos resultados, se utilizan pruebas no paramétricas como, por ejemplo Chi cuadrado.

4.5 ANÁLISIS DE ESTADÍSTICA INFERENCIAL NO PARAMÉTRICA PARA SATISFACCIÓN LABORAL

Las pruebas no paramétricas engloban una serie de pruebas estadísticas que tienen como denominador común la ausencia de asunciones acerca de la ley de probabilidad que sigue la población de la que ha sido extraída la muestra. (Berlanga-Silvente, 2012)

Prueba de hipótesis no paramétrica de Chi cuadrado

4.5.1 Análisis de Chi-cuadrado de Pearson

El test Chi-cuadrado de Pearson (χ^2) es una prueba que determina si dos variables referidas a individuos de una población están relacionadas entre sí. La prueba consta de una fórmula estadística que calcula un valor p de estudio que es la probabilidad de poder aceptar o rechazar la hipótesis planteada, el umbral de corte es significación 0,05, si el valor conseguido es mayor entonces podríamos decir que no existe relación, y en caso contrario se dice que sí existe relación.

4.5.1.1 Análisis del índice de satisfacción y empresas

Con un margen de error de 5 %. Es decir una Significación de 0,05.

Ho: las variables son independientes

H1: las variables son dependientes

Tabla 4.5.1 Pruebas de chi-cuadrado entre satisfacción y empresa

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,912 ^a	7	,103
Razón de verosimilitudes	15,129	7	,034
Asociación lineal por lineal	,052	1	,819
N de casos válidos	40		

Fuente: Elaboración propia

La significación es mayor a 0,05, (0,103) de esta manera no existe evidencia para rechazar la hipótesis nula. Es decir, la respuesta al índice de satisfacción es independiente a las 8 empresas

4.5.1.2 Análisis de índice de satisfacción y tiempo en la empresa

Con un margen de error de 5%, un alfa de significación de 0,05.

Ho: las variables son independientes

H1: las variables son dependientes

Tabla 4.5.2 Prueba de chi-cuadrado entre satisfacción y tiempo en la empresa

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,485 ^a	2	,476
Razón de verosimilitudes	1,529	2	,466
Asociación lineal por lineal	1,304	1	,254
N de casos válidos	40		

Fuente: Elaboración propia

La sig. es mayor a 0,05, (0,476) de esta manera no existe evidencia para rechazar la hipótesis nula. Es decir, la respuesta al índice de satisfacción es independiente frente al tiempo que lleva en la empresa

4.5.1.3 Análisis de índice de satisfacción y rol de la empresa

Con un margen de error de 5%, un alfa de significación de 0,05.

Ho: las variables son independientes

H1: las variables son dependientes

Tabla 4.1.1.3 Prueba chi cuadrado, satisfacción y rol

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,379 ^a	3	,710
Razón de verosimilitudes	1,417	3	,702
Asociación lineal por lineal	,003	1	,955
N de casos válidos	40		

Fuente: Elaboración propia

La significación es mayor a 0,05, (0,710) de esta manera no existe evidencia para rechazar la hipótesis nula. Es decir, la respuesta al índice de satisfacción es independiente al rol que tienen en la empresa

4.6 Análisis de la prueba Kruskal-Wallis

4.6.1 Análisis del índice de satisfacción y empresas

Con un margen de error de 5%, un alfa de significación de 0,05.

Ho: Las respuestas al índice de satisfacción no influyen en las respuestas de las empresas

H1: Las respuestas al índice de satisfacción si influyen en las respuestas de las empresas

Tabla 4.6.1 Prueba kruskal-Wallis

Estadísticos de contraste ^a	Indice de Satisfaccion
Chi-cuadrado	11,614
gl	7
Sig. asintót.	,114

Fuente: Elaboración propia

La significación es mayor a 0,05, (0,114) de esta manera no existe evidencia para rechazar la hipótesis nula. Es decir, la respuesta al índice de satisfacción no está relacionada con las empresas

4.7 ANÁLISIS DE LAS DOS VARIABLES

4.7.1 Prueba de correlación entre índice de valuación de cargos e índice de satisfacción laboral

Correlación de Rho de Spearman no paramétrica. Alfa de 0,05

Hipótesis

H0: No hay correlación entre las variables

H1: Si hay correlación entre las variables

Tabla 4.7.1 Prueba de correlación de Rho de Spearman

Correlaciones de Rho de Spearman		indice.va.1	Indice.satis
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,293
	indice.va.1 Sig. (bilateral)	.	,482
	N	8	8
	Coeficiente de correlación	-,293	1,000
	Indice.satis Sig. (bilateral)	,482	.
	N	8	8

Fuente: Elaboración propia

Análisis de la correlación de Rho de Spearman, el valor de la significación es mayor a 0,05, de esta manera no hay evidencia para rechazar la hipótesis nula.

