



Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Gerencia de la Construcción

**Satisfacción laboral y su relación con la intención de rotación en
trabajadores de construcción civil de Arequipa, 2025**

Tesis presentada por:

Rodriguez Delgado, Aldo Jose

ORCID: 0009-0000-2569-9717

Para optar el grado académico de Maestro en Gerencia de la Construcción

Asesor (a):

Dr. Ticse Villanueva, Edwing Jesús

ORCID: 0000-0003-1684-5617

Arequipa - Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 24 de Septiembre del 2025

Dictamen: 015816-C-EPG-2025

Visto el borrador del expediente 015816, presentado por:

2013001041 - RODRIGUEZ DELGADO ALDO JOSE

Titulado:

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN EN
TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DE AREQUIPA, 2025**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29592341 - MESTAS RAMOS SERGIO ORLANDO
DICTAMINADOR**



**29245617 - DIAZ GALDOS MIGUEL RENATO
DICTAMINADOR**



**29440909 - MOLINA RODRIGUEZ FREDY NICOLAS
DICTAMINADOR**



Satisfacción laboral y su relación con la intención de rotación en trabajadores de construcción civil de Arequipa, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	12%	9%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	www.bdigital.unal.edu.co Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Maldonado Estevez, Arlene. "El balance entre vida y trabajo como mediador en la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación de empleados.", University of Puerto Rico, Rio Piedras (Puerto Rico) Publicación	1%
7	rstudio-pubs-static.s3.amazonaws.com Fuente de Internet	1%
8	Submitted to University of Portsmouth Trabajo del estudiante	1%

DEDICATORIA

A Janet, Candy y Emilia, los grandes amores de mi vida.



RESUMEN

La rotación de personal en la construcción civil impacta costos, plazos y seguridad; por ello, comprender sus determinantes psicosociales resulta clave para la gestión de obra. En este marco, se explora el vínculo entre satisfacción laboral e intención de rotación en trabajadores de construcción civil de Arequipa durante 2025. La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación. Para ello, se desarrolló un estudio aplicado, cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional con 118 trabajadores seleccionados probabilísticamente. Asimismo, se aplicó encuesta autoadministrada utilizando el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) corto y la Turnover Intention Scale (TIS-6). Finalmente, se empleó estadística descriptiva y Rho de Spearman ($\alpha=0.05$). Como resultados se encontró que el 49.2% reportó satisfacción media, el 31.4% baja y el 19.5% alta. En segundo término, la intención de rotación fue moderada en 43.2%, alta en 25.4% y baja en 31.4%. Además, se halló correlación negativa y significativa entre satisfacción global e intención de rotación ($Rho=-0.440$; $p<0.001$). Por dimensiones, la satisfacción extrínseca mostró mayor asociación inversa ($Rho=-0.517$; $p<0.001$) que la intrínseca ($Rho=-0.380$; $p<0.001$). Complementariamente, predominó el contrato por obra determinada (61%) y jornadas de 41–48 horas (76.3%). En conclusión una mayor satisfacción laboral—especialmente en factores extrínsecos—se asocia con menor intención de rotación; por ende, reforzar compensación, condiciones y supervisión podría mitigar la salida de personal en obra.

Palabras clave: Satisfacción laboral, intención de rotación, trabajadores, construcción civil.

ABSTRACT

Staff turnover in civil construction impacts costs, schedules, and safety; therefore, understanding its psychosocial determinants is key to project management. Within this framework, the link between job satisfaction and turnover intentions among civil construction workers in Arequipa is explored during the 2025 period. This research aimed to analyze the relationship between job satisfaction and turnover intentions. To this end, an applied, quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational study was conducted with 118 probabilistically selected workers. A self-administered survey was also administered using the short Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and the Turnover Intention Scale (TIS-6). Finally, descriptive statistics and Spearman's rho ($\alpha=0.05$) were used. The results showed that 49.2% reported moderate satisfaction, 31.4% low satisfaction, and 19.5% high satisfaction. Second, turnover intention was moderate at 43.2%, high at 25.4%, and low at 31.4%. Furthermore, a significant negative correlation was found between overall satisfaction and turnover intention ($Rho=-0.440$; $p<0.001$). By dimension, extrinsic satisfaction showed a stronger inverse association ($Rho=-0.517$; $p<0.001$) than intrinsic satisfaction ($Rho=-0.380$; $p<0.001$). Additionally, fixed-term contracts (61%) and 41–48-hour workdays (76.3%) predominated. In conclusion, higher job satisfaction—especially in extrinsic factors—is associated with lower turnover intention; therefore, strengthening compensation, conditions, and supervision could mitigate employee departures on site.

Keywords: Job satisfaction, turnover intention, workers, civil construction.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN..... 1

HIPÓTESIS 3

OBJETIVOS..... 4

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO 5

1. Problema de investigación..... 5

1.1. Enunciado del problema: 5

1.2. Interrogantes del problema 5

1.3. Descripción del problema:..... 5

1.4. Justificación del problema:..... 6

2. Marco teórico y conceptual 7

2.1. Satisfacción Laboral: Fundamentos Teóricos y Dimensiones 7

2.2. Teoría del Ajuste al Trabajo (Theory of Work Adjustment - TWA) 9

2.3. Intención de Rotación: Definición y Modelo Conceptual 11

2.4. Modelo de Enlaces Intermedios de Mobley (1977): El Proceso de Decisión
de Abandono 12

2.5 Relación entre Satisfacción Laboral e Intención de Rotación 14

2.6 Integración de la TWA y el Modelo de Mobley 15

2.7 Mecanismos Relación en el Contexto de Construcción Civil en Arequipa 16

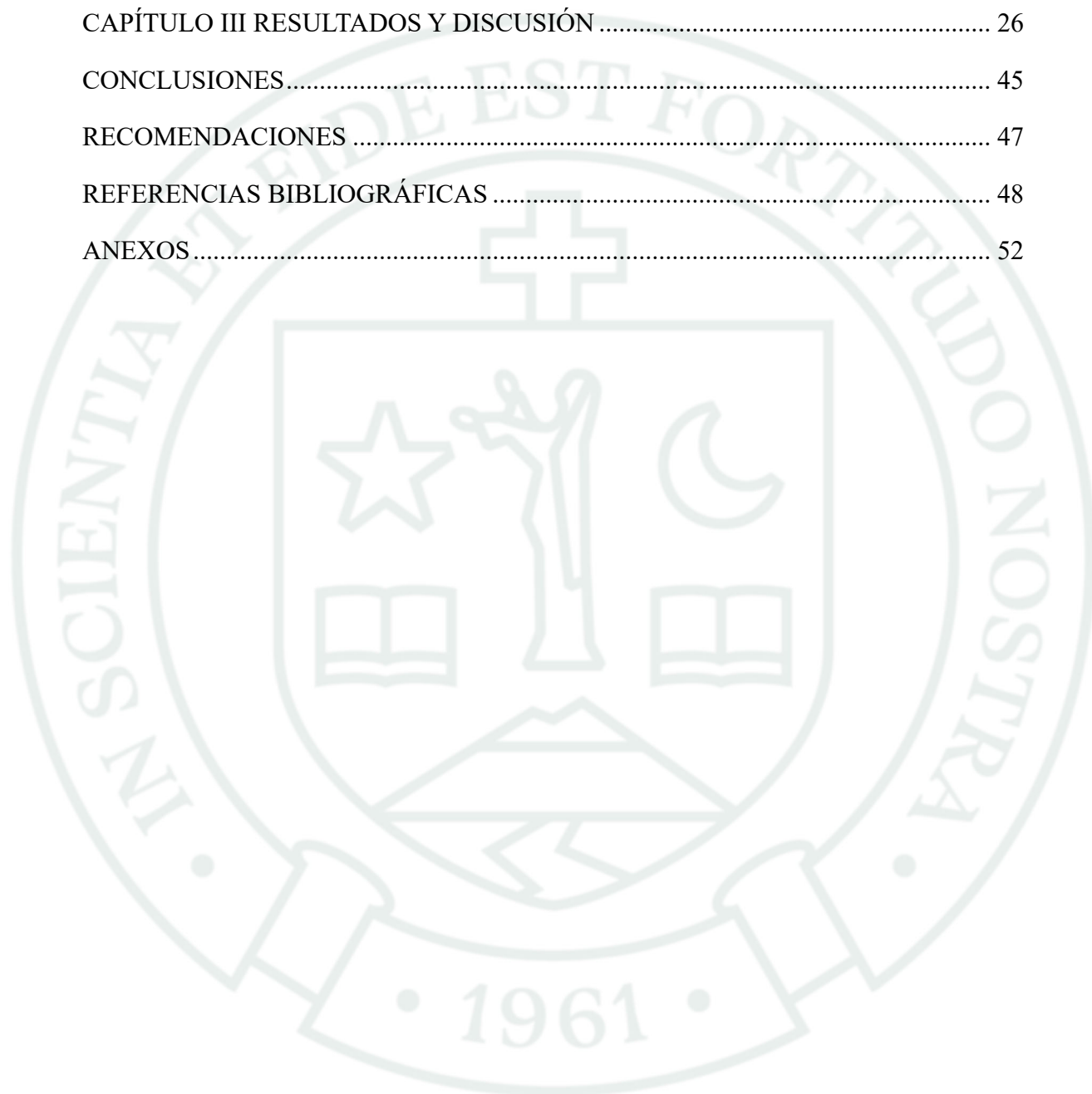
3. Análisis de antecedentes investigativos..... 17

CAPÍTULO II METODOLOGÍA 22

1. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación. 22

2. Campo de Verificación 23

2.1. Ubicación espacial:.....	23
2.2. Ubicación temporal.....	24
2.3. Unidades de estudio.....	24
3. Estrategia de recolección de datos.....	25
CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
CONCLUSIONES.....	45
RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS.....	52

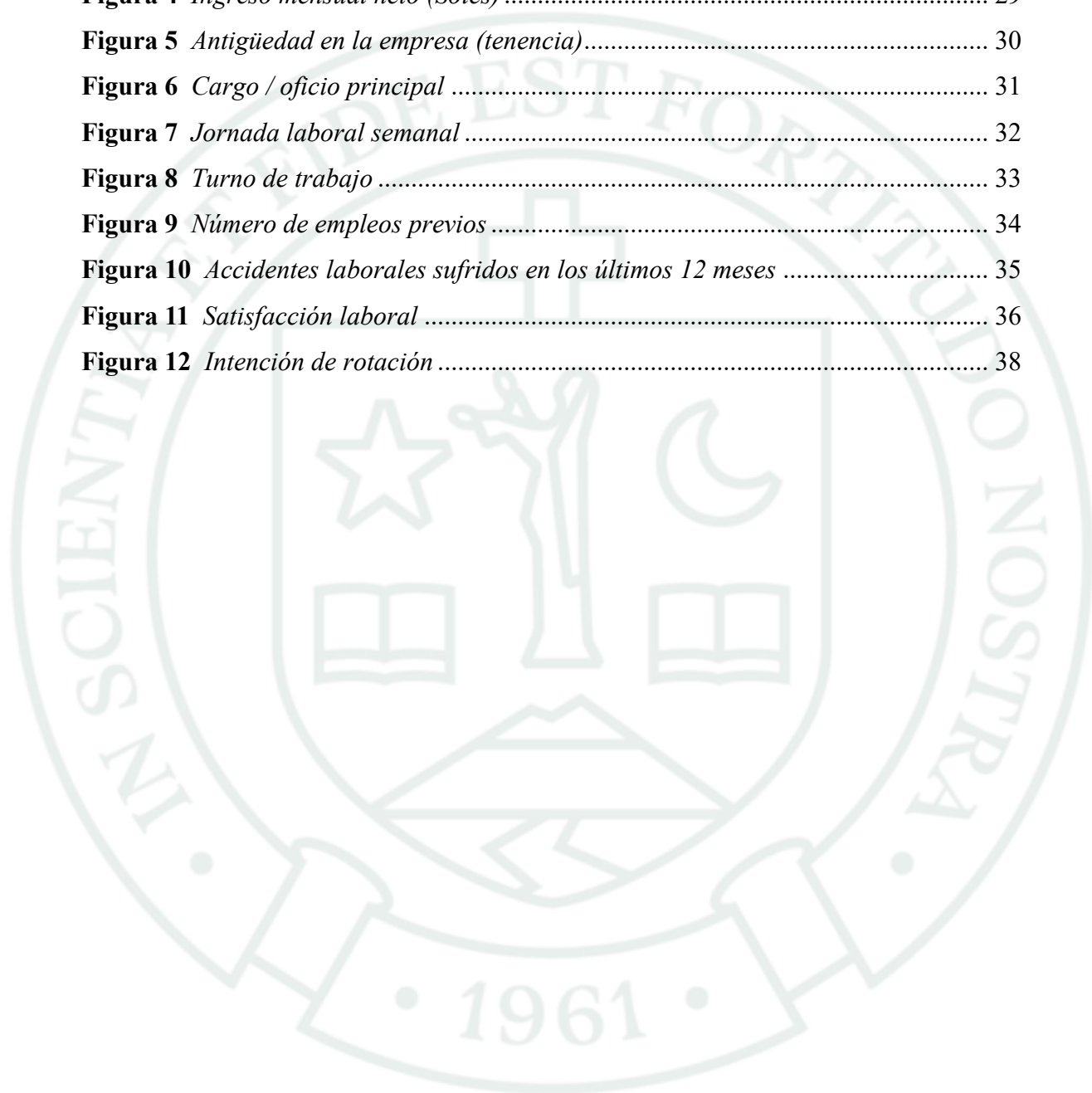


ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Etapas Clave del Modelo de Enlaces Intermedios de Mobley (1977)</i>	13
Tabla 2 <i>Edad</i>	26
Tabla 3 <i>Nivel educativo alcanzado</i>	27
Tabla 4 <i>Tipo de contrato</i>	28
Tabla 5 <i>Ingreso mensual neto (Soles)</i>	29
Tabla 6 <i>Antigüedad en la empresa (tenencia)</i>	30
Tabla 7 <i>Cargo / oficio principal</i>	31
Tabla 8 <i>Jornada laboral semanal</i>	32
Tabla 9 <i>Turno de trabajo</i>	33
Tabla 10 <i>Número de empleos previos</i>	34
Tabla 11 <i>Accidentes laborales sufridos en los últimos 12 meses</i>	35
Tabla 12 <i>Satisfacción laboral</i>	36
Tabla 13 <i>Dimensiones de la satisfacción laboral</i>	37
Tabla 14 <i>Intención de rotación</i>	38
Tabla 15 <i>Relación satisfacción intrínseca y la intención de rotación en trabajadores</i>	39
Tabla 16 <i>Relación satisfacción extrínseca y la intención de rotación en trabajadores</i>	40
Tabla 17 <i>Relación satisfacción laboral y la intención de rotación en trabajadores</i>	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Edad</i>	26
Figura 2 <i>Nivel educativo alcanzado</i>	27
Figura 3 <i>Tipo de contrato</i>	28
Figura 4 <i>Ingreso mensual neto (Soles)</i>	29
Figura 5 <i>Antigüedad en la empresa (tenencia)</i>	30
Figura 6 <i>Cargo / oficio principal</i>	31
Figura 7 <i>Jornada laboral semanal</i>	32
Figura 8 <i>Turno de trabajo</i>	33
Figura 9 <i>Número de empleos previos</i>	34
Figura 10 <i>Accidentes laborales sufridos en los últimos 12 meses</i>	35
Figura 11 <i>Satisfacción laboral</i>	36
Figura 12 <i>Intención de rotación</i>	38



INTRODUCCIÓN

La gestión del capital humano en el sector de la construcción civil presenta desafíos únicos, especialmente en lo que respecta a la retención del personal. En la ciudad de Arequipa, Perú, se han observado de manera recurrente dificultades asociadas a la rotación de trabajadores operativos, particularmente en roles como albañilería, encofrado y montaje. Estas observaciones empíricas, obtenidas a través de la participación y el acompañamiento técnico en diversas obras públicas y privadas, revelan una problemática latente que impacta directamente en la continuidad de los proyectos y la eficiencia organizacional.

