



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
POSTGRADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MENCIÓN: GERENCIA GENERAL

**REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
ALCALDÍA BOLIVARIANA,
MUNICIPIO BENÍTEZ, ESTADO SUCRE
(2017)**

Tutora:

Profa. Ana Salazar Bossio

Elaborado por:

Millán Arleana

C.I. 16.398.605

Cumaná, Abril del 2018

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE DE TABLAS.....	iii
ÍNDICE DE GRAFICOS	iv
RESUMEN.....	v
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	4
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.1. Planteamiento del Problema	4
1.1.1. Formulación del Problema.....	9
1.2. Objetivos	10
1.2.1. Objetivo General.....	10
1.2.2 Objetivos Específicos	10
1.3. Justificación de la Investigación.....	11
1.4 Alcance y delimitación	13
CAPÍTULO II	14
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	14
2.1. Consideraciones generales.....	14
2.2. Antecedentes de la Investigación.....	14
2.3. Bases teóricas	20
2.3.1. Remuneración	20

2.3.1.1. Antecedentes de las remuneraciones.....	20
2.3.1.1.1. Teorías de la remuneración.....	22
2.3.1.1.1.1. La teoría del Hegelianismo	22
2.3.1.1.1.2. Las Leyes del Mercado	23
2.3.1.1.1.3. La plusvalía.....	23
2.3.1.1.1.4. La filosofía de Engels	24
2.3.1.1.1.4. El problema de los mercados	24
2.3.1.1.1.5. El Fondo de Salario.....	25
2.3.1.1.1.4. El Keynesianismo	25
2.3.1.1.1.5. La Ley de Bronce.....	26
2.3.1.2. Definición de remuneración.....	26
2.3.1.3. Tipos de remuneraciones.....	27
2.3.1.4. Dimensiones de la remuneración	28
2.3.2. Satisfacción laboral.....	30
2.3.2.1. Antecedentes de la satisfacción laboral.....	30
2.3.2.1.1. Teorías de la satisfacción laboral.....	31
2.3.2.1.1.1. Teoría de la disonancia cognoscitiva	31
2.3.2.1.1.2. Teoría bifactorial de la satisfacción laboral	32
2.3.2.1.1.3. Teoría de las Necesidades de McClelland	34
2.3.2.1.1.4. Teoría de la equidad.....	34
2.3.2.1.1.5. Teoría de las Expectativas de Vroom.....	35
2.3.2.1.1.6. Teoría de la percepción de uno mismo	35
2.3.2.2. Definición de satisfacción laboral.....	35

2.3.2.3. Factores que constituyen la satisfacción laboral	36
2.3.2.4. La medición de la satisfacción laboral	40
2.4. Descripción del lugar de trabajo	40
2.5. Normativa legal o bases legales	42
2.5.1. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (2010).....	42
2.5.2. Convenio sobre igualdad de remuneración (1951)	43
2.5.3. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009).....	44
2.5.4. Ley del Estatuto de la Función Pública (2002).....	45
2.5.5. Ley Orgánica del Trabajo (2012).....	46
2.6. Operacionalización de variables	47
2.7. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	50
CAPÍTULO III	51
MARCO METODOLÓGICO	51
3.1. Tipo de investigación.....	51
3.2. Nivel de investigación	51
3.3. Población y muestra	53
3.4. Fuentes primarias o secundarias.....	55
3.6. Técnicas de presentación y análisis de resultados	59
CAPÍTULO IV	60
ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	60
4.1. Análisis y presentación resultados de la remuneración	61
4.1.1. Análisis y presentación de resultados de la dimensión equidad remunerativa interna	61

4.1.2. Análisis y presentación resultados de la dimensión competitividad remunerativa externa.....	63
4.2. Análisis y presentación de resultados la satisfacción laboral	66
4.2.1. Análisis y presentación resultados de la dimensión factores intrínsecos... ..	66
4.2.2. Análisis y presentación resultados de la dimensión factores extrínsecos ..	68
4.3. Análisis y presentación de resultados de la correlación entre la remuneración y la satisfacción laboral	71
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
HOJAS DE METADATOS	87

DEDICATORIA

A Dios mi Gerente Celestial, Creador del universo y al único salvador
Jesucristo porque cada día puedo ver sus bondades en:

La gente simpática y emprendedora de Cumaná
Las brisas, flores y las playas de Carúpano
Deliciosos jovitos y gallinas de Guasimal
Los resistentes indígenas de Guariquén
Ríos cristalinos y el cacao del Pilar
Los aguacates de Tunapuicito
Los plátanos del Rincón
El petróleo de Guanoco
El papelón de la Pica
Las arepas de maíz
La Iglesia
La familia
La UDO
Amor

Valencia mi resplandeciente ciudad natal
Caballos listos para la batalla
Lindas empresas de Carabobo
Deliciosas naranjas
Excelentes vacas
Ricos quesos
Parques
Luz

Usos y costumbres de Margarita
Levantarse de madrugada
Comer muy temprano
Viajar por agua
La puntualidad
Chocolates
Abuelitos
Paz

¡Soy la mezcla de todo esto!
¡Venezolana por siempre!

AGRADECIMIENTOS

Agradecidísima de Dios en la gracia de nuestro Señor Jesucristo porque renueva mis fuerzas y energías cada día para hacer con entusiasmo, perseverancia y firmeza mi investigación.

- Agradezco a mi progenitora, la Licda. Pilar Domínguez, a mi hermana, la destacada Profa. Marianela Millán, mi tía Eladia González, a mi esposo y mis futuros descendientes. A mis abuelitos: Eugenio Domínguez y Ambrosia Estrada, eran muy emprendedores, no graduados en administración, ni gerencia; pero sus consejos eran muy acertados.
- Quiero agradecer de mi extraordinaria tutora, la Profa. Ana Salazar Bossio por asumir junto conmigo el desafío de la preparación y defensa de ésta tesis. Así mismo, siento gratitud por los miembros del jurado, la Profa. Luisa Álamo y el Prof. Luis Martínez, los cuales son enriquecedores de los hallazgos de ésta investigación.
- Especial agradecimiento a la Universidad de Oriente por brindarme la oportunidad de optimar mis conocimientos y habilidades gerenciales para servirle a nuestra amada Venezuela.