De acuerdo a los resultados de la Tabla 4.7.1 Prueba de correlación de Rho de Spearman, se encontró una correlación muy baja, con un coeficiente de correlación de Spearman = - 0,293; lo cual indica que las dos variables estudiadas: valuación de cargos y satisfacción laboral tienen una relación inversa, por lo tanto se puede decir que no existe correlación entre las dos variables.

4.7.2 Prueba de Mann-Whitney

Hipótesis

Ho: las respuestas del índice de satisfacción no influyen en la respuesta del índice de valuación de cargos

H1: las respuestas del índice de satisfacción influyen en la respuesta del índice de valuación de cargos

Tabla 4.7.2 Prueba de Mann-Whitney

Estadísticos de contraste ^a	Indice.satis
U de Mann-Whitney	6,000
W de Wilcoxon	21,000
Z	-,775
Sig. asintót. (bilateral)	,439
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	,786 ^b

No hay evidencia para rechazar la hipótesis nula, porque la significación es mayor a 0,05. Es decir, las respuestas del índice de satisfacción laboral no influyen en la respuesta del índice de valuación de cargos

Con todas estas pruebas aplicadas a los índices de valuación de cargos y satisfacción laboral, se demuestra que no existe correlación entre ambas variables estudiadas.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

A continuación se darán a conocer las conclusiones que se obtuvo de esta investigación, comentando tanto los objetivos específicos como el objetivo general.

El primer objetivo pretendía diagnosticar el estado actual de la valuación de cargos en medianas empresas constructoras ubicadas en la comuna de Valparaíso. En esta investigación se concluye que las 8 empresas que fueron encuestadas se encuentran ubicadas entre un rango de porcentaje alto y medio, a pesar de que ellos no la vean como una valuación propiamente tal. Esto se puede evidenciar en la Tabla 4.1.2 Clasificación del nivel de valuación e ilustración 1, Puntaje de valuación de cargo, por empresa

Los resultados arrojaron que las preguntas que más puntaje obtuvieron fueron, “Se realiza un orden jerárquico de los puestos”, “Se ordenan los cargos en relación a las responsabilidades”, “Se eligen cargos de referencia o puestos tipo”, “A la hora de contratar a los empleados se piden requisitos intelectuales”, todas las empresas respondieron positivamente a estas preguntas.

Por otra parte las preguntas que más bajo resultado obtuvieron fueron , “Un representante de los trabajadores participa en el reclutamiento de un nuevo puesto de trabajo”, ”Se pide un asesor externo a la hora de contratar un nuevo empleado”, “Se asignan valores numéricos o puntos a cada aspecto del cargo” con un 0%, 0% y un 37% respectivamente.

Estos datos pueden corroborarse en ilustración 4.3, Porcentaje por pregunta de la muestra total

El método más utilizado fue el método de clasificación con un 83% de respuestas positivas. Esto se evidencia en la ilustración 4.5, Método más utilizado. Este método está basado netamente en tres factores, que son equidad interna, competitividad y efectividad.

En el segundo objetivo específico se planteó evaluar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de medianas empresas constructoras ubicadas en la comuna de Valparaíso. Los resultados que se obtuvieron indican que los 40 profesionales encuestados tienen un 72,5% de muy satisfechos y un 27,5% de satisfecho. La información se encuentra en la Tabla 4.2.2 Clasificación del nivel de satisfacción y la ilustración 4.6, Índice de satisfacción laboral en total de la muestra

También se realizaron dos análisis de índices relacionados con la satisfacción laboral, tiempo en la empresa la cual arrojó una significación de 0,474 y rol en la empresa con una significación de 0,710. Demostrando de esta forma, debido a que su significación es mayor a 0,05, que son variables independientes entre sí.

Para el tercer objetivo específico que es estimar la valuación de cargos y la satisfacción laboral se utilizó el método de Correlación de Rho de Spearman donde arrojó una significación de 0,482 en donde, para que si hubiese habido correlación, el valor tendría que haber sido menor a 0,05.

Al analizar estadísticamente las variables valuación de cargos y satisfacción laboral se concluye que entre los dos parámetros estudiados no existe relación, esto se evidencia en la tabla Tabla 4.7.1 Prueba de correlación de Rho de Spearman, Correlaciones de Rho de Spearman y en la Tabla 4.7.2 Prueba de Mann-Whitney, con la prueba de Prueba de Mann-Whitney.

Teniendo en cuenta estas dos pruebas estadísticas, se puede determinar que no existe una relación significativa y determinante entre la valuación de cargos y la satisfacción laboral de los profesionales de medianas empresas constructoras de la comuna de Valparaíso.

Según Sampieri en el libro Metodología de la investigación en el año 1998 señala que, los resultados no pueden generalizarse y han de ser válidos sólo en las empresas encuestadas, ya que la muestra utilizada en este informe es una muestra no probabilística, entonces la investigación puede quedar abierta para nuevas investigaciones con un tamaño muestral probabilístico.