Las conversaciones con capataces, supervisores y los propios trabajadores de obra han puesto de manifiesto percepciones frecuentes sobre la falta de motivación, el descontento con las condiciones laborales y la ausencia de incentivos para la permanencia en el empleo. Estas experiencias, que inicialmente surgieron de forma anecdótica, se han tornado sistemáticas, generando la inquietud de explorar, desde una perspectiva investigativa, los vínculos entre la satisfacción laboral y la intención de rotación del personal en este rubro.

A pesar de la notoria inestabilidad laboral y la alta demanda de mano de obra en el sector de la construcción, la revisión de la literatura académica reciente ha revelado una limitada cantidad de estudios centrados en el ámbito de la construcción civil peruana. La mayoría de las investigaciones sobre rotación laboral y satisfacción se enfocan en sectores como salud, educación o servicios, dejando un vacío evidente en la comprensión de estas variables dentro del campo de la construcción. La confluencia de las observaciones empíricas y la identificación de una brecha en la literatura local subraya la urgencia y la pertinencia de esta investigación, elevando su valor más allá de una mera contribución académica a una necesidad práctica, ya que busca generar conocimiento específico para un contexto con características laborales únicas y un problema persistente de rotación.

Por lo tanto, se define como objetivo central examinar y cuantificar el vínculo entre satisfacción laboral e intención de rotación en el personal operativo de construcción civil de Arequipa. La pertinencia radica en que los hallazgos orientarán la priorización de intervenciones costo-efectivas (p. ej., mejoras contractuales, clima de seguridad, liderazgo de campo, reconocimiento), fortaleciendo la continuidad operativa de obras

públicas y privadas y, a la vez, aportando evidencia contextualizada para la literatura peruana.



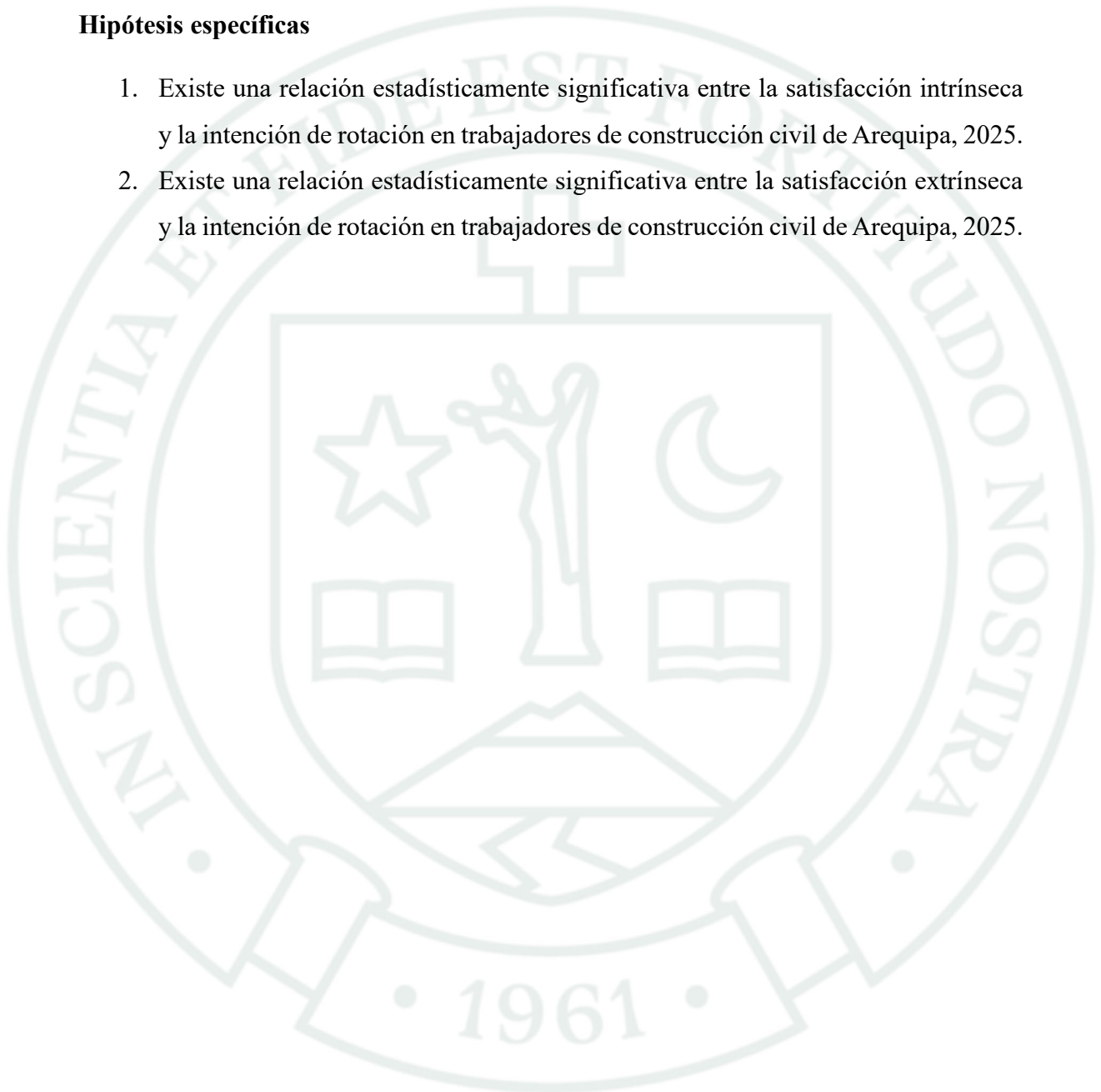
HIPÓTESIS

Hipótesis principal

Existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la intención de rotación en trabajadores de construcción civil de Arequipa, 2025.

Hipótesis específicas

1. Existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción intrínseca y la intención de rotación en trabajadores de construcción civil de Arequipa, 2025.
2. Existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción extrínseca y la intención de rotación en trabajadores de construcción civil de Arequipa, 2025.



OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar la satisfacción laboral y su relación con la intención de rotación en trabajadores de construcción civil de Arequipa, 2025.

Objetivos específicos

1. Describir los niveles de satisfacción laboral en trabajadores de construcción civil de Arequipa, 2025.
2. Conocer los niveles de intención de rotación en trabajadores de construcción civil de Arequipa, 2025.
3. Determinar la relación entre la satisfacción intrínseca y la intención de rotación en trabajadores de construcción civil de Arequipa, 2025.
4. Determinar la relación entre la satisfacción extrínseca y la intención de rotación en trabajadores de construcción civil de Arequipa, 2025.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1. Problema de investigación

1.1. Enunciado del problema:

Satisfacción laboral y su relación con la intención de rotación en trabajadores de construcción civil de Arequipa, 2025.

1.2. Interrogantes del problema

Problema general.

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación en trabajadores de construcción civil de Arequipa, 2025?

Problemas específicos.

1. ¿Cómo son los niveles de satisfacción laboral en trabajadores de construcción civil de Arequipa, 2025?
2. ¿Cómo son los niveles de intención de rotación en trabajadores de construcción civil de Arequipa, 2025?
3. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción intrínseca y la intención de rotación en trabajadores de construcción civil de Arequipa, 2025?
4. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción extrínseca y la intención de rotación en trabajadores de construcción civil de Arequipa, 2025?

1.3. Descripción del problema:

La presente investigación se enmarca en el área de la gerencia de la construcción, centrándose en la gestión del capital humano en contextos operativos de obra. El problema abordado pertenece al campo de estudio de la administración de recursos humanos, con un enfoque específico en la satisfacción laboral y la intención de rotación del personal obrero de construcción civil en la ciudad de Arequipa.

El estudio corresponde a una investigación de tipo aplicado, dado que busca generar conocimientos orientados a la solución de un problema práctico y contextual: la alta rotación de trabajadores en obras civiles. Este fenómeno impacta de forma directa en la continuidad de los proyectos, el rendimiento del equipo y la eficiencia organizacional.

La investigación pretende proporcionar evidencia empírica que permita fundamentar decisiones gerenciales en torno al diseño de estrategias de retención laboral.

El nivel de investigación es correlacional, pues tiene como propósito principal determinar si existe una relación significativa entre la satisfacción laboral —medida mediante el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) versión corta— y la intención de rotación —evaluada a través del instrumento Turnover Intention Scale (TIS-6). Asimismo, se busca explorar la dirección e intensidad de dicha relación, considerando las características particulares del sector construcción en Arequipa, en el año 2025.

Pese a que este sector es uno de los más dinámicos de la economía regional, se carece de investigaciones que examinen los factores subjetivos que influyen en la permanencia o retiro de sus trabajadores. Esta ausencia de estudios locales limita el desarrollo de políticas de gestión del talento humano basadas en evidencia, lo que reafirma la necesidad de abordar esta problemática desde una perspectiva científica.

1.4. Justificación del problema:

Justificación académica:

Esta investigación aporta al campo académico de la gerencia de la construcción al generar conocimiento empírico sobre una problemática poco explorada en contextos regionales: la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación del personal operativo en obras civiles. Aunque existen estudios internacionales que abordan estas variables, son escasos los trabajos que contextualicen esta problemática en el sector construcción del sur del Perú. La presente tesis busca llenar ese vacío, contribuyendo al desarrollo de investigaciones aplicadas que vinculen teorías organizacionales con problemáticas específicas del ámbito constructivo. Además, el uso de instrumentos psicométricos validados como el MSQ y el TIS-6 fortalece la rigurosidad metodológica de la propuesta, lo que permite futuras réplicas o ampliaciones.

Justificación económica:

La alta rotación de trabajadores en obras civiles representa un factor crítico que incide directamente en los costos del proyecto, al incrementar los gastos de reclutamiento, capacitación y reinducción, además de generar pérdidas por retrasos y desorganización en los equipos de trabajo. Al identificar las causas asociadas a la intención de rotación, este estudio ofrece evidencia útil para que las empresas constructoras puedan diseñar

estrategias de retención más eficientes, reduciendo así sus costos operativos y mejorando la productividad. Por tanto, los hallazgos del presente trabajo pueden traducirse en beneficios económicos tangibles tanto para las empresas como para los trabajadores.

Justificación social:

El sector construcción en Arequipa es uno de los principales generadores de empleo para trabajadores no calificados y técnicos. Sin embargo, las condiciones laborales en muchas obras siguen siendo precarias, lo cual incide en el bienestar y estabilidad del trabajador. Este estudio contribuye al análisis de los factores que afectan la satisfacción laboral de este colectivo, aportando insumos para la mejora de las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores. Además, busca sensibilizar a los actores del sector sobre la importancia de la gestión del clima organizacional y el reconocimiento del capital humano como elemento estratégico.

Justificación ética:

La investigación será conducida respetando principios éticos fundamentales, como el consentimiento informado, la confidencialidad de los datos y el respeto a la dignidad de los participantes. No se inducirá a respuestas ni se expondrá a los participantes a riesgos psicológicos o laborales. Además, los resultados serán utilizados exclusivamente con fines académicos y de mejora institucional, evitando cualquier tipo de uso indebido de la información recolectada. Esta postura ética asegura que la investigación mantenga integridad científica y responsabilidad social en cada una de sus fases.

2. Teorías y conceptos

2.1. Satisfacción Laboral: Fundamentos Teóricos y Dimensiones

La satisfacción laboral se define conceptualmente como la "percepción global y/o específica que el trabajador tiene acerca de la gratificación que obtiene de su empleo" (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967). Esta definición seminal ha sido un punto de partida crucial para gran parte de la investigación en el campo, reconociendo que la satisfacción no es un constructo unitario, sino que se compone de diversas facetas.

Para una comprensión más profunda, la satisfacción laboral se descompone en dos dimensiones principales, tal como se operacionaliza en el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), un instrumento ampliamente validado:

Satisfacción Intrínseca. Esta dimensión se refiere a la gratificación que el trabajador deriva del contenido del trabajo en sí mismo, es decir, de las actividades que realiza y de las recompensas psicológicas internas asociadas a ellas. Incluye aspectos como el sentido de logro, la responsabilidad, la creatividad y el uso de capacidades, la actividad inherente al puesto, la independencia en la toma de decisiones, la variedad de tareas, el reconocimiento por los logros alcanzados y la autoridad o influencia que se ejerce en el puesto.

Satisfacción Extrínseca. Por otro lado, la satisfacción extrínseca se relaciona con los factores del entorno laboral y las recompensas externas que provienen del empleo, más allá del contenido de la tarea. Comprende elementos como la calidad de la supervisión (tanto en su aspecto técnico como humano), las políticas de la empresa, la compensación (salario), la seguridad en el empleo y las relaciones con los compañeros de trabajo.

La diferenciación entre satisfacción intrínseca y extrínseca resulta fundamental para la formulación de estrategias de retención dirigidas. Si los resultados de la investigación indican que la insatisfacción extrínseca (por ejemplo, con el salario o la seguridad laboral) es el principal impulsor de la intención de rotación, las empresas constructoras deberían priorizar mejoras en esas áreas. Sin embargo, si la insatisfacción intrínseca (como la falta de reconocimiento o la monotonía de las tareas) es más relevante, las intervenciones deberían centrarse en el diseño del puesto, el empoderamiento o los sistemas de reconocimiento. Esta granularidad, facilitada por las dimensiones del MSQ, permite una comprensión más profunda de las necesidades específicas de los trabajadores de construcción y, por ende, la implementación de soluciones más efectivas y eficientes que un enfoque general de "satisfacción laboral".

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) versión corta. El instrumento elegido para medir la satisfacción laboral es el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) en su versión corta. Este cuestionario consta de 20 ítems con respuestas en una escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 representa "muy insatisfecho" y 5 "muy satisfecho". La confiabilidad del MSQ ha sido ampliamente demostrada, con coeficientes alfa de Cronbach reportados entre 0.85 y 0.91, lo que indica una alta consistencia interna. (Llorente-Alonso et al., 2017). En cuanto a su validez, ha mostrado una estructura factorial robusta y validez de constructo confirmada mediante análisis factorial

confirmatorio en contextos internacionales, como en trabajadores hospitalarios en Portugal (Sousa et al., 2017).

2.2. Teoría del Ajuste al Trabajo (*Theory of Work Adjustment - TWA*)

La Teoría del Ajuste al Trabajo (TWA), desarrollada por Dawis, England y Lofquist (1964; Dawis & Lofquist, 1984; Dawis, Lofquist, & Weiss, 1968; Lofquist & Dawis, 1969), se presenta como una teoría persona-ambiente (P-E theory) que busca explicar la interacción y el ajuste entre un individuo (P) y su ambiente de trabajo (E). Esta teoría fue concebida para proporcionar un marco teórico robusto para analizar grandes volúmenes de datos relacionados con la satisfacción laboral, las actitudes de trabajo y el rendimiento.