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	48
TABLA N° 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	49
TABLA N° 3 DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN.....	54
FUENTES PRIMARIAS	55
FUENTES SECUNDARIAS	55
TABLA N° 4 ANÁLISIS DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO .	58
TABLA N° 5 EQUIDAD REMUNERATIVA INTERNA.....	62
TABLA N° 6 PERCEPCIÓN DE LA COMPETITIVIDAD REMUNERATIVA EXTERNA	64
TABLA N° 7 FACTORES INTRÍNSECOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL .	67
TABLA N° 8 FACTORES EXTRÍNSECOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL .	69
TABLA N° 9 RELACIÓN ENTRE REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL.....	71

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico N° 1 Medias aritméticas de la remuneración	
Gráfico N° 2 Medias aritméticas de la satisfacción laboral	70



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
POSTGRADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MENCIÓN: GERENCIA GENERAL

Autora: Licda. Arleana Millán

Tutora: Magister en Ciencias Gerenciales. Ana Salazar Bossio

REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, ALCALDÍA BOLIVARIANA, MUNICIPIO BENÍTEZ, ESTADO SUCRE (2017)

RESUMEN

La intención de esta indagación fue establecer la relación entre remuneración y satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre. La investigación fue de tipo descriptivo–correlacional circunscrita en un diseño no experimental, transversal y de campo. La población estuvo constituida por 120 empleados administrativos, siendo considerados como muestra su totalidad. La técnica utilizada fue la encuesta y para ejercer la búsqueda se manejó como instrumento de medición un (1) cuestionario, cada uno con 30 ítems, respectivamente, con opciones de escala tipo Lickert y categorías de respuestas, muy baja, baja, medianamente baja, medianamente alta, alta y muy alta. Fue validado por tres (03) expertas y sometida a la prueba de Alpha de Cronbach para obtener la confiabilidad, cuyo resultado fue de 0.992, demostrando que la herramienta es altamente confiable. Por consiguiente, se ejecutó el análisis y presentación de los resultados, automatizando las medias aritméticas, desviación estándar, frecuencias y porcentajes. Para la correlación se seleccionó el coeficiente de Pearson, obteniendo un valor de uno (+1) lo cual indica una relación muy alta y estadísticamente significativa entre las dos (2) variables.

Esto, proyecta que en la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, existe una correlación positiva perfecta, alto nivel de dependencia entre la remuneración y satisfacción laboral, cuando una de ellas aumenta, la otra igualmente lo hace en idéntica proporción. También, se observó que si aumenta la equidad remunerativa interna, se acrecienta el paralelismo de los factores intrínsecos en la misma medida. Igual sucede, con las dimensiones competitividad remunerativa externa y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral, las cuales sus resultados se extienden de forma pareja formando una analogía lineal.

Palabras claves: Remuneración, Satisfacción laboral.



EASTERN UNIVERSITY
NUCLEUS OF SUCRE
SCHOOL OF MANAGEMENT
POSTGRADUATE IN ADMINISTRATIVE SCIENCES
MENTION: GENERAL MANAGEMENT

Author: Licda. Arleana Millán Domínguez
Tutor: Master in Management Sciences. Ana Salazar Bossio

**REMUNERATION AND SATISFACTION OF WORK
OF THE ADMINISTRATIVE PERSONNEL,
ALCALDIA BOLIVARIAN,
MUNICIPALITY OF BENITEZ, STATE OF THE SUCRE (2017)**

SUMMARY

The intention of this investigation was to establish the relation between remuneration and satisfaction in the work of the administrative staff of the Bolivarian City Hall of the Municipality of Benitez, state of Sucre. The research was descriptive-correlational type circumscribed in a non-experimental, transverse and field design. The population was constituted by 120 administrative employees, being considered like sample its totality. The technique used was the survey and a questionnaire was used as a measurement instrument, each with 30 items, respectively, with Lickert scale options and response categories, very low, low, medium low, medium high, high and very high. It was validated by three (03) experts and subjected to the Cronbach Alpha test for reliability, whose result was 0.992, proving that the tool is highly reliable. As a result, we performed the analysis and presentation of the results, automating the arithmetic means, the standard deviation, the frequencies and the percentages. For the correlation, the Pearson coefficient was selected, obtaining a value of one (+1) indicating a very high and statistically significant relationship between the two (2) variables.

This shows that there is a perfect positive correlation in the Bolivarian municipality of Benitez municipality, in the state of Sucre, where there is a high degree of dependence between remuneration and job satisfaction, when one of them increases and another equally in the same proportion. It was also observed that if internal remunerative capital increases the parallelism of intrinsic factors increases to the same extent. The same is true of remunerative external competitiveness and the extrinsic factors of job satisfaction, whose results extend evenly, forming a linear analogy.

Keywords: Remuneration, Work satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones constituyen la médula espinal para el desarrollo de una nación. A cada paso, están rodeadas de fluctuaciones e incertidumbres definidas por aspectos sociales, gubernamentales, monetarios, legales, científicos y tecnológicos. Por ello, tienen que aprender a resolver sus contrariedades de ajuste externo y de integración interna. Por consiguiente, el hecho de estimular a los empleados a efectuar sus funciones en forma óptima, representa una ventaja competitiva en cuanto a la disminución de costos y de tiempo.

En atención a lo anterior, las remuneraciones equitativas y justas pueden ser capaces de incentivar y despertar el entusiasmo de las personas en el ejercicio de sus actividades. Estas retribuciones, permiten el sustento del empleado y su familia en cuanto a su comida, vestimenta, lugar de habitación, atención médica, medicinas, estudios, recreación y otros considerados necesarios para la vida adecuada del ser humano.

Así mismo, la satisfacción laboral constituye una fortaleza fundamental para la constitución de una fuerza de trabajo entusiasta y fructífera. Por ello, los gerentes generales y de gestión de recursos humanos han manifestado gran interés en ésta variable, debido a los cambios producidos en la sociedad y preocupados por la armonía del personal en los diferentes procesos de trabajo y la incorporación de las nuevas tecnologías.

En tal sentido, el objetivo fundamental de esta obra es establecer la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral del personal administrativo de la

Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre (2017). Esto, tiene gran importancia porque al armonizar la remuneración y la satisfacción de su personal administrativo, posibilita una opción para hacer las observaciones oportunas para apreciar una distribución remunerativa equitativa y justa. Así, verificar si se pueden aumentar los niveles de complacencia de los empleados con su trabajo.