CAPÍTULO VI: BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdulkadir, Danlami Sani, Isiaka, Sulu Babaita, & Adedoyin, Salami Isaac. (2012). Effects of strategic performance appraisal, career planning and employee participation on organizational commitment: An empirical study. *International Business Research*, 5(4), 124.
- Alonso, Pamela. (2011). ¿Producen Resultado Adverso de Género las Entrevistas Estructuradas de Selección de Personal? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27, 43-53.
- Alonso, Pamela, Moscoso, Silvia, & Cuadrado, Dámaris. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Personnel selection procedures in Spanish small and medium size organizations.*, 31(2), 79-89. doi:10.1016/j.rpto.2015.04.002
- Alva, Salvador. (2011). *Empresa admirada: La receta*: LID Editorial.
- Atalaya, María. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de psicología*, 3(5), 46-76.
- Azolukwam, Veronica A, & Perkins, Stephen J. (2009). Managerial perspectives on HRM in Nigeria: evolving hybridization? *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(1), 62-82.
- Banguera, Salinas, & Genith, Hita. (2017). *Análisis de la gestión organizacional por procesos en el departamento de transporte del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Esmeraldas*. Ecuador-PUCESE-Maestría en Administración de Empresas mención Planeación,
- Berlanga-Silvente, V., & Rubio-Hurtado, M. J. (2012). Classificació de proves no paramètriques. Com aplicar-les en SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 5(2), 101-113.
- Bilbao, Jesús Pérez, & Vega, Manuel Fidalgo. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.
- Boluarte, Alicia. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25(2), 80-84.
- Calderón, Alonso. (1999). Estudio de las posibles relaciones entre el absentismo laboral y el grado de insatisfacción profesional en la administración pública. *Rev Mapfre Medicina*, 10(1), 23-27.
- Castillo, C., & Alexander, B. (2015). *El carácter esencial de la certeza de la remuneración en los contratos de trabajo y las consecuencias de su indeterminación*.
- Castillo, Juan José, & Prieto, Carlos. *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Segunda edición. Madrid, España. 1.990. 390 p. Retrieved from
- Cchc.cl. (2014). *Especialista en Factor Humano y Organizaciones expone en Calama sobre liderazgo* | Cámara Chilena de la Construcción. [online]
- Chiavenato, Idalberto, Mascaro Sacristan, P, & Roa, Hano. (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2007). Designing and conducting mixed methods research.
- Cuadra Peralta, Alejandro, & Veloso Besio, Constanza. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Universum (Talca)*, 22, 40-56.

- Dolan, Simon L Jackson, Schuler, Susan E, Cabrera, Randall S Valle, & Dolan, RAMON Simón L. (2007). La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación.
- Dávalos, CL. (2015). Fundamentos de la gestión organizacional. *Obtenido de <http://labcalidad.files.wordpress.com/2015/08/1-2015-terminos-y-definiciones2.pdf>*.
- Flores, Roberto, Abreu, JL, & Badii, MH. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas (Factors that cause personnel rotation in mexican companies). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 65-99.
- Gómez, Sergio M Madero. (2016). IMPACTO DE LOS OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACION DE COMPENSACIONES EN LOS ELEMENTOS DE LA COMPENSACION MONETARIA Y NO MONETARIA. *Investigación Administrativa*(117), 38-51.
- Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard, & Snyderman, BARBARA. (1959). *Motivation: manager magazin*.
- Juárez, O, & Carrillo, E. (2010). Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones. *México: Grupo Editorial Patria, SA de CV*.
- Kirkland, SD. (2009). Compensation plans that pay back. *Business and Economic Review*, 55(2), 22-23.
- Kopelman, Richard E, Prottas, David J, & Davis, Anne L. (2008). Douglas McGregor's theory X and Y: Toward a construct-valid measure. *Journal of Managerial Issues*, 255-271.
- Locke, Edwin A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Madero Gómez, Sergio Manuel. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y administración*, 109-130.
- Martínez Miguélez, Miguel. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma*, 27, 07-33.
- McCloskey, Donna W, & Igarria, Magid. (2003). Does "out of sight" mean "out of mind"? An empirical investigation of the career advancement prospects of telecommuters. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 16(2), 19-34.
- Muchinsky, Paul M. (2000). *Psicología aplicada al trabajo: Thomson-Paraninfo*.
- Navarro, E, Llinares, C, & Montañana, A. (2010). Factores de satisfacción laboral evocados por los profesionales de la construcción en la Comunidad Valenciana (España). *Revista de la Construcción*, 9(1), 4-16.
- Patlán-Pérez, Juana, Martínez Torres, Edgar, & Hernández Hernández, Rosalía. (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral (The Impact of Organizational Climate, Organizational Justice on Job Satisfaction).
- Pérez Benavides, I. (2014). Prácticas de recursos humanos en el sector hotelero: análisis del caso de la cadena Silken= Human resource practices in the hotel sector: the case of the Silken string.
- Reyes, P. (2005). Administración del personal II: Sueldos y Salarios.
- Robbins, Stephen P, Judge, Timothy A, & Brito, Javier Enríquez. (2009). *Comportamiento organizacional*. Retrieved from