Los principios fundamentales de la TWA se basan en la idea de que el trabajo es una interacción dinámica y recíproca. El individuo (P) tiene requisitos (necesidades) y capacidades (habilidades), mientras que el ambiente de trabajo (E) también posee requisitos (demandas del puesto) y capacidades (reforzadores). El ajuste al trabajo se logra y se mantiene cuando existe una correspondencia mutua entre estos elementos.

Necesidades y Valores del Individuo (P). Las necesidades de P, que abarcan aspectos biológicos y psicológicos, se presumen desarrolladas a partir de material genético y son moldeadas por la exposición ambiental, estabilizándose típicamente en la adultez. Muchas de estas necesidades pueden ser satisfechas en el trabajo y se conceptualizan como "requisitos de reforzadores". Cuando estas necesidades son factorizadas, se denominan "valores", que incluyen dimensiones como el logro, el altruismo, la autonomía, el confort, la seguridad y el estatus, medidos por el Minnesota Importance Questionnaire (MIQ).

Habilidades y Capacidades del Individuo (P). El individuo posee habilidades (cognitivas, afectivas, motoras, físicas, sensorial-perceptuales) que son utilizadas para satisfacer los requisitos del ambiente de trabajo. Estas habilidades, con origen genético y moldeadas por la experiencia, se miden a menudo con pruebas de aptitud como el General Aptitude Test Battery (GATB).

Reforzadores del Ambiente (E). El ambiente de trabajo tiene capacidades para satisfacer las necesidades del individuo, denominadas "capacidades de reforzamiento" o "reforzadores". Ejemplos de estos reforzadores incluyen el salario, el prestigio y las

condiciones de trabajo. El Minnesota Job Description Questionnaire (MJDQ) se desarrolló para medir estos reforzadores, y su análisis factorial ha identificado factores como el auto-reforzamiento, el reforzamiento ambiental y el reforzamiento social.

Requisitos de Habilidades del Ambiente (E). El ambiente de trabajo también tiene requisitos de habilidades para el individuo, que son esenciales para la realización del trabajo y el mantenimiento de la organización. Estos requisitos se miden a través de patrones de aptitud ocupacional (OAPs).

Dentro de la TWA, la satisfacción y la satisfactoriedad son los dos indicadores principales del ajuste al trabajo. La satisfacción (del individuo con el ambiente de trabajo) es la respuesta afectiva del individuo a la evaluación cognitiva de la correspondencia P-E, específicamente cómo los reforzadores del ambiente de trabajo se alinean con los valores y necesidades del individuo. Una correspondencia positiva genera satisfacción, mientras que una negativa produce insatisfacción. El MSQ, utilizado en esta investigación, es una medida clave de esta satisfacción. Por otro lado, la satisfactoriedad (del ambiente de trabajo con el individuo) es la satisfacción del empleador con el individuo como trabajador y empleado, incluyendo su desempeño y comportamiento. Aunque el estudio se centra en la satisfacción del trabajador, la satisfactoriedad es un componente vital del ajuste laboral general, medido por las Minnesota Satisfactoriness Scales (MSS).

La TWA postula que el cumplimiento de los requisitos del individuo y del ambiente de trabajo conduce a la satisfacción del primero y la satisfactoriedad del segundo. Mientras el individuo esté tolerablemente satisfecho y sea satisfactorio, permanecerá en el ambiente de trabajo. La duración de esta permanencia, denominada *tenure*, es el principal indicador de ajuste laboral, y es predicha por la satisfacción y la satisfactoriedad. La TWA incluye tanto un modelo predictivo, que establece que la satisfacción del individuo se predice por la correspondencia de los reforzadores del ambiente con los valores del individuo, como un modelo de proceso que explica cómo se logra, mantiene y re-logra el ajuste. Este último describe cómo la insatisfacción puede iniciar un comportamiento de ajuste, incorporando conceptos como flexibilidad, actividad, reactividad y perseverancia.

La TWA proporciona una explicación fundamental del porqué la satisfacción laboral es crucial para la permanencia, enmarcándola como el resultado de un ajuste

dinámico entre el individuo y su entorno laboral. Si esta correspondencia es baja, surge la insatisfacción. Esta insatisfacción, a su vez, puede desencadenar comportamientos de ajuste que, si no son exitosos, pueden conducir a cogniciones de retiro y, en última instancia, a la intención de rotación. Por lo tanto, la TWA ofrece una base causal profunda para entender los orígenes de la satisfacción y cómo la falta de ajuste puede ser el punto de partida del proceso de rotación.

Aunque el estudio se centra en la intención de rotación del empleado, la TWA destaca que la "permanencia" (tenure) es el resultado de la satisfacción del empleado y la satisfactoriedad del empleador. Esto implica que la estabilidad laboral en el sector de construcción en Arequipa es una calle de doble sentido. Si bien esta investigación no mide la satisfactoriedad, su mención en el marco teórico es importante para una comprensión holística de la dinámica de la fuerza laboral, y podría ser una avenida para futuras investigaciones sobre la retención desde la perspectiva de la gestión de la construcción.

2.3. Intención de Rotación: Definición y Modelo Conceptual

La intención de rotación se define conceptualmente como "el deseo de abandonar la organización, basado en las percepciones de los empleados sobre su entorno laboral y su satisfacción con el mismo" (Mobley, 1977). Esta definición resalta la naturaleza cognitiva y volitiva de la intención, diferenciándola del comportamiento de rotación real. Es una cognición de retiro, un precursor psicológico crucial del comportamiento real de abandono, y una variable clave en la investigación de recursos humanos debido a su capacidad para predecir la rotación efectiva de personal.

Aunque la Matriz de Consistencia del plan de tesis no detalla sub-dimensiones específicas para la intención de rotación más allá de la variable misma, el instrumento Turnover Intention Scale (TIS-6) mide tres dimensiones clave: los pensamientos sobre abandonar el trabajo, la búsqueda activa de nuevas oportunidades laborales y la intención manifiesta de renunciar. Esta granularidad permite comprender las etapas cognitivas previas al abandono.

La operacionalización de la intención de rotación a través de las dimensiones del TIS-6 (pensamientos de abandono, búsqueda activa, intención manifiesta) se alinea directamente con las etapas cognitivas del modelo de Mobley, fortaleciendo el vínculo teórico-metodológico. Esto es crucial porque el modelo de Mobley describe precisamente una secuencia de cogniciones de retiro. Al utilizar un instrumento que captura estas

etapas, la investigación puede no solo confirmar una relación, sino también inferir dónde en el proceso de decisión de los trabajadores de Arequipa se manifiestan las primeras señales de intención de rotación, lo que es vital para la intervención temprana.

Turnover Intention Scale (TIS-6). El instrumento seleccionado para evaluar la intención de rotación es la Turnover Intention Scale (TIS-6). Este instrumento está compuesto por 6 ítems en formato tipo Likert de cinco niveles, donde 1 representa "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo". Su confiabilidad ha sido establecida con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.80, considerado adecuado para estudios sociales aplicados. En términos de validez, el instrumento ha demostrado validez predictiva, discriminante y de constructo en distintas muestras laborales, siendo útil para predecir comportamientos reales de rotación. (Bothma & Roodt, 2013).

2.4. Modelo de Enlaces Intermedios de Mobley (1977): El Proceso de Decisión de Abandono

El Modelo de Enlaces Intermedios de Mobley (1977) es un hito en la investigación sobre rotación laboral. Fue uno de los primeros modelos de proceso, desarrollado para explicar cómo un empleado insatisfecho llega a la decisión de abandonar una organización, abordando las limitaciones de modelos anteriores que se centraban solo en las causas de la rotación sin detallar el proceso psicológico. Este modelo pionero ofreció una explicación exhaustiva del proceso psicológico de rotación, destacando las variables que conectan la actitud laboral (específicamente la insatisfacción laboral) con la rotación real.

El modelo de Mobley (1977) describe una secuencia de cogniciones y decisiones que detalla el camino desde la insatisfacción hasta la intención de rotación y, finalmente, el abandono real. Las etapas clave son las siguientes:

Tabla 1*Etapas Clave del Modelo de Enlaces Intermedios de Mobley (1977)*

Etapa	Descripción
1. Evaluación del puesto actual	El proceso comienza con una evaluación del empleo existente por parte del trabajador.
2. Estado emocional	Esta evaluación conduce a un estado emocional de satisfacción o insatisfacción con el puesto.
3. Pensamientos de abandono	La insatisfacción laboral, si es lo suficientemente fuerte, lleva al empleado a pensar en renunciar.
4. Evaluación de la utilidad esperada de la búsqueda y costo de renuncia	El empleado evalúa la probabilidad de encontrar un nuevo empleo con características deseables y los posibles costos asociados a dejar el empleo actual (ej., pérdida de beneficios, estabilidad).
5. Intención de buscar alternativas	Si la percepción de encontrar un trabajo comparable es alta y los costos de renuncia no son significativos, surge la intención de buscar activamente otras oportunidades.
6. Búsqueda real de alternativas	El empleado procede a buscar activamente nuevas oportunidades laborales.
7. Evaluación de alternativas	Si se encuentran alternativas, se evalúan para identificar la más atractiva o adecuada.
8. Comparación con el puesto actual	Se realiza una comparación entre la mejor alternativa identificada y el empleo actual.
9. Intención de renunciar (behavioral intention to quit)	Si la comparación favorece la alternativa, se estimula una intención conductual de renunciar al puesto actual.
10. Abandono real	La etapa final es la renuncia efectiva del empleado.

Es importante aclarar que Mobley no concibió su modelo como una secuencia rígida o un "paso a paso" inmutable; algunos empleados pueden saltarse pasos o experimentarlos en un orden diferente, lo que refleja la complejidad del proceso de decisión humana. El modelo de Mobley se preocupó menos por las causas iniciales de la insatisfacción y más por sus consecuencias en la decisión de rotación. Su contribución principal fue sugerir que las actitudes laborales (como la satisfacción) están más directamente relacionadas con las cogniciones de retiro (ej., pensar en renunciar, intención de buscar) que con el proceso de rotación en su totalidad.

El Modelo de Mobley es el puente crucial que transforma la insatisfacción laboral en intención de rotación, ofreciendo una explicación procesal y psicológica que va más allá de una simple correlación. La hipótesis central del estudio es la relación entre satisfacción laboral e intención de rotación. El modelo de Mobley es vital porque no solo postula una relación, sino que detalla el mecanismo por el cual la insatisfacción se convierte en una intención de abandonar. Al desglosar este proceso en etapas cognitivas (pensar en renunciar, evaluar alternativas, buscar, formar una intención), permite a la

investigación comprender no solo si existe una relación, sino cómo se desarrolla esta relación en los trabajadores de construcción de Arequipa. Esto es fundamental para identificar puntos de intervención efectivos en la gestión de recursos humanos.

La inclusión de la "evaluación de la utilidad esperada de la búsqueda" y el "costo de renuncia" en el modelo de Mobley introduce factores externos y personales que modulan la progresión de la intención de rotación, más allá de la satisfacción laboral. En el contexto de la construcción civil en Arequipa, caracterizado por una "alta demanda de mano de obra" y una "notoria inestabilidad laboral", la percepción de la facilidad para encontrar otro empleo ("utilidad esperada de la búsqueda") podría ser alta, mientras que el "costo de renuncia" (ej., pérdida de beneficios en un sector con "condiciones laborales precarias") podría ser bajo. Esto significa que incluso una insatisfacción moderada podría acelerar la progresión a través de las etapas de Mobley hacia una fuerte intención de rotación, haciendo que los trabajadores sean más propensos a buscar activamente y a abandonar el empleo. Esta interacción entre la insatisfacción interna y las condiciones externas es un factor crítico a considerar en el análisis de los hallazgos.

2.5 Relación entre Satisfacción Laboral e Intención de Rotación

Múltiples estudios meta-analíticos han confirmado consistentemente la existencia de una relación negativa y significativa entre satisfacción laboral e intención de rotación. Una investigación meta-analítica reciente en la industria hotelera identificó una correlación moderada y negativa ($r = -0.434$, $p < 0.005$) entre estas variables, mientras que otro estudio meta-analítico en Turquía, basado en 46 estudios con 15,143 sujetos, confirmó esta relación negativa (Hakan, 2023).

En el sector de la construcción específicamente, esta relación ha sido documentada en múltiples contextos geográficos. En Sri Lanka, un estudio con 274 profesionales de la construcción demostró que la satisfacción laboral predice negativamente la intención de rotación, con la satisfacción con la supervisión y la seguridad laboral actuando como predictores directos. Similarmente, investigaciones en China han confirmado que los profesionales de la construcción con mayor satisfacción laboral muestran menor intención de rotación (Zhang et al., 2024).

La investigación ha identificado múltiples variables que median o moderan la relación entre satisfacción laboral e intención de rotación. El compromiso organizacional emerge como un mediador crítico, donde la satisfacción laboral influye en el compromiso

afectivo, normativo y de continuidad, que a su vez afecta la intención de rotación. En la construcción, estudios han demostrado que el compromiso organizacional media completamente la relación entre satisfacción laboral e intención de rotación (Ahmad, 2018).

El estrés laboral actúa como otro mediador importante, particularmente relevante en la construcción civil debido a las demandas físicas y psicológicas del sector. La satisfacción con aspectos específicos del trabajo (supervisión, seguridad laboral) reduce el estrés, que a su vez disminuye la intención de rotación (Dodanwala y Santoso, 2022).

La edad, género y antigüedad organizacional funcionan como variables moderadoras que alteran la fuerza de la relación satisfacción-intención de rotación. En la construcción, trabajadores más jóvenes tienden a mostrar una relación más fuerte entre insatisfacción e intención de rotación comparado con trabajadores de mayor edad (Safian et al., 2021).

Por último, Investigaciones específicas en construcción han identificado que factores como el liderazgo y gestión, capacitación y desarrollo profesional, y relaciones interpersonales son determinantes críticos de la satisfacción laboral que influyen directamente en la intención de rotación. La satisfacción con la compensación y la seguridad laboral emergen como predictores especialmente relevantes en este sector (Abdul y Alhassan, 2024).

2.6 Integración de la TWA y el Modelo de Mobley

Para comprender la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación, es fundamental integrar las perspectivas de la Teoría del Ajuste al Trabajo (TWA) y el Modelo de Enlaces Intermedios de Mobley (1977). La TWA proporciona el marco macro para entender la satisfacción laboral como un resultado directo de la correspondencia entre el individuo y su ambiente de trabajo. Una baja correspondencia entre las necesidades y valores del trabajador y los reforzadores y requisitos del puesto conduce a la insatisfacción.

Una vez que esta insatisfacción se manifiesta, el Modelo de Enlaces Intermedios de Mobley (1977) entra en juego, detallando el proceso micro-psicológico por el cual la insatisfacción se traduce en una intención de rotación. La insatisfacción, generada por una falta de ajuste según la TWA, activa las cogniciones de retiro descritas por Mobley,

llevando al trabajador a considerar la posibilidad de abandonar, a buscar activamente nuevas oportunidades y, finalmente, a desarrollar una intención clara de renunciar.

La aplicación conjunta de la TWA y el Modelo de Mobley ofrece una explicación multinivel y exhaustiva de la intención de rotación, abordando tanto sus causas fundamentales como el proceso psicológico que la media. La TWA explica el origen de la satisfacción o insatisfacción, vinculándola al ajuste entre las necesidades del trabajador y los reforzadores del ambiente. Por otro lado, el modelo de Mobley detalla el camino o proceso cognitivo que sigue la insatisfacción hasta convertirse en una intención de rotación. Al combinar estas dos perspectivas, el marco teórico no solo establece una relación directa, sino que proporciona una comprensión profunda de los mecanismos subyacentes, permitiendo a la investigación identificar puntos de influencia tanto en la creación de satisfacción como en la interrupción del proceso de rotación.