Cabe considerar, el estudio se enmarca metodológicamente dentro de una investigación de carácter correlacional y el análisis estadístico se desarrolla a través de los cálculos del coeficiente de Pearson, en relación con las ideas de Fontaines (2012) y Balestrini (2012). Desde el punto de vista estructural, éste proyecto se fragmenta en cuatro capítulos, los cuales son los siguientes:

En el primer capítulo, se presenta el planteamiento del problema, su formulación relacionada con la remuneración y la satisfacción laboral. Así mismo, se indica el objetivo general y los específicos, igualmente incluye la justificación e importancia, alcance o delimitación de la investigación.

El segundo capítulo, comprende el marco teórico referencial, consideraciones generales, antecedentes, bases teóricas, descripción del lugar de trabajo, normativa legal o bases legales, operacionalización de variables y definición de términos.

El tercer capítulo, se refiere al marco metodológico, indica el tipo, diseño, nivel, población y muestra de la investigación, fuentes primarias o secundarias, técnicas de recolección de datos de información, técnicas de presentación y análisis de resultados.

Finalmente, en el cuarto capítulo se despliegan los análisis y presentación de resultados de la equidad remunerativa interna, la competitividad remunerativa externa, los factores intrínsecos, extrínsecos y la relación existente entre las variables remuneración y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía del Municipio Benítez, estado Sucre.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Este apartado, lo puntualiza Véliz (2014:18) como: “... las manifestaciones concretas del problema, indicadores, causas, consecuencias, pronóstico de lo que puede ocurrir de no resolver la dificultad y enunciar las soluciones hipotéticas”.

Visto de esta forma, se ilustra las sintomatologías o expresiones de la problemática, su declaración, la intensión del proyecto, las posibles alternativas para resolverla, la importancia, el alcance y delimitación de la situación a intervenir.

1.1. Planteamiento del Problema

En los seis continentes del mundo, las organizaciones, gobiernos, empleadores y empleados participan en conjunto en la elaboración de sus políticas de compensación, así como impulsan las mejoras en los trabajos para el prevalecimiento de las buenas costumbres.

Esto, fue uno de los anhelos de Marx (1865:4), el cual manifestaba lo siguiente: “...las dificultades relacionadas con los pagos salariales son similares en todas las naciones; pero sus usos y costumbres son diferentes para establecer las retribuciones”. Esta problemática, exige la comprensión y la negociación de los patronos, sus asalariados y la sociedad.

Sin embargo, algunos países presentan serios problemas socioeconómicos, según Torres (2016:19) manifiesta lo siguiente: “... la profunda crisis económica de Venezuela presenta la dificultad para cubrir expectativas remunerativas de los empleadores y a sus asalariados se les dificulta satisfacer sus necesidades elementales”.

No obstante, las posibilidades de los empresarios y los empleados deben ser tomadas en consideración, tanto las carencias del individuo como la conservación de la fuente de trabajo. De hecho, sería injusto exigir una remuneración tan elevada sacrificando la buena marcha de la empresa, como tampoco sería justo que el recurso humano esté pasando por penurias porque no tiene para pagar los gastos elementales para subsistir en un contexto donde los productos y servicios son muy costosos

Ante tales circunstancias, comprender la remuneración puede aperturar caminos para aminorar las angustias de ambas partes. Sin embargo, Cope (2011: 97) expone: “... si los empleados no se benefician remunerativamente de alguna forma por hacer un buen trabajo, buscarán otros caminos hacia la realización personal”. Esto, puede traer como resultado una actuación demoledora y puede desplegar un gigantesco impacto en la vida laboral de una persona y en el éxito organizacional.

Ahora bien, la remuneración es la retribución en dinero y los agregados en especie estimados en capital que debe percibir el empleado del empleador por motivo de la relación de trabajo (Morales y Velandia, 1999).

No cabe duda, la retribución mueve directamente al ser humano para ir a trabajar y determina muchas veces la complacencia o disgusto con su labor. De nada sirve, remunerar justamente a un individuo y éste siente todo lo inverso (Reyes, 2009).

Visto de esta forma, una buena distribución remuneratoria se establece cuando las personas pueden apreciar la justicia y la equidad. Cada vez más, es el vital resultado con el cual los empleados comparan sus aportes y deciden si son tratados de manera justa y equitativa.

Ello lleva implícito, la satisfacción laboral, la cual se puede definir como la actitud general del individuo hacia su trabajo. Desde ese punto de vista, una persona satisfecha con su labor se desempeña potencialmente bien y si se encuentra con bajos niveles de contentamiento con su empleo, debe controlar sus emociones (Puchul, 2009; Shiel 2011; Bonache y Cabrera, 2002; Matis y Jackson, 2003; Werther y David, 2008).

En tal sentido, las personas tienen preferencias por los empleos que estén acorde con sus circunstancias personales y les ofrezcan un contexto de trabajo que facilite el aprovechamiento de sus talentos para una diversidad de funciones, autonomía y retroalimentación. Sin embargo, los puestos de escasos retos son un aburrimiento, pero excesivos desafíos aumenta la cantidad de agobiados y frustrados sus labores (Porret, 2009; Robins, 2009; Pomedá, 2013).

Así mismo, los individuos desean que las retribuciones sean razonables y adecuadas con sus expectativas. De hecho, cuando la remuneración les parece equilibrada, instituida en los requerimientos del cargo, sus destrezas y el nivel de pagos, es muy probable que optimen los niveles de complacencia con sus funciones. También, acontece con las promociones si se consideran honestas e imparciales tienden a sentirse satisfechos con su trabajo.

Así mismo, Cope (2011:133) manifiesta que las instituciones gubernamentales “... presentan la necesidad de disminuir el déficit público porque existe un gasto más grande que los ingresos percibidos, lo que genera el igualitarismo en las remuneraciones.

Por su parte, Strauss y Sayles (2012:50) definen al personal administrativo de la siguiente manera: “...son aquellas personas que desempeñan un cargo, el cual requiere de esfuerzo mental en la realización de sus actividades dentro de una organización”.

En tal sentido, sus comportamientos deben alinearse a los objetivos institucionales a través de una excelente gestión de remuneraciones, estrechamente orientadas a la equidad remunerativa interna y la competitividad externa para estimular la satisfacción laboral.