- Robles-García, Mónica, Dierssen-Sotos, Trinidad, Martínez-Ochoa, Eva, Herrera-Carral, Pedro, Díaz-Mendi, Ana Rosa, & Llorca-Díaz, Javier. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta sanitaria*, 19(2), 127-134.
- Sampieri, Roberto Hernández, Collado, Carlos Fernández, Lucio, Pilar Baptista, & Pérez, Ma de la Luz Casas. (1998). *Metodología de la investigación* (Vol. 1): Mcgraw-hill México.
- Somarriba Arechavala, N, Merino Llorente, MC, & Ramos Truchero, G. (2010). Negro Macho A. La calidad del trabajo en la Union Europea.[The Quality of Job in the European Union. With English summary]. *Estudios de Economía Aplicada*, 28(3).
- Varela Juárez, Ricardo A. (2006). Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones, Ed. Pearson Prentice Hall. In.
- Warr, Peter, Cook, John, & Wall, Toby. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 52(2), 129-148.

ANEXOS

ANEXO 1**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN PARA EL TRABAJO DE TESIS****“Influencia de la valuación de cargos en la satisfacción laboral de los profesionales en medianas empresas constructoras de la comuna de Valparaíso.”**

Katherine Cisterna Carrasco
VALUACIÓN DE CARGOS

Hora Inicio __:__

a) Tiempo que lleva Trabajando en la empresa

(a.1) Más de 3 meses (a.2) Menos de 1 año (a.3) Más de 1 año

b) Año de nacimiento _____

c) Sexo F M

d) Rol que desempeña en la empresa

(d) Jefe de terreno (d) Jefe oficina técnica (d) Encargado calidad (d) Otro

ANEXO 2

¿Cómo se siente Ud. En relación a las siguientes situaciones de su ambiente laboral?

SATISFACCION LABORAL					
Nº	PREGUNTA	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	POCO SATISFECHO	INSATISFECHO
1	EN RELACION A LAS CONDICIONES FISICAS DE TU TRABAJO				
2	LIBERTAR PARA ELEGIR TU PROPIO METODO DE TRABAJO				
3	TUS COMPAÑEROS DE TRABAJO				
4	RECONOCIMIENTO QUE OBTIENES POR EL TRABAJO REALIZADO				
5	TU SUPERIOR INMEDIATO				
6	RESPONSABILIDAD QUE SE TE HA ASIGNADO				
7	TU SALARIO				
8	LA POSIBILIDAD DE UTILIZAR TUS CAPACIDADES				
9	RELACIONES ENTRE DIRECCION Y TRABAJADORES EN LA EMPRESA				
10	TUS POSIBILIDADES DE ASCENDER				
11	EL MODO EN QUE LA EMPRESA ESTÁ GESTIONADA				
12	LA ATENCION QUE SE PRESTA A LAS SUGERENCIAS QUE HACES				
13	TU HORARIO DE TRABAJO				
14	LA VARIEDAD DE TAREAS QUE REALIZAS EN TU TRABAJO				
15	TU ESTABILIDAD DE EMPLEO				

ANEXO 4

Segun los datos entregados por el MINVU dentro de la categoria de pymes el año 2017 en la comuna de Valparaíso.

Tabla 6.1 Medianas empresas constructoras de la comuna de Valparaíso

Nº	EMPRESAS
1	Constructora y Maestranza CyC Limitada.
2	Ferarqu Arquitectura y construcción.
3	Ingeniería y construcción Armic Limitada.
4	DCORV Proyectos y construcción.
5	Arco Arquitectura y construcción.
6	Novus construcción e ingeniería.
7	Construcción CyC industrial.
8	ER Ingeniería y construcción.
9	Santa Cruz ingeniería.
10	CIMA ingeniería y construcción EIRL.
11	RFD ingeniería y construcción EIRL.
12	Ingeniería y construcción Pardo y cia. Limitada.
13	RP Limitada.
14	Chandia Ruiz construcciones EIRL.
15	CEAGE Limitada.
16	Ingeniería y construcción Trancura Limitada.
17	MM Limitada.
18	Kubiko construcciones.
19	Ingeniería y construcción GAMAL Spa.
20	Constructora DONNEC.
21	Constructora PIO V.
22	Constructora VERDE
23	Econstruye Limitada.

CARTA GANTT