2.7 Mecanismos de la Relación en el Contexto de Construcción Civil en Arequipa

En el contexto específico de los trabajadores de construcción civil en Arequipa, la relación entre satisfacción laboral e intención de rotación puede estar modulada por las características inherentes del sector. Las condiciones laborales "precarias" y la "notoria inestabilidad laboral" son factores que pueden exacerbar la insatisfacción extrínseca de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a la compensación, la seguridad en el empleo y las políticas de la empresa.

En un sector con alta demanda de mano de obra, la percepción de la facilidad para encontrar otro empleo podría ser elevada, mientras que el "costo de renuncia" (por ejemplo, la pérdida de beneficios en un entorno laboral ya precario) podría ser bajo. Estas condiciones externas, contempladas en el modelo de Mobley, podrían acelerar la progresión a través de sus etapas. Esto significa que incluso una insatisfacción moderada podría escalar rápidamente a una fuerte intención de rotación, haciendo que los trabajadores sean más propensos a buscar activamente y a abandonar el empleo. Esta interacción entre la insatisfacción interna y las condiciones externas es un factor crítico a considerar en el análisis de los hallazgos.

Asimismo, la falta de un "sentido de logro", "reconocimiento" o "variedad" (dimensiones intrínsecas del MSQ) podría generar insatisfacción intrínseca, llevando a los trabajadores a buscar roles más gratificantes o con mayor autonomía, incluso si las condiciones extrínsecas son tolerables. Las características específicas del sector de

construcción civil en Arequipa (precariedad, inestabilidad, alta demanda de mano de obra) probablemente modulan la relación entre satisfacción y rotación, haciendo que el proceso de Mobley sea más rápido o que ciertos factores de insatisfacción tengan un peso desproporcionado.

3. Análisis de antecedentes investigativos.

Antecedentes internacionales

Achmad et al. (2023) examinaron cómo la satisfacción laboral y el compromiso organizacional influyen en la intención de rotación del personal, actuando como variables mediadoras. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño transversal y aplicando modelos de ecuaciones estructurales para analizar datos obtenidos de 384 trabajadores de distintas industrias. Se emplearon escalas estandarizadas para medir la satisfacción laboral, el compromiso laboral y la intención de rotación, validando estadísticamente la estructura del modelo propuesto. La satisfacción laboral mostró un efecto directo negativo significativo sobre la intención de rotación, con un valor estandarizado de $\beta = -0.21$ y un nivel de significancia $p < 0.05$, lo que indica que un mayor nivel de satisfacción se asocia con una menor intención de abandonar la organización. Además, se encontró que el compromiso del empleado media parcialmente esta relación, incrementando el efecto protector de la satisfacción laboral sobre la rotación laboral. El modelo mostró adecuados índices de ajuste, confirmando la hipótesis de que la satisfacción y el compromiso actúan como factores protectores frente a la rotación voluntaria.

Malik et al. (2025) tuvieron como objetivo principal examinar cómo la compensación financiera y los beneficios no monetarios influyen en la intención de rotación del personal, considerando la satisfacción laboral como variable mediadora. La investigación fue desarrollada en el contexto organizacional iraquí, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño transversal. La muestra incluyó a 401 empleados de distintas empresas del sector servicios, y el análisis se llevó a cabo mediante modelos de ecuaciones estructurales (SEM). Los resultados revelaron que tanto la compensación financiera como los beneficios no financieros influyen significativamente en la satisfacción laboral, y que esta última actúa como un mediador parcial en la relación con la intención de rotación. Específicamente, se observó que la satisfacción laboral tiene un efecto negativo y significativo sobre la intención de rotación, con una relación directa de

$\beta = -0.320$, confirmando que mayores niveles de satisfacción reducen la predisposición a abandonar la organización. Este antecedente aporta evidencia robusta sobre el papel mediador de la satisfacción laboral en contextos organizacionales complejos, siendo altamente pertinente para investigaciones que buscan comprender los factores asociados a la retención del talento en sectores con alta rotación, como el de la construcción civil.

En un estudio reciente realizado por Xie et al. (2024), se examinó la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación del personal de enfermería en la provincia de Guangdong, China. La investigación adoptó un diseño transversal y utilizó análisis de correlación de Spearman y un modelo de mediación mediante el macro de PROCESS en SPSS. Los resultados revelaron una correlación negativa significativa entre la satisfacción laboral y la intención de rotación ($r = -0.471$, $p < 0.01$), lo cual indica que a mayor satisfacción laboral, menor es la intención de abandonar el puesto de trabajo. Además, se identificó que la satisfacción laboral actúa como una variable mediadora parcial en la relación entre la percepción de compromiso con la carrera profesional y la intención de rotación, con un efecto indirecto de 0.056 que representó el 25.71% del efecto total. Este hallazgo resalta la importancia de promover entornos laborales que fomenten la satisfacción del personal como estrategia para reducir la rotación de enfermeros.

Xu et al. (2024) desarrollaron un estudio transversal en Shenzhen, China, con una muestra aleatoria de 1060 trabajadores de 98 instituciones públicas de salud, con el objetivo de examinar los factores asociados a la intención de rotación y explorar los efectos mediadores de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Se emplearon análisis de chi-cuadrado, regresiones logísticas y modelos de mediación y moderación. Los hallazgos revelaron que variables como edad (OR: 0.35), antigüedad (OR: 0.98), y cargo administrativo (OR: 0.33) estaban negativamente asociadas con la intención de rotación, mientras que la frecuencia de turnos nocturnos mostró una relación positiva (OR: 1.84). Se identificó que la satisfacción laboral y el compromiso laboral actuaban como mediadores en la relación entre posición administrativa e intención de rotación, y que el ingreso mensual moderaba el efecto entre compromiso y rotación. Estos resultados destacan la complejidad del fenómeno y la importancia de considerar variables organizacionales en conjunto con percepciones subjetivas del trabajador.

Dodanwala et al. (2023) abordaron los desafíos de retención de personal al analizar la relación entre los estresores del rol laboral, la satisfacción laboral, el estrés laboral y la intención de rotación. La investigación, de enfoque cuantitativo, se basó en

encuestas aplicadas a 308 trabajadores de obra pertenecientes a diez grandes empresas contratistas. Los resultados revelaron que la ambigüedad del rol y el conflicto de rol influyen directamente en la satisfacción laboral, y que esta, junto con el conflicto trabajo-familia, predice significativamente el estrés laboral. Además, se identificó que la satisfacción laboral y el estrés laboral son predictores directos de la intención de rotación, confirmando así su papel central en la decisión del trabajador de abandonar la organización. El estudio también evidenció que la satisfacción laboral actúa como mediador en la relación entre los estresores del rol (ambigüedad y conflicto) y el estrés laboral, lo que indica un efecto indirecto de estas variables sobre la intención de rotación.

Antecedentes nacionales

Catacora et al. (2023) analizaron cómo la satisfacción laboral influye en la disposición de los trabajadores a abandonar su puesto. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo aplicado y de nivel descriptivo-correlacional, empleando el método hipotético-deductivo. La muestra estuvo conformada por 218 trabajadores, y se utilizó la técnica de encuesta con dos cuestionarios estructurados en 67 ítems bajo escala de Likert. Los resultados del análisis inferencial arrojaron una correlación negativa moderada entre la satisfacción laboral y la intención de rotación, con un coeficiente de Spearman de $Rho = -0.401$ y un nivel de significancia bilateral de 0.027. Aunque este valor no se ubicó dentro del parámetro estricto de significancia definido por los autores (entre 0.000 y 0.005), se aceptó la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación inversa entre ambas variables. La investigación destaca que en contextos laborales difíciles, como zonas geográficas remotas, el nivel de satisfacción laboral es un factor determinante para reducir la rotación, reforzando la necesidad de políticas de gestión del talento enfocadas en el bienestar del trabajador.

Valdivia y Zarate (2025) en su estudio realizado en el contexto minero de la región Moquegua, se investigó la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación en operadores de una empresa contratista del sector. El objetivo fue establecer si existía una asociación significativa entre ambas variables, utilizando un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y correlacional, con una muestra de 110 trabajadores del área de operaciones. Para la recolección de datos se aplicaron la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC y la Escala de Intención de Rotación TIS. Los resultados revelaron una correlación negativa significativa entre satisfacción laboral e intención de rotación ($Rho = -0.323$, $p = 0.001$), indicando que a mayores niveles de satisfacción, disminuye la

predisposición a renunciar. Asimismo, se encontró que las dimensiones de condiciones laborales, reconocimiento personal/social y beneficios económicos presentaron una relación inversa significativa con la intención de rotación. Este estudio refuerza la relevancia de fortalecer aspectos clave de la experiencia laboral para mejorar la retención del personal, lo cual es especialmente aplicable a sectores de alta demanda operativa como el de la construcción civil.

Machuca y Quispe (2021) tuvieron como objetivo explicar la satisfacción laboral y su relación con la intención de rotación obrera en las empresas mineras del departamento de La Libertad, 2021. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un alcance correlacional simple. La muestra estuvo conformada por 343 obreros de cinco empresas mineras: Summa Gold Corporation, La Poderosa, Barrick, Perú Minerals y Pan American Silver. Se utilizó un cuestionario estructurado de 36 ítems con escala tipo Likert, y se elaboró una matriz operacional que permitió validar la confiabilidad de los ítems e interpretar los resultados de forma estructurada. Los hallazgos indicaron que las dimensiones con mayor tendencia a correlacionarse negativamente con la intención de rotación fueron: la satisfacción con las promociones, el reconocimiento y las condiciones de trabajo. Esta relación permitió establecer que un mayor nivel de satisfacción en estas áreas se asocia con una menor disposición de los trabajadores a abandonar su empleo.

Cruz y Porras (2024) tuvieron como objetivo general establecer el vínculo entre la satisfacción laboral e intención de rotación en trabajadores de una empresa distribuidora de productos de consumo masivo en Arequipa. La muestra fue de 81 trabajadores de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 20 y 70 años. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, utilizando el método hipotético-deductivo y un diseño no experimental, de tipo descriptivo-correlacional. Se aplicaron dos instrumentos estandarizados: la Escala de Satisfacción Laboral en español de Warr, Cook y Wall, y la Escala de Intención de Rotación adaptada por Diego Andrés Quintero Valencia. Los resultados indicaron que el 51.9% de los participantes presentaban niveles medios de satisfacción laboral, y el 85.2% mostraban niveles medios de intención de rotación. El análisis estadístico reveló una correlación negativa baja pero significativa entre ambas variables ($r = -0.047$, $p < .001$), lo cual sugiere que, aunque de forma limitada, a medida que aumenta la satisfacción laboral, la intención de rotación tiende a disminuir. Asimismo, se evidenció que los niveles generales de satisfacción laboral eran subóptimos,

lo que explicaría parcialmente la prevalencia de la intención de abandono. Este estudio resulta relevante como antecedente para investigaciones en contextos organizacionales urbanos, aportando evidencia empírica sobre cómo el bienestar percibido en el entorno laboral se asocia con la permanencia de los trabajadores.

Castañeda (2024) tuvo como objetivo principal determinar el grado de influencia de la satisfacción laboral en la intención de rotación en una muestra de 150 trabajadores en la empresa EPSEL S.A. Chiclayo. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario tipo Likert. Las variables fueron abordadas a partir del modelo teórico propuesto por Jacobs y Roodt (2008), y Villarreal et al. (2020), considerando para la satisfacción laboral dos dimensiones: condiciones individuales y condiciones de infraestructura, y para la intención de rotación una estructura unidimensional. El procesamiento estadístico se realizó con el software SPSS (versión 26), aplicando análisis descriptivo, prueba de normalidad y correlación de Spearman. Los resultados indicaron niveles moderadamente altos en ambas variables, evidenciando una relación directa entre la satisfacción laboral y la intención de rotación. Es decir, la rotación del personal se incrementa en la medida que disminuye la percepción de satisfacción laboral.

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

1. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación.

Para la recolección de datos que permitan contrastar la hipótesis planteada, se empleará la técnica de la **encuesta estructurada**, aplicada de manera individual a los trabajadores de construcción civil en obras activas en la ciudad de Arequipa durante el año 2025. La técnica se selecciona por su eficiencia en la obtención de información cuantitativa estandarizada, adecuada para estudios correlacionales.

Variable Independiente: Satisfacción laboral

- **Instrumento:** Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), versión corta.
- **Estructura:** El cuestionario está compuesto por 20 ítems organizados en torno a factores intrínsecos (logro, reconocimiento, responsabilidad, progreso) y extrínsecos (condiciones físicas, supervisión, políticas institucionales).
- **Escala:** Tipo Likert de cinco niveles (1 = Muy insatisfecho, 5 = Muy satisfecho).
- **Indicadores:** satisfacción con el contenido del trabajo, condiciones del entorno laboral, relaciones con superiores y oportunidades de desarrollo.
- **Materiales de verificación:** Versión impresa o digital del instrumento, ficha de identificación sociodemográfica y hoja de consentimiento informado.
- En cuanto a su **confiabilidad**, estudios reportan coeficientes alfa de Cronbach entre 0.85 y 0.91, lo que indica una alta consistencia interna (Llorente-Alonso et al., 2017).
- Respecto a su **validez**, ha mostrado una estructura factorial robusta y validez de constructo confirmada mediante análisis factorial confirmatorio en contextos internacionales, como en trabajadores hospitalarios en Portugal (Sousa et al., 2017).

Variable Dependiente: Intención de rotación

- **Instrumento:** Turnover Intention Scale – TIS-6.
- **Estructura:** Contiene 6 ítems que miden tres dimensiones: pensamientos de abandonar el trabajo, búsqueda activa de nuevas oportunidades laborales, e intención manifiesta de renunciar.

- **Escala:** Tipo Likert de cinco niveles (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo).
- **Indicadores:** frecuencia del deseo de renunciar, nivel de búsqueda laboral externa, y predisposición a abandonar el empleo actual.
- **Materiales de verificación:** Formulario del TIS-6, hoja de respuesta individual, y registro digital para codificación de datos.
- Su **confiabilidad** ha sido establecida con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.80, considerado adecuado para estudios sociales aplicados.
- En términos de **validez**, el instrumento ha demostrado validez predictiva, discriminante y de constructo en distintas muestras laborales, siendo útil para predecir comportamientos reales de rotación (Bothma & Roodt, 2013).

Ambos instrumentos serán aplicados de forma presencial, autoadministrada y de manera digital en horarios acordados con los responsables de obra, cuidando la confidencialidad y privacidad de los participantes.

2. Campo de Verificación

El campo de verificación de la presente investigación estará constituido por las obras de infraestructura civil que se ejecuten en el año 2025 bajo modalidad de contratación por terceros para la Universidad Católica de Santa María de Arequipa. En estos espacios operativos se desarrolló la recolección de datos, ya que concentran a los trabajadores de construcción civil que forman parte de la población objetivo del estudio. Este entorno permitirá verificar empíricamente la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación, dentro de un contexto real de desempeño laboral en el sector constructivo. La selección de este campo se justifica por su accesibilidad, representatividad y pertinencia con los objetivos de la investigación.

2.1. Ubicación espacial:

La presente investigación se desarrolló en la ciudad de Arequipa, específicamente en las obras de construcción civil ejecutadas por empresas contratistas bajo la modalidad de terceros para la Universidad Católica de Santa María. Estas obras estarán localizadas dentro del campus universitario y en otras sedes institucionales donde se ejecuten proyectos de infraestructura durante el año 2025. La elección de este espacio responde a

la concentración de trabajadores del sector construcción en condiciones contractuales similares, lo cual facilita el acceso al campo y garantiza la pertinencia del entorno laboral para el estudio de las variables planteadas.