Sin embargo, al focalizar la atención sobre la institución objeto de la investigación a través de entrevista informal, la Alcaldía del Municipio Benítez,

estado Sucre, se considera como una de las principales a nivel municipal en cuanto a los ejes problematizadores que presentan los siguientes flagelos institucionales:

Primeramente, el eje equidad remunerativa interna presenta alto índice de quejas y reclamos relacionados con la remuneración, ya que la gran mayoría del personal administrativo considera que no se toma en cuenta el valor referencial del cargo. Así, un puesto puede requerir estudios profesionales y el ocupante no los posee; pero su pago es muy elevado. Sin embargo, otros con alta preparación académica realizan trabajos excesivos y la retribución no es justa, lo que genera descontento.

Seguidamente, en la competitividad remunerativa externa, se percibe la carencia de investigaciones con fundamentos estadísticos sobre los valores de los cargos más comunes dentro de las organizaciones locales. Estos hechos, no permiten determinar los niveles promedios del mercado laboral.

En tercer lugar, en los aspectos intrínsecos, tales como las circunstancias personales, algunos empleados administrativos protestan solicitando formalmente ajustes en la remuneración porque consideran no está en concordancia con sus logros personales y otros están haciendo planes para marcharse de la organización por la baja posibilidad de ascenso y desarrollo profesional (Robbins, 2009).

Finalmente, en los factores extrínsecos, los relacionados con las condiciones de trabajo, la mayoría del personal administrativo realizan sus labores en infraestructuras que ameritan reparaciones, los equipos y mobiliarios suscitan riesgos ergonómicos. Algunos han renunciado, otros están haciendo planes para marcharse de la organización por la baja posibilidad de estabilidad laboral, ascenso, desarrollo

profesional y bajos niveles de sueldos, los cuales son indicadores muy importantes de la satisfacción laboral.

1.1.1. Formulación del Problema

De acuerdo con lo planteado, se ratifica la representación multifacética del abordaje de la remuneración y la satisfacción laboral, las cuales se interponen en diversas situaciones y apertura la contingencia para establecer la siguiente formulación del problema.

- ¿Cuál es la relación existente entre la remuneración y satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017?

De ésta, se derivan las sucesivas interrogantes:

- ¿Cuál es la equidad remunerativa interna del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017?
- ¿Cuáles la competitividad remunerativa externa del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017?
- ¿Cuáles son los factores intrínsecos de la satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017?

- ¿Cuáles son los factores extrínsecos de la satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017?

1.2. Objetivos

Los objetivos de investigación son los designios y la voluntad de la persona pensante en correspondencia con las variables desarrolladas durante el proceso de experticia. Esto, permite que los actores involucrados trabajen con propósitos claros, medibles, cuantificables y expresen los resultados o productos de la maravillosa labor investigativa.

1.2.1. Objetivo General

Establecer la relación entre la remuneración y satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.

1.2.2 Objetivos Específicos

Estos propósitos están alineados con las interrogantes de la enunciación del problema, dentro de las cuales se mencionan los siguientes:

- Identificar la equidad remunerativa interna del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.
- Conocer la percepción en cuanto a la competitividad remunerativa externa del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.
- Establecer los factores intrínsecos de la satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.
- Describir los factores extrínsecos de la satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.

Relacionar la remuneración y satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.

1.3. Justificación de la Investigación

El abordaje de las remuneraciones y satisfacción laboral, constituyen uno de los pilares fundamentales para la constitución de una fuerza de trabajo entusiasta y productiva. Con ésta ideología, la comunidad científica ha reconocido al factor humano de vital importancia para convertir en realidad los objetivos empresariales, considerando, por supuesto, la satisfacción laboral que presentan los trabajadores de una entidad impactada por la remuneración que percibe.

En este sentido, el estudio que a continuación se presenta se alinea con estos intereses al pretender establecer la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, en el año 2017. Algunos argumentos son los siguientes:

- Particularmente, esta investigación tiene gran importancia para la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, porque al establecer la correlación entre la remuneración y la satisfacción de su personal administrativo, posibilita una opción para hacer las observaciones oportunas para apreciar una distribución remunerativa equitativa y justa para mantener empleados satisfechos con su trabajo. Conviene dejar establecido, la indagación requiere una gradación de respuesta tipo Likert (herramienta de recaudación de datos).
- Respecto a los aportes científicos tecnológicos, la investigación favorece una disertación ordenada y determinada de los elementos de las dos variables investigadas, mediante el empleo de instrumentos calculados mediante el procedimiento de Coeficiente Alfa de Crobach.
- Desde el punto de vista social la relevancia del estudio se vincula en su fuerza explicativa de cómo las dos variables estudiadas (remuneración y satisfacción) pueden disminuir los senderos favorecedores de problemas laborales.

Lo puntualizado anteriormente, despliega la necesidad de indagar las variables referidas porque a partir de este esfuerzo se abren brechas para encontrar marcos explicativos desde la gestión de recursos humanos.

1.4 Alcance y delimitación

Esta investigación, se aplica al personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017. En esencia referencial, la variable remuneración es evaluada desde los matices socialistas y capitalistas. Para ello, se utiliza las teorías célebres e intensas de Hegel (1801), Mark (1865), Engels (1865) y Lenín (1893). También, se presentan los planteamientos de los ilustres más destacados del capitalismo: Ricardo (1817), Mill (1865), Keynes (1965) y Lassalle (1865). Así mismo, la variable dependiente satisfacción laboral, teóricamente se sustenta de Festinger (1950), Herzberg (1959), McClland (1961), Adams (1963-1965) y Vroom (1987).

Cabe considerar, el estudio se enmarca metódicamente dentro de una investigación de carácter descriptivo, cuyo análisis estadístico es de carácter correlacional, en base a los planteamientos de los brillantes metodólogos Fontaines (2012) y Balestrini (2012).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Consideraciones generales

El marco teórico referencial es toda la literatura hipotética destacada por su sostenibilidad en el tema disertado, garantizando en todo momento los derechos y garantías de los autores. También, definido por Fontaines (2012: 110) como: “...justificar teóricamente la posición del investigador respecto al abordaje de las variables en el objeto de estudio que ha seleccionado”.

Por ello, la cantidad de información y fuentes se operan en forma resumida, convincente y etiquetada para su primordial presentación, dejando muy claro la importancia de la honestidad en el proceso investigativo. En éste caso, se despliegan los textos cumbres de la literatura para establecer la relación entre la remuneración y satisfacción laboral.