2.2. Ubicación temporal

La investigación se llevó a cabo durante el primer semestre del año 2025.

2.3. Unidades de estudio

La unidad de estudio de la presente investigación está conformada por trabajadores del rubro de construcción civil que laboran en condición de terceros para la Universidad Católica de Santa María de Arequipa, durante el primer semestre del año 2025. Estos trabajadores participan en proyectos de infraestructura ejecutados o contratados por la mencionada institución y desempeñan funciones operativas, técnicas o de apoyo en obra.

Criterios de inclusión:

- Tener contrato vigente como personal externo (tercerizado) vinculado a obras civiles de la universidad.
- Contar con al menos tres meses de permanencia en el puesto actual.
- Aceptar voluntariamente participar en el estudio mediante consentimiento informado.

Se excluirán aquellos trabajadores que se encuentren en periodo de vacaciones, licencia médica prolongada o asignaciones temporales no vinculadas a labores constructivas durante el momento de la recolección de datos.

Muestra y muestreo.

Población.

La población objetivo estuvo conformada por ≈ 168 trabajadores de construcción civil que laboran en obras de la UCSM–Arequipa durante 2025 bajo modalidad de terceros.

Diseño muestral.

Se empleó muestreo probabilístico aleatorio simple (MAS), con 95% de confianza ($\alpha = 0.05$) y error máximo admisible $\pm 5\%$ para estimaciones de proporciones bajo

varianza máxima ($p = q = 0.5$). Se estableció un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Tamaño de muestra.

El tamaño se determinó con la fórmula de Cochran para poblaciones finitas, con 95% de confianza ($\alpha = 0.05$) y error máximo admisible $\pm 5\%$ para estimaciones de proporciones bajo varianza máxima ($p = q = 0.5$). Se estableció un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. El tamaño de muestra calculado fue 118 trabajadores.

3. Estrategia de recolección de datos

La recolección de datos se organizó en varias fases para garantizar rigurosidad metodológica y eficiencia operativa. En primer lugar, se gestionó la autorización formal ante la Universidad Católica de Santa María de Arequipa para realizar la investigación. Posteriormente, se solicitó el listado actualizado de trabajadores y se aplicó el muestreo aleatorio simple para seleccionar a los participantes de forma equitativa y representativa.

La técnica de recolección fue la encuesta estructurada autoadministrada, utilizando los cuestionarios Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) versión corta y la Turnover Intention Scale (TIS-6). Los encuestadores fueron capacitados previamente para estandarizar el procedimiento, resolver dudas sin inducir respuestas, y asegurar el cumplimiento del consentimiento informado.

La aplicación se realizó en formato digital, en espacios acondicionados dentro del área de obra que garanticen privacidad. Se programó la recolección en horarios que no interfieran con las labores principales, y se entregaron los cuestionarios de forma individual, con un tiempo estimado de 15 a 20 minutos por participante.

Los datos fueron codificados y registrados en una base digital protegida. Finalmente, el análisis estadístico fue realizado mediante el software SPSS (versión 26), utilizando estadística descriptiva y correlacional, con un nivel de significancia establecido en $p < 0.05$.

CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

Estadística descriptiva

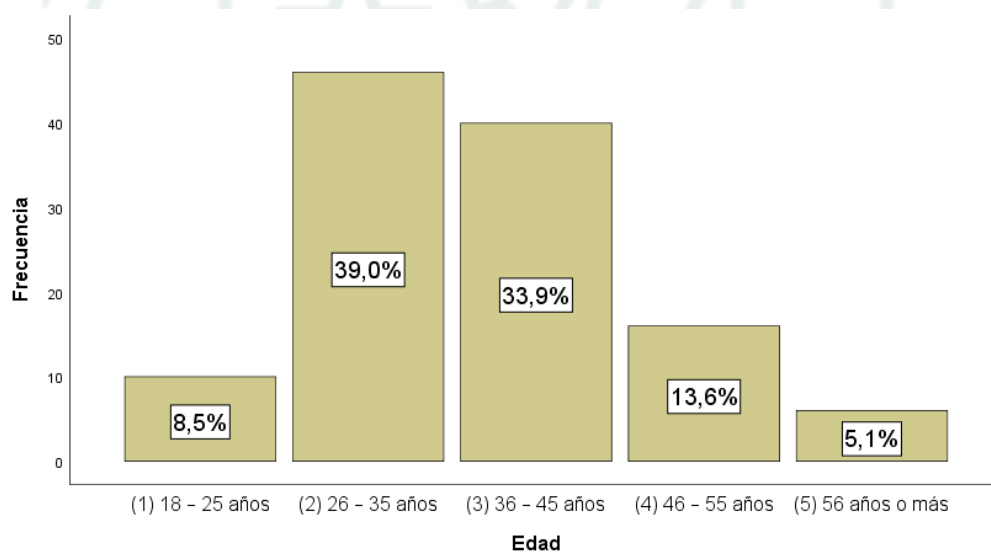
Tabla 2

Edad

Edad	f	%
(1) 18 – 25 años	10	8.5
(2) 26 – 35 años	46	39.0
(3) 36 – 45 años	40	33.9
(4) 46 – 55 años	16	13.6
(5) 56 años o más	6	5.1
Total	118	100.0

Figura 1

Edad



La Tabla 2 muestra la distribución de los participantes según su edad, observándose que la mayoría se concentra en los rangos de 26 a 35 años (39.0%) y 36 a 45 años (33.9%), que en conjunto representan el 72.9% de la muestra, lo cual evidencia que el estudio refleja principalmente la perspectiva de adultos jóvenes y de mediana edad en etapa de consolidación laboral. En menor medida participan personas de 46 a 55 años (13.6%), seguidas por los grupos de 18 a 25 años (8.5%) y de 56 años o más (5.1%), cuya

baja presencia indica escasa representación tanto de jóvenes en inicio laboral como de adultos mayores.

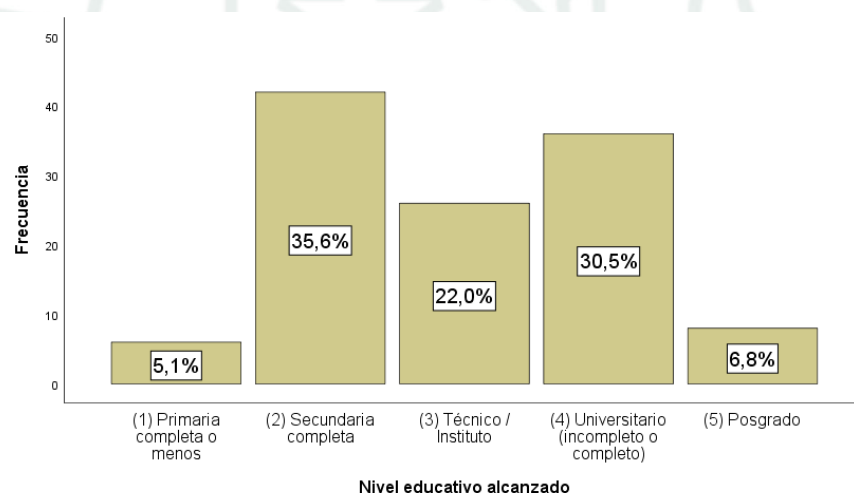
Tabla 3

Nivel educativo alcanzado

Nivel educativo alcanzado	f	%
(1) Primaria completa o menos	6	5.1
(2) Secundaria completa	42	35.6
(3) Técnico / Instituto	26	22.0
(4) Universitario (incompleto o completo)	36	30.5
(5) Posgrado	8	6.8
Total	118	100.0

Figura 2

Nivel educativo alcanzado



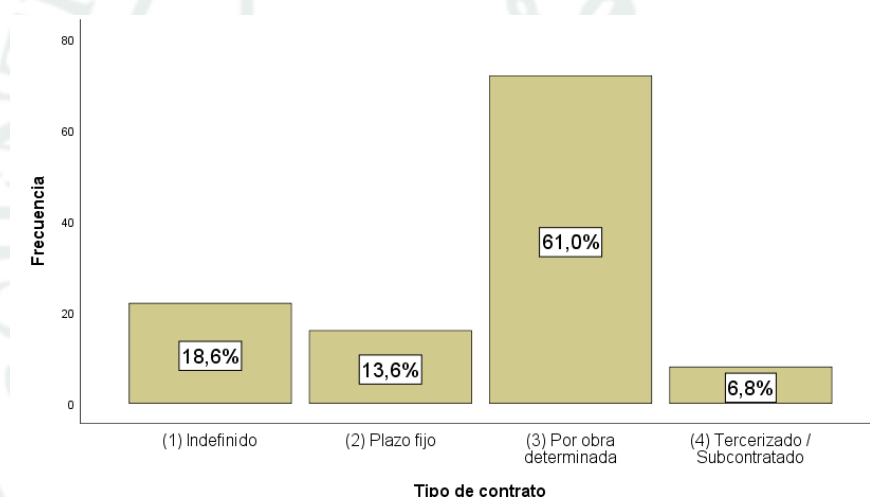
La Tabla 3 presenta la distribución de los participantes según el nivel educativo alcanzado, observándose que la mayor proporción cuenta con educación secundaria completa (35.6%), seguida por quienes tienen formación universitaria, sea incompleta o completa (30.5%), lo que en conjunto representa casi dos tercios de la muestra. En tercer lugar se ubican los participantes con formación técnica o de instituto (22.0%), mientras que los niveles de posgrado (6.8%) y primaria completa o menos (5.1%) tienen una representación minoritaria. Estos resultados reflejan que la población encuestada se

caracteriza por poseer principalmente educación media y superior, con escasa participación de personas con baja escolaridad o estudios de posgrado.

Tabla 4
Tipo de contrato

Tipo de contrato	f	%
(1) Indefinido	22	18.6
(2) Plazo fijo	16	13.6
(3) Por obra determinada	72	61.0
(4) Tercerizado / Subcontratado	8	6.8
Total	118	100.0

Figura 3
Tipo de contrato

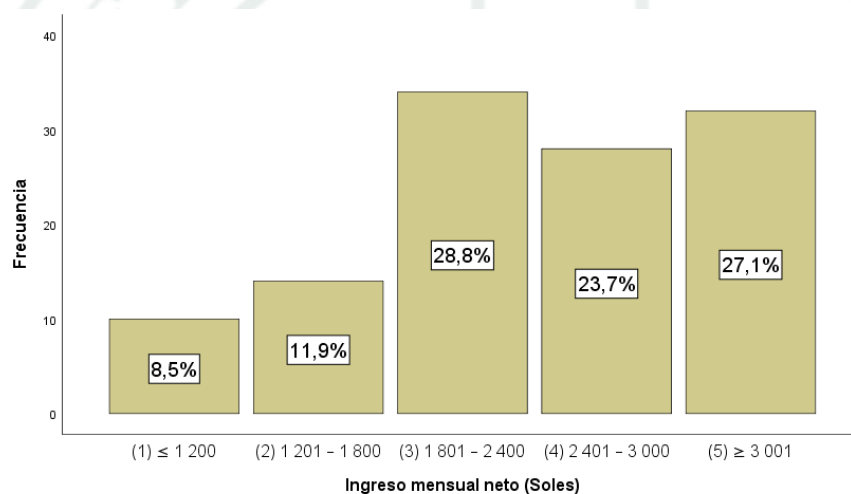


La Tabla 4 muestra la distribución de los participantes según el tipo de contrato laboral, observándose que la mayoría cuenta con contratos por obra determinada (61.0%), lo que refleja una alta proporción de trabajadores con vínculos temporales asociados a proyectos o tareas específicas. En menor medida, el 18.6% posee contrato indefinido, seguido por el 13.6% con contratos a plazo fijo y solo un 6.8% se encuentra en condición de tercerizado o subcontratado. Estos resultados evidencian una marcada prevalencia de modalidades contractuales temporales sobre las de carácter estable, lo que sugiere una inserción laboral con menor seguridad y continuidad para la mayoría de los encuestados.

Tabla 5
Ingreso mensual neto (Soles)

Ingreso mensual neto (Soles)	f	%
(1) $\leq 1\,200$	10	8.5
(2) 1 201 – 1 800	14	11.9
(3) 1 801 – 2 400	34	28.8
(4) 2 401 – 3 000	28	23.7
(5) $\geq 3\,001$	32	27.1
Total	118	100.0

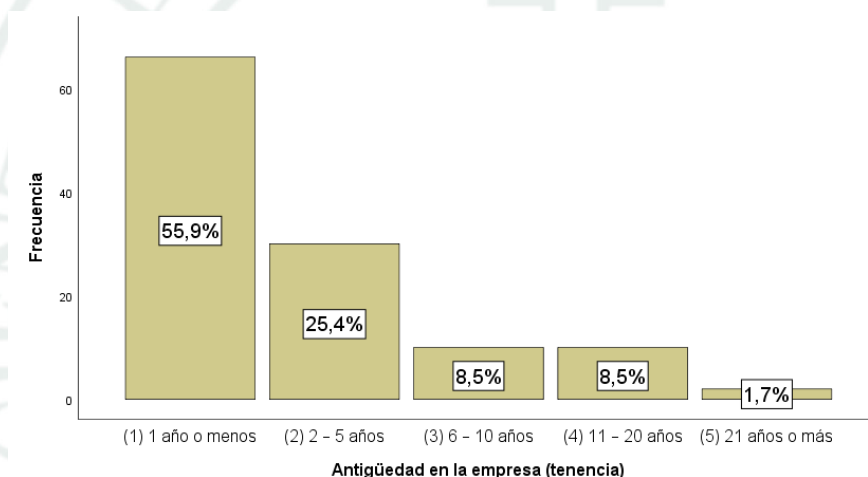
Figura 4
Ingreso mensual neto (Soles)



La Tabla 5 presenta la distribución de los participantes según su ingreso mensual neto en soles, observándose que la mayor proporción percibe entre S/ 1,801 y S/ 2,400 (28.8%), seguida por quienes ganan S/ 3,001 o más (27.1%) y los que reciben entre S/ 2,401 y S/ 3,000 (23.7%). En conjunto, estos tres grupos representan cerca del 80% de la muestra, lo que refleja que la mayoría cuenta con ingresos medios y altos. En contraste, solo el 11.9% percibe entre S/ 1,201 y S/ 1,800, y apenas el 8.5% gana S/ 1,200 o menos, evidenciando que la población encuestada tiene una baja representación de ingresos bajos. Estos resultados sugieren que el grupo de estudio se caracteriza por contar mayoritariamente con una situación económica relativamente favorable.

Tabla 6*Antigüedad en la empresa (tenencia)*

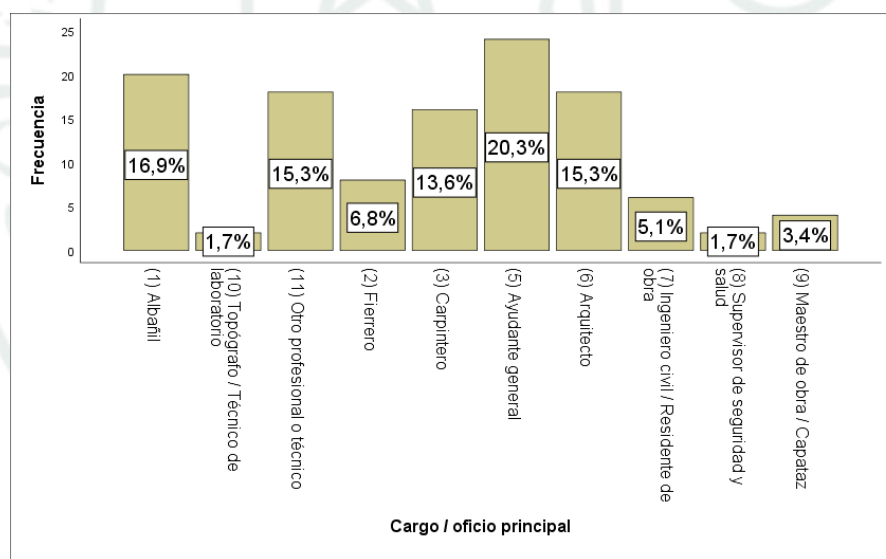
Antigüedad en la empresa (tenencia)	f	%
(1) 1 año o menos	66	55.9
(2) 2 – 5 años	30	25.4
(3) 6 – 10 años	10	8.5
(4) 11 – 20 años	10	8.5
(5) 21 años o más	2	1.7
Total	118	100.0

Figura 5*Antigüedad en la empresa (tenencia)*

La Tabla 6 muestra la distribución de los participantes según su antigüedad en la empresa, destacando que la mayoría tiene un año o menos de permanencia (55.9%), lo que evidencia una alta proporción de trabajadores con vínculos recientes. En segundo lugar, el 25.4% registra entre 2 y 5 años de antigüedad, mientras que porcentajes menores corresponden a periodos más largos: 6 a 10 años (8.5%), 11 a 20 años (8.5%) y únicamente 1.7% con más de 21 años en la organización. Estos resultados reflejan que la población encuestada está compuesta mayoritariamente por personal con corta trayectoria laboral en la empresa, lo que podría asociarse a dinámicas de alta rotación o a un crecimiento reciente en la contratación.

Tabla 7*Cargo / oficio principal*

Cargo / oficio principal	f	%
(1) Albañil	20	16.9
(10) Topógrafo / Técnico de laboratorio	2	1.7
(11) Otro profesional o técnico	18	15.3
(2) Ferrero	8	6.8
(3) Carpintero	16	13.6
(5) Ayudante general	24	20.3
(6) Arquitecto	18	15.3
(7) Ingeniero civil / Residente de obra	6	5.1
(8) Supervisor de seguridad y salud	2	1.7
(9) Maestro de obra / Capataz	4	3.4
Total	118	100.0

Figura 6*Cargo / oficio principal*

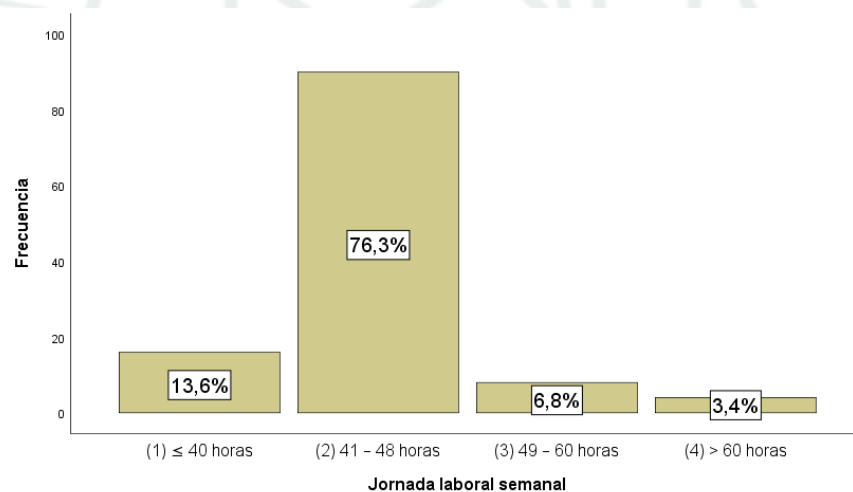
La Tabla 7 presenta la distribución de los participantes según su cargo u oficio principal, observándose que la mayor proporción corresponde a ayudantes generales (20.3%), seguidos por arquitectos (15.3%), otros profesionales o técnicos (15.3%) y albañiles (16.9%), que en conjunto reúnen más de la mitad de la muestra. En menor medida se encuentran los carpinteros (13.6%), ferreros (6.8%), maestros de obra o

capataces (3.4%), y con representación mínima aparecen ingenieros civiles o residentes de obra (5.1%), supervisores de seguridad y salud (1.7%) y topógrafos o técnicos de laboratorio (1.7%). Estos resultados reflejan una diversidad de oficios, aunque con mayor peso en los puestos operativos y de apoyo, frente a una presencia reducida de cargos especializados o de supervisión.

Tabla 8
Jornada laboral semanal

Jornada laboral semanal	f	%
(1) ≤ 40 horas	16	13.6
(2) 41 – 48 horas	90	76.3
(3) 49 – 60 horas	8	6.8
(4) > 60 horas	4	3.4
Total	118	100.0

Figura 7
Jornada laboral semanal

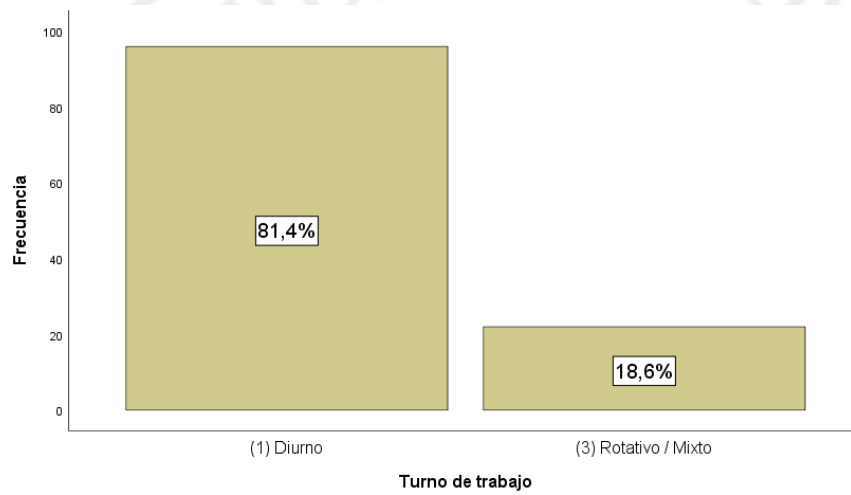


La Tabla 8 muestra la distribución de los participantes según su jornada laboral semanal, observándose que la gran mayoría trabaja entre 41 y 48 horas (76.3%), lo que evidencia un predominio de jornadas que se ajustan a la normativa laboral estándar. En menor proporción, el 13.6% labora 40 horas o menos, mientras que solo un 6.8% trabaja entre 49 y 60 horas y un 3.4% supera las 60 horas semanales. Estos resultados reflejan que la mayoría de los encuestados cumple con una jornada regular, aunque existe un grupo reducido que enfrenta cargas horarias más extensas que podrían implicar mayor desgaste físico y mental.

Tabla 9
Turno de trabajo

Turno de trabajo	f	%
(1) Diurno	96	81.4
(3) Rotativo / Mixto	22	18.6
Total	118	100.0

Figura 8
Turno de trabajo

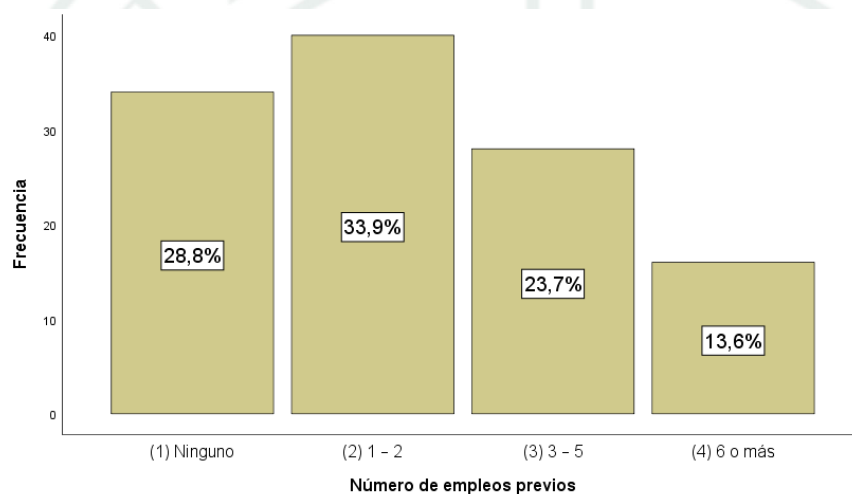


La Tabla 9 presenta la distribución de los participantes según su turno de trabajo, observándose que la gran mayoría labora en turno diurno (81.4%), mientras que solo un 18.6% lo hace en turnos rotativos o mixtos. Estos resultados indican que el trabajo en horario diurno predomina claramente en la muestra, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados desarrolla sus actividades dentro de una jornada convencional, mientras que una minoría enfrenta dinámicas de rotación horaria que podrían implicar mayores exigencias de adaptación y posibles repercusiones en el bienestar laboral.

Tabla 10
Número de empleos previos

Número de empleos previos	f	%
(1) Ninguno	34	28.8
(2) 1 – 2	40	33.9
(3) 3 – 5	28	23.7
(4) 6 o más	16	13.6
Total	118	100.0

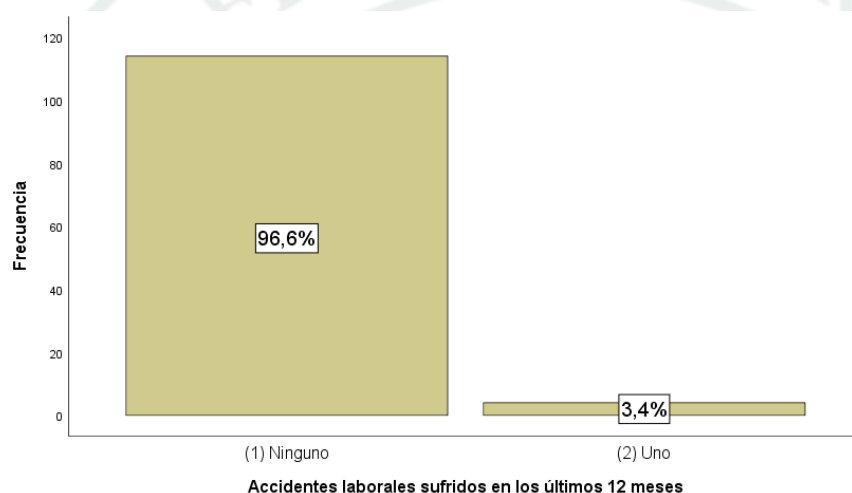
Figura 9
Número de empleos previos



La Tabla 10 muestra la distribución de los participantes según el número de empleos previos, observándose que la mayor proporción ha tenido entre 1 y 2 empleos (33.9%), seguida por quienes no registran empleos anteriores (28.8%), lo que evidencia que una parte importante de la muestra presenta poca experiencia laboral previa. En tercer lugar se ubican aquellos con 3 a 5 empleos (23.7%), mientras que solo un 13.6% declara haber tenido 6 o más empleos, representando a quienes poseen una trayectoria laboral más amplia y cambiante. Estos resultados reflejan que la mayoría de los encuestados cuenta con una experiencia laboral corta o moderada, siendo minoría los que han pasado por múltiples ocupaciones.

Tabla 11*Accidentes laborales sufridos en los últimos 12 meses*

Accidentes laborales sufridos en los últimos 12 meses	f	%
(1) Ninguno	114	96.6
(2) Uno	4	3.4
Total	118	100.0

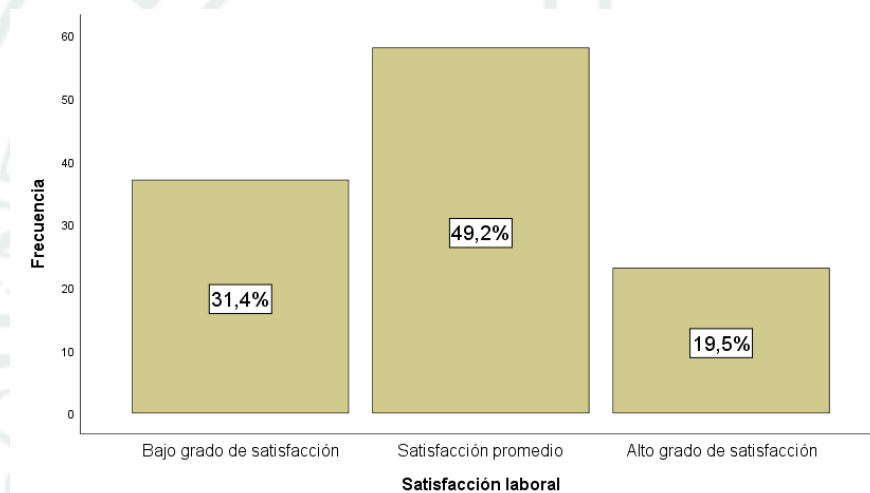
Figura 10*Accidentes laborales sufridos en los últimos 12 meses*

La Tabla 11 presenta la distribución de los participantes según los accidentes laborales sufridos en los últimos 12 meses, observándose que la gran mayoría no ha tenido accidentes (96.6%), mientras que solo un 3.4% reporta haber sufrido uno en ese periodo. Estos resultados reflejan que la incidencia de accidentes laborales en la muestra es muy baja, lo cual sugiere condiciones de trabajo relativamente seguras o una adecuada aplicación de medidas de prevención y seguridad ocupacional en la empresa.

Tabla 12
Satisfacción laboral

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo grado de satisfacción	37	31.4
Satisfacción promedio	58	49.2
Alto grado de satisfacción	23	19.5
Total	118	100.0

Figura 11
Satisfacción laboral



La Tabla 12 presenta la distribución de los trabajadores según su nivel de satisfacción laboral, observándose que la mayor proporción manifiesta una satisfacción promedio (49.2%), seguida por quienes reportan un bajo grado de satisfacción (31.4%) y, en menor medida, aquellos con alto grado de satisfacción (19.5%). Estos resultados indican que, aunque casi la mitad de los encuestados se encuentra en un nivel intermedio de satisfacción, existe un porcentaje considerable que expresa insatisfacción, lo que podría impactar en su compromiso y permanencia en la organización; en contraste, la satisfacción elevada representa una minoría dentro de la muestra.

Tabla 13*Dimensiones de la satisfacción laboral*

Dimensiones de la satisfacción laboral		f	%
Satisfacción Intrínseca	Bajo grado de satisfacción	40	33.9
	Satisfacción promedio	51	43.2
	Alto grado de satisfacción	27	22.9
	Total	118	100.0
Satisfacción Extrínseca	Bajo grado de satisfacción	36	30.5
	Satisfacción promedio	56	47.5
	Alto grado de satisfacción	26	22.0
	Total	118	100.0

La Tabla 13 presenta la distribución de los trabajadores según las dimensiones de la satisfacción laboral. En la satisfacción intrínseca, la mayor proporción se encuentra en un nivel promedio (43.2%), seguida por un bajo grado de satisfacción (33.9%), mientras que solo un 22.9% reporta un alto grado. Esto refleja que, si bien la mayoría percibe un nivel intermedio en aspectos relacionados con el interés por las tareas, el logro y la autonomía, existe un porcentaje considerable que muestra insatisfacción en esta dimensión.