2.2. Antecedentes de la Investigación

Las investigaciones precedidas y conectadas a las variables involucradas en el ámbito de estudio son muy importantes porque se pueden visualizar los objetivos y resultados de otros investigadores claves para sustentar una averiguación. Según Véliz (2014:19) pueden servir como opciones de referencias para profunda revisión: “...tesis de postgrado, trabajos de ascensos, resultados de investigaciones institucionales y revistas especializadas de carácter nacional e internacional”.

En resumidas cuentas, para la edificación de esta indagación se realizan escrutinios bibliográficos a diversos trabajos de postgrado y revistas arbitradas, las cuales evidenciaron aspectos muy importantes para afinar la calidad del proceso investigativo, ya que no busca encontrar respuesta frente al problema; sino más bien consolidar el estudio en ejecución.

Amarista Bonillo (2012) desarrolló una investigación con el objetivo de analizar la estructura de la remuneración de la empresa SOLES S.A. Se apoyó en las investigaciones de Ricaute (2011). Así mismo, empleó la metodología econométrica a través de la matriz de varianza y covarianza, publicados por Arellano, con una muestra de 150 cargos. Sus hallazgos reportaron que la estructura de remuneraciones es el resultado de la valoración de cada cargo y lo que ofrece el mercado laboral.

Sevilla, Borra y Gómez (2012) desarrollaron un estudio apoyado en los estudios de Lydon y Chevalier (2011), McCausland, Pouliakas y Theodossiou (2012), mediante la implementación de la metodología propuesta por Helliwell y Huang (2010), con una muestra 163 representativa de 163 cargos de empleados en la ciudad de Sevilla. Sus hallazgos reportaron que el salario es exógeno en la ecuación y tiene un efecto positivo sobre la satisfacción laboral.

A pesar de las diferencias de estilo, mediante una metodología econométrica a través de la matriz de varianza y covarianza, con una muestra representativa de 110 cargos, Maldonado (2013) desarrolló una investigación con el objetivo de analizar la existencia de diferenciales salariales en la industria uruguaya, apoyándose en los estudios de Gittelman y Wolf (2011), Kahn (2012), Machin (2012), Miles y Rossi (2012). Sus hallazgos reportaron que tecnificación de los procesos productivos es

debida parcialmente al incremento de la competencia local y en el extranjero, generó un aumento salarial de capital por trabajador y de la calificación de la mano de obra.

Guerra Bustamante (2013) desarrolló un meta- análisis con una muestra de 140 cargos, con el objetivo de analizar la remuneración del recurso humano de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo. Sus descubrimientos reportaron que los límites de salarios están basados en divisiones meramente subjetivas, sin tomar en consideración el valor del cargo.

Gutiérrez Sánchez (2014) realizó un estudio con el propósito de explicar la relación entre la remuneración y las competencias gerenciales de los directores de las escuelas de Educación Básica. Se apoyó en las investigaciones de Benavides (2011), Helriengell (2011), Mulder y otros (2012). Por lo que empleó un meta- análisis. Muestra 50 docentes, 50 obreros y personal administrativo, 50 padres, representantes o responsables, publicados en el 2013. Sus conclusiones, reportaron a los gerentes con altos niveles de labores de gran responsabilidad social y se hace necesario implantar lineamientos para establecer remuneraciones justas y equitativas.

Mero Coñarte y Villa Acosta (2014) desarrollaron una investigación apoyada en los estudios de Mondyy Wayne (2013), mediante la implementación de una metodología bibliográfica- campo, con una muestra de 133 empleados. Sus hallazgos reportaron que existen cargos que están sobre valorados y otros tienen un sueldo inferior al referencial, reflejando inequidad remunerativa.

Reyes (2013), desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre remuneración y satisfacción laboral en los Institutos Universitarios de Tecnología públicos de Maracaibo, apoyándose en las investigaciones de Pérez y Oteo (2011) y Koontz (2012). Sus resultados evidenciaron la existencia de compromiso organizacional. Sin embargo, los empleados exponen casi siempre insatisfacción por la remuneración, lo que desfavorece el desempeño.

Maldonado Lezcano (2012) metodológicamente tipificó una investigación correlacional descriptiva, de campo, no experimental, descriptiva – transaccional, tomando como referencia trescientos (300) empleados de las contratistas petroleras del Estado Zulia, los cuales fueron seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple o al azar, con el objetivo de establecer la relación entre remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo. Se concluyó que existe una relación significativa entre los sueldos y en el desempeño laboral del personal administrativo de las contratistas del sector petrolero.

La Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura (2014) realizó una investigación con el propósito de analizar el sistema de ascenso y de fijación de sueldos a través de normas de homologación en las universidades públicas venezolanas para evaluar el papel que en ellos juega la acumulación de capital humano. Se apoyó en las investigaciones de Casanova (2012), Ballesteros (2012) y Stonner (2013). Respecto a la metodología, empleó el descriptivo documental, con diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 122 profesores. Sus hallazgos reportaron a las Universidades públicas venezolanas con disminución del poder adquisitivo de las remuneraciones del sector.

Ramírez (2011) desarrolló una investigación apoyada en los estudios de Davis, Newstrom y Reeve (2012). Mediante la implementación de una metodología descriptiva no documental, con una muestra representada por 100 empleados del área administrativa y 100 personas del área operativa a diferentes niveles jerárquicos. Sus resultados fueron que la mayoría de los encuestados manifestaron estar completamente de acuerdo, al considerar que los niveles salariales son fundamentales para el logro de las metas de la empresa.

Ahora bien, mediante una metodología correlacional y descriptiva, con un muestreo de 100 empleados del Departamento de Recursos Humanos, Torres (2016), desarrolló una investigación con el objetivo de evaluar la remuneración total en tiempos adversos, apoyándose en las investigaciones de Chinchilla, Navarro y Las Heras (2012). Sus resultados, evidencian que la combinación de incrementos remunerativos con revisión e inclusión de nuevos beneficios en forma periódica y desarrollo personal, permiten la conciliación vida-trabajo y la estrategia para su administración deben estar en la agenda de los directores de recursos humanos.

Asenjo, De Dios y Banqueri (2012), metodológicamente tipificó una investigación correlacional descriptiva de campo, no experimental, descriptiva – transaccional, tomando como referencia ochenta (80) empleados de la Universidad Nueva Granada, los cuales fueron seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple o al azar, con el objetivo de explorar la relación entre las diferentes variables de la satisfacción laboral y la cualificación del trabajo. Sus resultados han sido significativos, confirmándose la suposición de la existencia de un mayor nivel de satisfacción laboral en los sujetos que desarrollan trabajos cualificados y los que desarrollan labores más rutinarias se encuentran menos satisfechos.

Lozano y Segovia (2016) realizaron una investigación con el propósito de identificar los elementos del clima organizacional que logran tener influencia en la satisfacción laboral entre el personal profesional sanitario del hospital universitario “Dr. José Eleuterio González”. Se apoyaron en las investigaciones de Medina y Merino (2015). Respecto a la metodología, empleó el paradigma cuantitativo, el diseño es no experimental y transaccional, el alcance del estudio es correlacional y descriptivo, la muestra estuvo conformada por todos los empleados del Hospital Universitario “Dr. José Eleuterio González”. Sus hallazgos reportaron al personal profesional sanitario ligeramente satisfecho, las relaciones con los superiores, la participación en la toma de decisiones y el reconocimiento son elementos importantes que anteceden e influyen en la satisfacción laboral.

Cronológicamente, apoyada en los estudios de Crespo y Cosme (2012), Pablos (2016), metodológicamente tipificó una investigación desde la perspectiva de la metodología cuantitativa con un diseño descriptivo, tomando como referencia ochocientos seis (806) enfermeras pertenecientes a la platilla de los tres (03) hospitales de Badajoz, los cuales fueron seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple o al azar, con el objetivo de analizar la satisfacción laboral y estrategia de cambio de las enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. Se concluyó, como factor mejor valorado en la satisfacción laboral el correspondiente a la Dirección de la Unidad, seguido de puesto de trabajo, las remuneraciones, ambiente de trabajo e interacción con los compañeros.

Estos antecedentes, son muy valiosos para el desarrollo de la investigación, ya que según sus resultados la variable remuneración puede influir en el aumento o disminución de los niveles de la satisfacción laboral.

2.3. Bases teóricas

ÍNDICE GENERAL

En éste espacio teórico, figuran aquellos enfoques o estándares, desarrollados por autores a través de la conceptualización y comentarios con el interés de comprender las variables de estudio, lo que implica presentar sus contextos históricos, teorías, definiciones, tipos y dimensiones.

2.3.1. Remuneración

Esta variable, ha impulsado muchos sueños en los empleados de las organizaciones; pero también es motivo de malestar cuando la gente realiza comparaciones y se sienten víctimas de inequidad. En este apartado, será explicada su facultad básica y esencial desde sus iniciaciones hasta lo más novedoso.

2.3.1.1. Antecedentes de las remuneraciones

En el primer siglo, la vida del ser humano se cotizaba muy bajo, la esclavitud era universal. Los propietarios se hicieron brutales y los prisioneros habían perdido la esperanza para obtener una mejor calidad de vida. Sin embargo, el dueño debía cumplir con la manutención de los cautivos para garantizar las condiciones físicas mínimas para el cumplimiento de la labor. Años más tarde, se empezó a utilizar el vocablo en la raíz indoeuropea “mei”, que dio lugar al latín “munus”, “muneris” que significa cargo, oficio u obligación, de donde surgió el verbo “munero”, “are regalar”, gratificar y remunerero, “are remunerar”, se refiere a pagar o ser remunerado (Soca , 2013).

Más adelante, en el sentido de retribuir o premiar aparece en castellano la obra literaria de los siete sabios de Roma (1530:30) “... muchas veces con voz la mar e nunca me aveis hecho merced alguna y por ende si en lugar de remuneración, yo recabaré con vuestra señoría que me deis vuestro hijo en cinco años, si tuviere ingenio yo le enseñaré”.

Desde aquel tiempo, diversas personas empezaron a utilizar el término remunerar para recompensar a alguien por un favor recibido, una actitud de nobleza era motivo para demostrar agradecimiento a través de una retribución, la cual podía darse intercambiando personas, animales u objetos.

Así mismo, en el siglo XIX se presenta la oportunidad de la Revolución Industrial, integrando una plataforma sólida a los conceptos actuales acerca de las remuneraciones. Aparte de las grandiosas libertades adquiridas en la Revolución Francesa (1778) con la economía cautelosa británica, la ideología germánica, la esplendidez romántica y novelesca favorecieron el diseño de nuevos conceptos de independencias y relaciones laborales para el hombre y la mujer (Petrick, 2000; Lester, Bitel y Ransey, 2011).

Después, se despliegan las vicisitudes y duras experiencias de la primera y segunda guerra mundial, una humanidad en peligro; pero deseosa de ganar. Así, los Estados Unidos y la Europa Occidental realizan planes para un mejor aprovechamiento de los recursos naturales y humanos a través de la estabilidad laboral y una mejor paga remuneradora.

Posteriormente en 1989, se dieron las mejores circunstancias en Francia para hacer aplicaciones de remuneración en el campo laboral. En tales circunstancias, los remunerados franceses se localizaban en un mercado de mano de obra dividido por oficios (Mathis y Jackson, 2003; Chiavenato, 2011). Esto, involucraba hacer improvisaciones adicionales para conseguir remuneraciones para poner en orden repertorios de cargos muy dispares entre una y otra empresa.

2.3.1.1.1. Teorías de la remuneración

La extensa constelación de autores capitalistas y socialistas de primera magnitud sobre la variable remuneración, presentan una amplia literatura; pero para lograr mayor precisión, se hace un resumen que emita resquicio ligero y contundente que sirva de gran apoyo en el respaldo y consolidación ésta laboriosa averiguación.

2.3.1.1.1.1. La teoría del Hegelianismo

En 1801, el gran pensador alemán Geog Wilhelm Hegel percibió la situación del despojo de los campesinos de sus porciones de tierra, los cuales estaban perdiendo sus libertades monetarias y se estaban convirtiendo en esclavos. Así mismo, sostuvo la importancia de luchar por la libertad financiera para no ser víctimas de la esclavitud.

Durante esa época, ganar la guerra era lo primordial porque si no ganaban eran convertidos en cautivos y recibían de sus amos labores, normas de conductas,

humillación y comida. Esto nos indica, el contar hoy en día con remuneraciones es una muestra de liberación, la consecuencia de las duras experiencias y luchas de muchos personajes históricos a nivel internacional y nacional, incluyendo la firmeza de los ideales de independencia de nuestros indígenas y afrodescendientes.