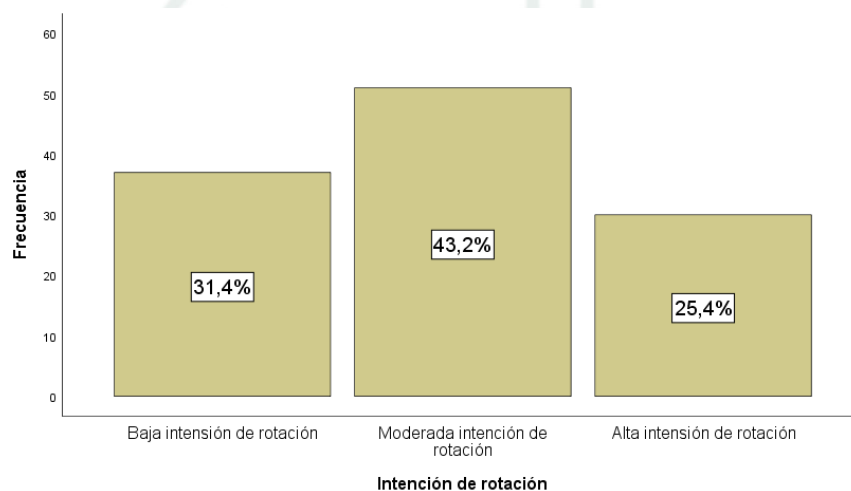
En cuanto a la satisfacción extrínseca, predomina también la satisfacción promedio (47.5%), seguida de cerca por el bajo grado de satisfacción (30.5%), y finalmente un 22.0% con alto grado de satisfacción. Estos resultados indican que, en relación con factores externos como el salario, las condiciones de trabajo y la supervisión, la mayor parte de los trabajadores mantiene una percepción intermedia, aunque casi un tercio evidencia insatisfacción.

Tabla 14
Intención de rotación

Intención de rotación	Frecuencia	Porcentaje
Baja intención de rotación	37	31.4
Moderada intención de rotación	51	43.2
Alta intención de rotación	30	25.4
Total	118	100.0

Figura
Intención de rotación

12



La Tabla 14 muestra la distribución de los trabajadores según su intención de rotación, observándose que la mayor parte presenta una intención moderada de rotación (43.2%), seguida por una baja intención (31.4%) y, en menor medida, una alta intención de rotación (25.4%). Estos resultados indican que, si bien un grupo importante de trabajadores mantiene una disposición intermedia respecto a abandonar la organización, existe también un porcentaje considerable con predisposición alta, lo que representa un riesgo para la estabilidad laboral en el sector. La proporción de baja intención, aunque significativa, no resulta predominante, lo que evidencia que la retención del personal aún constituye un desafío relevante para las empresas de construcción civil en Arequipa.

Estadística Inferencial

Tabla 15

Relación entre la satisfacción intrínseca y la intención de rotación en trabajadores

Intrínseca	Intención de rotación						Total		Rho-Spearman
	Baja intención de rotación		Moderada intención de rotación		Alta intención de rotación				
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Bajo grado de satisfacción	6	5.1%	13	11.0%	21	17.8%	40	33.9%	Rho= -,380** sig=0.000
Satisfacción promedio	19	16.1%	26	22.0%	6	5.1%	51	43.2%	
Alto grado de satisfacción	12	10.2%	12	10.2%	3	2.5%	27	22.9%	
Total	37	31.4%	51	43.2%	30	25.4%	118	100.0%	

La Tabla 12 muestra la relación entre la satisfacción intrínseca y la intención de rotación en los trabajadores. Se observa que, dentro del grupo con bajo grado de satisfacción intrínseca, el 17.8% presenta una alta intención de rotación, mientras que quienes reportan un grado de satisfacción promedio se concentran mayormente en la intención moderada de rotación (22.0%). En contraste, los trabajadores con alto grado de satisfacción intrínseca presentan en su mayoría una baja intención de rotación (10.2%) y en muy baja proporción una intención alta (2.5%).

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman = -0.380 ($p < 0.001$) confirma una relación negativa y significativa entre ambas variables, que significa que a mayor satisfacción intrínseca, menor es la intención de rotación. Esto significa que los trabajadores más satisfechos con aspectos intrínsecos de su labor (como el interés por las tareas, el logro o la autonomía) tienden a mostrar menor disposición a abandonar la organización, mientras que quienes se sienten insatisfechos presentan mayores probabilidades de rotación.

Tabla 16*Relación entre la satisfacción extrínseca y la intención de rotación en trabajadores*

Extrínseca	Intención de rotación						Total		Rho-Spearman
	Baja intención de rotación		Moderada intención de rotación		Alta intención de rotación				
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Bajo grado de satisfacción	2	1.7%	11	9.3%	23	19.5%	36	30.5%	Rho= -,517** sig=0.000
Satisfacción promedio	21	17.8%	31	26.3%	4	3.4%	56	47.5%	
Alto grado de satisfacción	14	11.9%	9	7.6%	3	2.5%	26	22.0%	
Total	37	31.4%	51	43.2%	30	25.4%	118	100.0%	

La Tabla 13 presenta la relación entre la satisfacción extrínseca y la intención de rotación en los trabajadores. Se observa que dentro del grupo con bajo grado de satisfacción extrínseca, un 19.5% manifiesta alta intención de rotación, lo que representa el porcentaje más elevado en esta categoría y confirma que la insatisfacción con factores externos (salario, políticas, condiciones de trabajo, supervisión) incrementa la disposición a abandonar la empresa. En contraste, quienes reportan satisfacción promedio (47.5%) se concentran principalmente en la intención moderada de rotación (26.3%), mientras que aquellos con alto grado de satisfacción extrínseca (22.0%) muestran sobre todo una baja intención de rotación (11.9%), y en proporción muy reducida una intención alta (2.5%).

En términos generales, la intención de rotación moderada es la más frecuente en la muestra (43.2%) y la satisfacción extrínseca promedio también es la más frecuente (47.5%).

El análisis de correlación mediante Rho de Spearman = -0.517 ($p < 0.001$) indica una relación negativa y significativa, es decir, a mayor satisfacción extrínseca, menor intención de rotación. Esto significa que cuando los trabajadores perciben adecuados los aspectos externos de su empleo (remuneración, condiciones laborales, beneficios, supervisión), disminuye su propensión a dejar la organización, mientras que la insatisfacción en estos factores aumenta de forma clara el riesgo de rotación.

Tabla 17*Relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación en trabajadores*

Satisfacción laboral	Intención de rotación						Total		Rho-Spearman
	Baja intención de rotación		Moderada intención de rotación		Alta intención de rotación				
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Bajo grado de satisfacción	4	3.4%	10	8.5%	23	19.5%	37	31.4%	Rho= -,440** sig=0.000
Satisfacción promedio	23	19.5%	31	26.3%	4	3.4%	58	49.2%	
Alto grado de satisfacción	10	8.5%	10	8.5%	3	2.5%	23	19.5%	
Total	37	31.4%	51	43.2%	30	25.4%	118	100.0%	

La Tabla 14 presenta la relación entre la satisfacción laboral global y la intención de rotación en los trabajadores. Se observa que los participantes con bajo grado de satisfacción laboral (31.4%) concentran los porcentajes más altos de alta intención de rotación (19.5%), lo que confirma que la insatisfacción incrementa la disposición a abandonar la organización. En cambio, quienes reportan una satisfacción promedio (49.2%) tienden a ubicarse principalmente en la intención moderada de rotación (26.3%), mientras que aquellos con alto grado de satisfacción (19.5%) destacan por presentar sobre todo una baja intención de rotación (8.5%) y en menor medida intención alta (2.5%).

En conjunto, la intención de rotación predominante en la muestra es la moderada (43.2%), y la satisfacción laboral es promedio (49.2%).

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman = -0.440 ($p < 0.001$) indica una relación negativa y significativa: a mayor satisfacción laboral general, menor es la intención de rotación. En términos prácticos, estos resultados sugieren que incrementar la satisfacción de los trabajadores —tanto en aspectos intrínsecos como extrínsecos— contribuye a reducir la probabilidad de que consideren abandonar la empresa.

DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general de la investigación, el análisis evidenció una relación negativa y significativa entre la satisfacción laboral global y la intención de rotación ($Rho = -0.440$; $p < 0.001$). Este resultado confirma que, a mayor nivel de satisfacción laboral, menor es la disposición de los trabajadores a abandonar la empresa. El hallazgo es consistente con el estudio de Valdivia y Zárate (2025), quienes investigaron esta relación en un contexto peruano similar (sector minero de Moquegua) y hallaron también una correlación negativa y significativa ($Rho = -0.323$; $p = 0.001$), usando la prueba de Spearman, concluyendo que la satisfacción en dimensiones como condiciones laborales, reconocimiento y beneficios económicos es decisiva para reducir la intención de rotación. Asimismo Sigüenza y Guillen (2025), en un estudio ecuatoriano en servicios, encontraron que la relación entre satisfacción y rotación igualmente negativa y significativa (Rho de Spearman de -0.642). Por su parte, Kusmardianto (2025) investigó el sector construcción en Indonesia y reportó mediante regresión lineal una relación negativa significativa ($R = -0.428$; $p = 0.000$). Este modelo explica que la satisfacción laboral contribuye en un 64% a la variabilidad de la intención de rotación, sugiriendo que su incremento repercute sostenidamente en la reducción de las salidas voluntarias. Por último, Catacora (2023) abordó la relación en una empresa de ingeniería peruana, encontrando que la satisfacción laboral general es un predictor robusto de la permanencia. Así, a menor satisfacción, mayor es la proclividad al cambio de empleo. En síntesis, la evidencia comparada no solo respalda la existencia y el sentido de la relación hallada en la muestra de Arequipa, sino que también subraya la necesidad de políticas de gestión que apunten a la mejora integral del clima y las condiciones laborales para disminuir la rotación. Los efectos descritos se mantienen robustos en sectores productivos como la construcción civil, donde la estabilidad y experiencia del capital humano son esenciales para la productividad y la seguridad en obra.

Con respecto al primer objetivo específico, los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores se encuentra en un nivel de satisfacción laboral promedio (49.2%), mientras que solo un 19.5% reporta alta satisfacción. Esta tendencia evidencia que, aunque no predomina la insatisfacción absoluta, existe un porcentaje considerable de trabajadores (31.4%) que manifiestan un bajo grado de satisfacción, lo cual podría afectar negativamente su motivación y compromiso con la empresa. Estos resultados concuerdan con Tinoco (2023), quien encontró que el 60% de los trabajadores del sector de

construcción tuvo una nivel de satisfacción laboral moderado, el 27% tuvo un nivel alto y el 15% un nivel bajo. Por su parte, Bamboo HR y ABC Wisconsin (2024) detectaron en una muestra internacional ($n > 57,000$), que más de la mitad de los trabajadores de construcción consideran su satisfacción como “excelente” o mejor, pero la máxima satisfacción suele darse en equipos pequeños y jóvenes, sugiriendo que el promedio general es positivo para el sector pero con un componente de variabilidad importante en función de antigüedad y escala organizacional. En conclusión, el panorama evidencia una satisfacción predominantemente moderada con un segmento no menor de trabajadores en niveles bajos, lo que implica riesgos de desmotivación y menor compromiso.

Seguidamente, con respecto al segundo objetivo específico, en relación con la intención de rotación, se observa que la mayor proporción de trabajadores presenta una intención moderada de cambiar de empleo (43.2%), seguida por un 25.4% con alta intención. Estos resultados reflejan que más de dos tercios de la muestra mantienen, al menos, una disposición media o alta a abandonar la organización, lo que constituye un riesgo para la estabilidad y retención de personal en el sector de construcción civil en Arequipa. En contraste internacional, el estudio de Zhang et al. (2024) con profesionales del sector reporta una intención de rotación ligeramente baja durante el periodo pandémico, asociada a mayor satisfacción laboral y a prácticas de liderazgo y desarrollo (muestra de 449 profesionales), lo que sugiere que nuestros niveles (moderado/alto) son más críticos que los promedios reportados en ese contexto (China) y etapa temporal (pandemia). Asimismo, los resultados obtenidos concuerdan con Vantage (2025) quien indica que en EE. UU., la tasa de rotación para trabajadores de construcción fue de 56.9% en 2021 y de 54% en 2023, considerablemente más alta que otras industrias.

Con respecto al tercer objetivo específico, los resultados muestran que la satisfacción intrínseca se relaciona de manera negativa y significativa con la intención de rotación ($Rho = -0.380$; $p < 0.001$). Esto significa que, cuando los trabajadores se sienten motivados por aspectos internos de su labor, como el interés en las tareas, el sentido de logro y la autonomía, tienden a mostrar una menor disposición a abandonar la organización. En consecuencia, la satisfacción derivada de factores personales e internos se convierte en un elemento protector frente a la rotación laboral. Este resultado concuerda con Akosile y Ekemen (2022) quienes encontraron que la motivación intrínseca tiene un impacto negativo significativo en la intención de rotación ($\beta = -0.17$, $p < 0.001$). El estudio demostró que cuando los empleados experimentan motivación

intrínseca, caracterizada por autonomía, competencia y relación, su intención de abandonar su trabajo disminuye considerablemente. Por su parte Zheng et al. (2021) concuerdan con los hallazgos de esta investigación, y encontraron que la motivación intrínseca tiene un efecto negativo significativo en la intención de rotación, mediado por el compromiso afectivo y la satisfacción laboral. La investigación demostró que tanto la motivación prosocial como la intrínseca son fundamentales para facilitar el compromiso organizacional, mejorar la satisfacción laboral y reducir la intención de rotación.

Finalmente, con respecto al último objetivo específico, se encontró que la satisfacción extrínseca presenta una correlación negativa más fuerte ($Rho = -0.517$; $p < 0.001$) con la intención de rotación, lo que indica que los factores externos como el salario, la supervisión, las políticas organizacionales y las condiciones de trabajo influyen de manera determinante en la permanencia. En este sentido, los trabajadores que perciben deficiencias en estos aspectos muestran una mayor probabilidad de rotación, evidenciando que las recompensas externas y el entorno laboral son claves para retener al personal. Este patrón es coherente con evidencia de industrias intensivas en proyectos y faenas—como la minería sudamericana—donde los empleados valoran en mayor proporción los ingresos, la seguridad laboral y las condiciones de empleo; además, se ha documentado menor satisfacción extrínseca y mayores índices de rotación en países como Chile, Colombia, Perú y Brasil (Sehnbruch et al., 2020). Los resultados concuerdan con Moksadur (2020) quien encontró correlación negativa entre la satisfacción laboral relacionada con la seguridad laboral ($- .391$), el salario ($- .385$) y la promoción ($- .290$). Finalmente, Parodi (2021) encontró las siguientes relaciones significativas: satisfacción con la supervisión y participación en la organización y condiciones laborales que afectan mi bienestar ($r = - .21$), satisfacción con la remuneración y las prestaciones y falta de apoyo organizacional ($r = - .30$), satisfacción con la cantidad de producción y falta de apoyo organizacional ($r = .29$).

CONCLUSIONES

Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores se encuentra en un nivel de satisfacción laboral promedio (49.2%), mientras que solo un 19.5% reporta alta satisfacción. Esta tendencia evidencia que, aunque no predomina la insatisfacción absoluta, existe un porcentaje considerable de trabajadores (31.4%) que manifiestan un bajo grado de satisfacción, lo cual podría afectar negativamente su motivación y compromiso con la empresa.