2.3.1.1.1.2. Las Leyes del Mercado

El ilustre David Ricardo en su publicación de 1817, afirmaba que los salarios debían determinarse a partir del costo de subsistencia y procreación de los trabajadores. Si estaban por debajo, la clase trabajadora no se reproduciría, caso contrario, se personificaría mucho y generaría mano de obra en exceso con la consecuente reducción de salarios hasta los niveles de subsistencia.

2.3.1.1.1.3. La plusvalía

En 1865, el célebre intelectual Karl Marx en su condición de autor del socialismo como ciencia y apasionado de las doctrinas de Hegel, no doblega ante un régimen capitalista, la fuerza laboral inverosímil apreciada con una remuneración superior a la del nivel de sustento. Así, la plusvalía forjada sobre el importe del producto final por la potencia fructífera de los empleados era aderezada por los acaudalados.

Con todo ello, cuanto más exista la segmentación laboral y se extiendan las concentraciones de máquinas, más se extenderá la competitividad entre los empleados y sus niveles remunerativos descenderán.

2.3.1.1.1.4. La filosofía de Engels

El impactante socialista Friedrich Engels (1865), amigo y compañero de batallas filosóficas y económicas de Marx, observa la astucia de la burguesía, la cual estaba despojando de su lado humanitario a todo lo que se tenía por bondadoso, compasivo, honorable y de piadosa actuación. Este capitalismo, convirtió en sus servidores asalariados al médico, al legista, al lírico, al eclesiástico, a los pensadores de ciencia.

Esta filosofía, no proyecta excluir de un ingreso a la persona esforzada en una labor enfocada a crear valores de vida y la posibilidad de desplegar influencia en la gente. Sin embargo, si busca demoler la forma degradante de pensar del empleado que sólo vive para multiplicar el capital durante su existencia, dejándose llevar por la clase imperialista. De hecho, la propia Biblia indica que el obrero es merecedor de su paga remunerativa, la conducta patológica comienza cuando se ama más al sueldo que al prójimo.

2.3.1.1.1.4. El problema de los mercados

En 1893, el intenso Vladimir Lenín amplificó los planteamientos de Hegel, Mark y Engels, los productores están vendiendo su fuerza de trabajo por un pago salarial, han perdido la posibilidad de ser patronos independientes y aportar al mercado el producto de sus labores. Sucede pues, sus decadencias les despojaron de los medios de producción, imprescindibles para la manufactura y se vieron obligados a participar en labores adicionales, artimaña disimulada de los capitalistas.

Esta panorámica, trajo como consecuencia el acrecentamiento del mercado de mano por el interés de obtener salarios y sueldos para comprar con ese dinero los productos y servicios producidos por los más adinerados.

2.3.1.1.1.5. El Fondo de Salario

En 1965, el brillante economista Jon Stuart Mill, postulaba el nivel salarial como categórico por el dinero de los apoderados, los cuales están dispuestos a pagar para contratar empleados. Así, los sueldos están en manos de los ingresos percibidos en el acto productivo. Por efecto derramamiento, los acrecentamientos salariales forjarían un círculo íntegro al expandir el desplazamiento adquisitivo, provocaría aumentos en la fabricación y un mayor fondo de salarios.

2.3.1.1.1.4. El Keynesianismo

El insigne, Jon Maynard Keynes consideraba a los aumentos salariales como un acrecentamiento de la afición al consumismo, y no al ahorro. Así, concebiría una mayor solicitud de trabajo, a pesar de que disfrute de mayores sueldos. Este, examina las mejoras en los salarios e indica las presiones inflacionarias como secuelas, debido a que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costos.

2.3.1.1.1.5. La Ley de Bronce

En 1983, el notable [Ferdinand Lassalle](#) testifica que el sueldo real de los empleados permanecerá cercano al nivel de subsistencia aunque se realicen los mejores intentos de incrementarlos, conocida como la ley de hierro de los salarios, basada a su vez en las ideas de Thomas Malthus.

2.3.1.2. Definición de remuneración

Las remuneraciones son el producto de la aplicación de una técnica de la gestión de sueldos y salarios con el propósito de determinar el valor monetario de los puestos. Para ello, se considera factores tales como: valuación de puestos, políticas, previsión del futuro del mercado de trabajo, las posibilidades económicas de la empresa, entre otros. De acuerdo a esto, Cork, Shaun y Tyson (2013:378) la definen como: "...el desembolso que hace el empleador en beneficio del empleado por la relación laboral existente entre ambas partes".

A manera de resumen, una remuneración es una serie de valores articulados en forma ascendente que se unen estrechamente unos con otros, a lo largo de la tendencia del ajuste estadístico establecido, que actúa como eje central, dándole cohesión y coherencia.

2.3.1.3. Tipos de remuneraciones

En la actualidad existen diversos tipos de remuneraciones; pero las más utilizadas son el sueldo, sobresueldos, comisión, participación y gratificación.

- **El sueldo**

Es definido como la cancelación obligatoria y fija en dinero de circulante reglamentario, pagado por periodos iguales, ya sea mensual o quincenalmente al empleado como resultado de la prestación de servicios en una organización (Reyes, 2009).

- **Sobresueldo**

Es la remuneración de horas extras de labor que excede la jornada estipulada contractualmente (Morales y Velandia, 1999).

- **Comisión**

Consiste en compartir un porcentaje sobre el importe de las ventas, compras o sobre el monto de otras negociaciones que el empleador formaliza con el aprobación del empleado (Reyes, 2009).

- **Gratificación**

Es la remuneración que incluye la porción de las ganancias de la empresa en su conjunto o participación de utilidades, con que el empleador resguarda al empleado (Reyes, 2009).

2.3.1.4. Dimensiones de la remuneración

Según Hamiltom (2007:57) existen dos dimensiones de la remuneración, las cuales se mencionan a continuación:

1. Equidad remunerativa interna. Es el equilibrio entre la remuneración y el valor relativo del cargo, en comparación con los demás puestos existentes en la empresa, sus indicadores son los siguientes:

- El cargo. Es el conjunto de tareas análogas realizadas por un individuo mediante la utilización de técnicas concretas y habilidades personales específicas para el logro de los objetivos organizacionales.
- La eficiencia. Comprende la cantidad y calidad del trabajo.
- Eficacia. Es el grado en que el empleado ha logrado los objetivos de la organización.
- Necesidades del empleado. Los pagos deben ser suficientes de manera que alcance a cubrir el sustento del empleado y su familia.
- Posibilidades de la organización. Consiste en determinar hasta qué punto la capacidad de pago de la empresa permite asegurarle a los empleados un ingreso justo. Al mismo tiempo, permita el bien común de los asalariados para la supervivencia y conservación de las fuentes de trabajo.