En relación con la intención de rotación, se observa que la mayor proporción de trabajadores presenta una intención moderada de cambiar de empleo (43.2%), seguida por un 25.4% con alta intención. Estos resultados reflejan que más de dos tercios de la muestra mantienen, al menos, una disposición media o alta a abandonar la organización, lo que constituye un riesgo para la estabilidad y retención de personal en el sector de construcción civil en Arequipa.

Los resultados muestran que la satisfacción intrínseca se relaciona de manera negativa y significativa con la intención de rotación ($Rho = -0.380$; $p < 0.001$). Esto significa que, cuando los trabajadores se sienten motivados por aspectos internos de su labor, como el interés en las tareas, el sentido de logro y la autonomía, tienden a mostrar una menor disposición a abandonar la organización. En consecuencia, la satisfacción derivada de factores personales e internos se convierte en un elemento protector frente a la rotación laboral.

Asimismo, se encontró que la satisfacción extrínseca presenta una correlación negativa más fuerte ($Rho = -0.517$; $p < 0.001$) con la intención de rotación, lo que indica que los factores externos como el salario, la supervisión, las políticas organizacionales y las condiciones de trabajo influyen de manera determinante en la permanencia. En este sentido, los trabajadores que perciben deficiencias en estos aspectos muestran una mayor probabilidad de rotación, evidenciando que las recompensas externas y el entorno laboral son claves para retener al personal.

Finalmente, al analizar la satisfacción laboral global, también se evidenció una relación negativa y significativa con la intención de rotación ($Rho = -0.440$; $p < 0.001$). Esto demuestra que, en general, los trabajadores más satisfechos con su empleo presentan menor disposición a dejar la empresa, mientras que aquellos insatisfechos tienen mayor inclinación a buscar nuevas oportunidades. Los hallazgos confirman que la satisfacción

laboral, tanto en su dimensión interna como externa, constituye un factor decisivo en la estabilidad y permanencia de los empleados dentro de la organización.



RECOMENDACIONES

En primer lugar, se recomienda a los empresarios y empleadores del sector construcción implementar políticas de gestión laboral que fortalezcan la satisfacción extrínseca, especialmente en lo referido a salarios justos, condiciones seguras de trabajo, estabilidad contractual y una supervisión adecuada. Los resultados evidencian que la satisfacción extrínseca es el factor con mayor impacto en la reducción de la intención de rotación; por tanto, una adecuada compensación económica y un entorno laboral seguro contribuirán a la retención del personal calificado.

En segundo lugar, se sugiere a los jefes de obra, capataces y supervisores promover un clima de trabajo que incremente la satisfacción intrínseca, favoreciendo la autonomía en las tareas, el reconocimiento de los logros individuales y el fortalecimiento del sentido de pertenencia en los equipos. Estos elementos permiten que los trabajadores experimenten mayor motivación interna, lo cual reduce su inclinación a abandonar la organización y mejora la productividad en el sector.

Finalmente, se recomienda a las instituciones gremiales y sindicales de construcción civil en Arequipa impulsar programas de capacitación, acompañamiento psicológico laboral y espacios de diálogo con las empresas, orientados a elevar la satisfacción global de los trabajadores. Tales intervenciones deben priorizar el equilibrio entre factores intrínsecos y extrínsecos de satisfacción, asegurando que la mano de obra no solo esté motivada económicamente, sino que también se sienta valorada y respaldada en su desarrollo profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdul, M. H., y Alhassan, A. (2024). Compensation and Benefits Satisfaction on Turnover Intention among Millennial Employees in Malaysia Construction Sector: A Conceptual Study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(1), Pages 787-800. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v14-i1/20103>
- Achmad, L. I., Noermijati, N., Rofiaty, R., y Irawanto, D. W. (2023). Job Satisfaction and Employee Engagement as Mediators of the Relationship Between Talent Development and Intention to Stay in Generation Z Workers. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(1), 6.
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74-92. <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2017-0027>
- Akosile, A. L., y Ekemen, M. A. (2022). The Impact of Core Self-Evaluations on Job Satisfaction and Turnover Intention among Higher Education Academic Staff: Mediating Roles of Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Behavioral Sciences*, 12(7), 236. <https://doi.org/10.3390/bs12070236>
- Bamboo HR y ABC Wisconsin. (2024). Construction is the Happiest Industry?! En *Contractor Blog* [Informe de satisfacción laboral en construcción]. <https://www.bamboohr.com/resources/contractor-blog>
- Castañeda, J. L. (2024). *Influencia de la satisfacción laboral en la intención de rotación del personal de la empresa Epsel S.A., Chiclayo 2022* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/7426>

- Catacora, L. P. (2023). *La Relación de la satisfacción laboral en la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú*.
- Catacora, L. P., Olivos Cadillo, M. M., Pinillos Jeri, M. A., y Zegarra Campos, C. A. (2023). *La Relación de la satisfacción laboral en la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú* [Universidad ESAN]. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/3604>
- Cruz, F. M., y Porras, M. M. (2024). *Satisfacción laboral e intención de rotación en los trabajadores de una empresa distribuidora de productos de consumo masivo, Arequipa, 2023* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://hdl.handle.net/20.500.12773/18455>
- Dodanwala, T. C., y Santoso, D. S. (2022). The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(4), 1777-1796. <https://doi.org/10.1108/ECAM-12-2020-1048>
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., y Yukongdi, V. (2023). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*, 23(15), 2583-2592. <https://doi.org/10.1080/15623599.2022.2080931>
- Hakan, A. (2023). The relationship between job satisfaction and turnover intention and the moderators affecting this relationship: A meta-analysis study in Turkey. *RIMAK International Journal of Humanities and Social Sciences*, 05(05), 660-679. <https://doi.org/10.47832/2717-8293.25.35>

- Kusmardianto, S. (2025). The Influence of Job Satisfaction on Turnover Intention Among Employees in the Construction Sector. *Psikologi Prima*, 8(1), 135-145. <https://doi.org/10.34012/psychoprima.v8i1.6588>
- Machuca, J. K., y Quispe, E. H. (2021). Satisfacción laboral y su relación con la intención de rotación obrera en empresas mineras del departamento de La Libertad, 2021. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/658589>
- Malik, M. H. A., Musah, A. A., y Graduate School of Management, Postgraduate Center, Management and Science University, 40100 Shah Alam, Selangor, Malaysia. (2025). Financial compensation, non-financial benefits, and the mediating role of job satisfaction in turnover intention among Malaysian millennial construction professionals. *International Journal of ADVANCED AND APPLIED SCIENCES*, 12(2), 191-204. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2025.02.021>
- Safian, N. S. A. B., Hassan, Z., Kasa, M., Bandar, N. F. A., y Nor, N. N. M. (2021). Exploring Antecedents of Turnover Intention Among Generation Y Employees in Construction Industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(2), Pages 117-130. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i2/8621>
- Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R., y Arriagada, V. (2020). The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. *World Development*, 127, 104738. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738>
- Tinoco, C. J. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217-237. <https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>

- Valdivia, X. K., y Zarate, Z. (2025). *Relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación de los operadores de una contrata minera en la región de Moquegua* [Universidad Continental].
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/16934>
- Vantage. (2025). *Employee Retention in Construction Industries: Turnover rate, Strategies and Solutions*. Nurture an Engaged and Satisfied Workforce | Vantage Circle HR Blog. <https://www.vantagecircle.com/en/blog/employee-retention-construction-industry/>
- Xie, Z., Chen, Z., Wang, W., Pu, J., Li, G., Zhuang, J., Fan, X., Xiong, Z., Chen, H., Liang, Y., Xu, P., y Huang, H. (2024). The effect of career compromise on nurses' turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *BMC Nursing*, 23(1), 700. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02346-5>
- Xu, K., Lei, L., Guo, Z., Liu, X., Shi, Y., Han, G., Lin, K., Cai, W., Lu, C., Li, X., Li, Y., y Peng, K. (2024). Turnover intention among healthcare workers in Shenzhen, China: The mediating effect of job satisfaction and work engagement. *BMC Health Services Research*, 24(1), 1413. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11872-6>
- Zhang, S., Wang, J., Ke, Y., Li, N., y Su, Z. (2024). *Exploring the impact of job satisfaction on turnover intention among professionals in the construction industry*. <https://opus.lib.uts.edu.au/handle/10453/180783>
- Zheng, J., Gou, X., Li, H., y Xie, H. (2021). Differences in Mechanisms Linking Motivation and Turnover Intention for Public and Private Employees: Evidence From China. *Sage Open*, 11(3), 21582440211047567. <https://doi.org/10.1177/21582440211047567>

ANEXOS



Anexo 1 Matriz de Consistencia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Satisfacción laboral (VI)	Percepción global y/o específica que el trabajador tiene acerca de la gratificación que obtiene de su empleo (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967).	Esta variable será medida mediante la versión corta del Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), que consta de 20 ítems con respuestas en escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 representa "muy insatisfecho" y 5 "muy satisfecho".	Satisfacción intrínseca	Sentido de logro	P1, P16
				Responsabilidad	P2, P15
				Creatividad / uso de capacidades	P4, P17
				Actividad	P6
				Independencia	P11
				Variedad	P20
				Reconocimiento de logros	P12
				Autoridad / influencia	P19
			Satisfacción extrínseca	Supervisión-técnica	P3
				Supervisión-humana	P14
				Políticas de la empresa	P5
				Compensación (salario)	P10
				Seguridad en el empleo	P7
				Relaciones con compañeros	P9
Intención de rotación (VD)	Es el deseo de abandonar la organización, basado en las percepciones de los empleados sobre su entorno laboral y su satisfacción con el mismo (Mobley, 1977).	Se evaluará mediante la escala Turnover Intention Scale - TIS-6, compuesta por 6 ítems en formato tipo Likert de cinco niveles.	Intención de rotación	Pensamientos de abandono del trabajo. Búsqueda activa de nuevas oportunidades laborales. Intención manifiesta de renunciar.	Q1,Q2,Q3,Q4,Q5,Q6

Anexo 2 Instrumento de recolección de datos

1. Tipo de contrato
 - a. (1) Indefinido
 - b. (2) Plazo fijo
 - c. (3) Por obra determinada
 - d. (4) Tercerizado / Subcontratado
2. Ingreso mensual neto (Soles)
 - a. (1) $\leq 1\ 200$
 - b. (2) 1 201 – 1 800
 - c. (3) 1 801 – 2 400
 - d. (4) 2 401 – 3 000
 - e. (5) $\geq 3\ 001$
3. Antigüedad en la empresa (tenencia)
 - a. (1) 1 año o menos
 - b. (2) 2 – 5 años
 - c. (3) 6 – 10 años
 - d. (4) 11 – 20 años
 - e. (5) 21 años o más
4. Cargo / oficio principal
 - a. (1) Albañil
 - b. (2) Fierro
 - c. (3) Carpintero
 - d. (4) Operador de maquinaria
 - e. (5) Ayudante general
 - f. (6) Arquitecto
 - g. (7) Ingeniero civil / Residente de obra
 - h. (8) Supervisor de seguridad y salud
 - i. (9) Maestro de obra / Capataz
 - j. (10) Topógrafo / Técnico de laboratorio
 - k. (11) Otro profesional o técnico
5. Nivel educativo alcanzado
 - a. (1) Primaria completa o menos
 - b. (2) Secundaria completa
 - c. (3) Técnico / Instituto
 - d. (4) Universitario (incompleto o completo)
 - e. (5) Posgrado
6. Edad
 - a. (1) 18 – 25 años
 - b. (2) 26 – 35 años
 - c. (3) 36 – 45 años
 - d. (4) 46 – 55 años
 - e. (5) 56 años o más
7. Jornada laboral semanal
 - a. (1) ≤ 40 horas
 - b. (2) 41 – 48 horas

- c. (3) 49 – 60 horas
 - d. (4) > 60 horas
8. Turno de trabajo
- a. (1) Diurno
 - b. (2) Nocturno
 - c. (3) Rotativo / Mixto
9. Número de empleos previos
- a. (1) Ninguno
 - b. (2) 1 – 2
 - c. (3) 3 – 5
 - d. (4) 6 o más
10. Accidentes laborales sufridos en los últimos 12 meses
- a. (1) Ninguno
 - b. (2) Uno
 - c. (3) Dos o más
11. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: Poder mantenerme ocupado(a) todo el tiempo.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
12. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: La oportunidad de hacer mi trabajo solo(a).
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
13. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: La oportunidad de hacer cosas diferentes de vez en cuando.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
14. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: La oportunidad que me provee mi trabajo para ser alguien importante en la comunidad.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
15. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: La manera en que mi jefe(a) trata a sus empleados.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho

- d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
16. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: Cuán competente es mi supervisor(a) al tomar decisiones.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
17. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: Poder hacer cosas que no vayan en contra de mis principios.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
18. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: La seguridad de empleo que me provee mi trabajo.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
19. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: La oportunidad de hacer cosas para otras personas.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
20. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: La oportunidad de indicarle a otras personas las cosas que tienen que hacer en su trabajo.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
21. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: La oportunidad de trabajar en algo en que haga uso de mis habilidades.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
22. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: La manera en que las políticas de la compañía son puestas en práctica.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho

- c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
23. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: El salario que recibo y la cantidad de trabajo que llevo a cabo.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
24. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: Las oportunidades de progreso en este trabajo.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
25. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: La libertad para tener criterio propio.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
26. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: La oportunidad de experimentar mis propios métodos para llevar a cabo el trabajo.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
27. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: Las condiciones de trabajo.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
28. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: La forma en que mis compañeros de trabajo se llevan entre sí.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
29. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: Los elogios que recibo por hacer un buen trabajo.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho

- c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
30. En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a: El sentido de logro que obtengo de este trabajo.
- a. (1) Muy insatisfecho
 - b. (2) Insatisfecho
 - c. (3) Ni satisfecho/ ni insatisfecho
 - d. (4) Satisfecho
 - e. (5) Muy satisfecho
31. Durante los últimos nueve meses... ¿con qué frecuencia ha considerado dejar su empleo?
- a. (1) Nunca
 - b. (2) Rara vez
 - c. (3) A veces
 - d. (4) Con frecuencia
 - e. (5) Siempre
32. Durante los últimos nueve meses... ¿Qué tan satisfactorio resulta su trabajo para cubrir sus necesidades personales?
- a. (1) Muy satisfactorio
 - b. (2) Satisfactorio
 - c. (3) Ni satisfactorio ni insatisfactorio
 - d. (4) Insatisfactorio
 - e. (5) Totalmente insatisfactorio
33. Durante los últimos nueve meses... ¿Con qué frecuencia se siente frustrado(a) cuando en el trabajo no se le brinda la oportunidad de alcanzar sus metas laborales personales?
- a. (1) Nunca
 - b. (2) Rara vez
 - c. (3) A veces
 - d. (4) Con frecuencia
 - e. (5) Siempre
34. Durante los últimos nueve meses... ¿Con qué frecuencia sueña con conseguir otro empleo que se ajuste mejor a sus necesidades personales?
- a. (1) Nunca
 - b. (2) Rara vez
 - c. (3) A veces
 - d. (4) Con frecuencia
 - e. (5) Siempre
35. Durante los últimos nueve meses... ¿Qué tan probable es que acepte otro empleo con la misma remuneración si se lo ofrecieran?
- a. (1) Muy improbable
 - b. (2) Improbable
 - c. (3) Indeciso
 - d. (4) Probable
 - e. (5) Muy probable
36. Durante los últimos nueve meses... ¿Con qué frecuencia espera con entusiasmo otro día de trabajo?

- a. (1) Nunca
- b. (2) Rara vez
- c. (3) A veces
- d. (4) Con frecuencia
- e. (5) Siempre