2. Competitividad remunerativa externa. Es la capacidad competitiva de la remuneración con respecto a las permutaciones del mercado laboral, sus indicadores son:

- Sueldo de la competencia. Las empresas deben estar interesadas en conocer los niveles salariales que pagan otras organizaciones locales idénticas o similares a ella.
- Costo de la vida. La estructura de sueldos debe estar en proporción con los precios que debe pagar el empleado por los bienes y servicios esenciales para su manutención.
- Normativa legal. Una remuneración debe cumplir con los decretos, leyes o providencias gubernamentales vigentes.

En vista de éstas dos dimensiones, cada organización determina sus propios parámetros de referencia para los estudios internos y externos que considere necesarios para evaluar su remuneración, la cual debe ser flexible y dinámica. De tal manera, que puedan adaptarse a los cambios generados en los cargos, sus empleados y el mercado laboral.

Dada esta situación, se recomienda conformar un equipo evaluador, integrado por dos representantes de la Alcaldesa del Municipio Benítez, Estado Sucre, dos en representación de los empleados y un analista en la materia (tesista). Estos, identifican las características o naturaleza de la organización, gestión social que realiza, su estructura organizacional y definir los criterios a considerar para la evaluación de las remuneraciones. Para ello, es útil la elaboración de un listado general de todos los cargos existentes, de los cuales se selecciona una muestra

representativa. Esta debe ser claramente definida en cuanto a sus funciones, tareas, sueldos y exigencias (Azuate, 2008; Chiavenato, 2011).

Luego, el comité aplica el instrumento de medición más adecuado para la institución. Así mismo, se tabulan los datos a través de fórmulas estadísticas para obtener resultados y realizar los análisis de la información.

2.3.2. Satisfacción laboral

El estudio de esta variable se convierte en un tema emocionante en el estudio del contexto empresarial debido a sus implicaciones en el funcionamiento de las organizaciones y en la calidad de vida de la gente en su trabajo.

2.3.2.1. Antecedentes de la satisfacción laboral

En el comienzo de la existencia humana, el sesenta por ciento de la población era esclava y sufrían los peores abusos de parte de sus propietarios. Era realmente, difícil estar satisfecho con el trabajo realizado; pero algunos de ellos buscaron refugio en Dios y manifestaron satisfacción a través del servicio prestado como una forma de servir al prójimo.

En la sucesión histórica, los estudios realizados por Elton Mayo (1924-1927) en la Wester Electric Company fueron los primeros que consideraron, en cierta medida, el estudio de esta variable organizacional y sus resultados evidenciaron una correlación entre el tipo de supervisión y las actitudes de los trabajadores. A partir de la aplicación de un conjunto de cuestionarios, lograron identificar los aspectos que

representaban fuentes de satisfacción e insatisfacción y utilizaron estos conocimientos con el objetivo de mejorar las relaciones humanas (Mondy y Noe, 2005).

En 1935, Hoppock realiza las indagaciones iniciales sobre la satisfacción laboral propiamente hablada; lo que modificó sustancialmente la forma de percibir la relación entre el individuo que trabaja y su actividad laboral.

2.3.2.1.1. Teorías de la satisfacción laboral

Las hipótesis o suposiciones de gran trascendencia en cuanto a personas satisfechas con su trabajo, serán mencionadas brevemente para referirlas como columnas fundamentales de las variables estudiadas.

2.3.2.1.1.1. Teoría de la disonancia cognoscitiva

En 1950, León Festinger trata de explicar la relación entre actitudes y comportamiento. Por disonancia, se entiende una incongruencia o cualquier discrepancia percibida por el individuo entre dos o más de sus actitudes y su proceder. Esta teoría, supone las formas de incoherencia son incómodas y las personas tratarán de disminuir la desproporción y la incomodidad. Por tanto, buscarán un estado sólido en donde la disonancia sea mínima (Robbins, 2009).

Por supuesto, si un empleado se la pasa pensando y se siente incómodo con los niveles de remuneración de su organización porque son excesivamente

inequitativos y trascendentalmente recibe un aumento en su pago. Esto, cambiará su conducta, es decir, lo hará sentir más satisfecho con su trabajo y la disonancia será mínima.

2.3.2.1.1.2. Teoría bifactorial de la satisfacción laboral

En 1959, Frederick Herzberg supuso la existencia de dos géneros de agentes laborales: los extrínsecos y los intrínsecos. Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo en el más amplio sentido e incluyen aspectos como: el salario, las políticas de la organización y la seguridad en el trabajo, los cuales ayudan a mantener la satisfacción. Los agentes intrínsecos se refieren a los factores que representan la esencia misma de la actividad laboral e incluyen elementos como: el contenido del cargo, la responsabilidad y el logro, los cuales producen satisfacción (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959).

En resumen, ambos factores aplican para concebir el deleite en el trabajo a través de la remuneración y las desviaciones en la capacidad estarán determinadas por las diferencias especiales de cada persona. Las expresiones de complacencia con el trabajo, se presentan dependiendo del nivel de satisfacción de un individuo. Según Pieró (2001:12) apoyado en ésta teoría, las dimensiones más frecuentes son las siguientes:

1. Dimensión factores intrínsecos. Es el sentimiento de complacencia que se experimenta por un empleo debido a las circunstancias personales del propio individuo, las cuales son las siguientes:

- Logros personales. Se refiere a las metas adquiridas, resultados o progreso personal.
- Reconocimiento. Es la declaración afirmativa por el trabajo bien realizado.
- Toma de decisiones. Es la habilidad para elegir entre varias alternativas.
- Responsabilidad. Es el compromiso que se tiene con su propio trabajo o del de otras personas.
- Salud. Es la condición física, síquica y moral del empleado.

2. Dimensión factores extrínsecos. Es el sentimiento de complacencia con el empleo por las circunstancias de trabajo, las cuales son las siguientes:

- Instalaciones de trabajo. Es el ambiente físico donde se realiza una labor.
- Sueldo. Es el pago de una mensualidad o quincena por el desempeño de un cargo.
- Relaciones interpersonales. Son las relacionadas con el buen trato hacia los supervisores, compañeros de trabajo, clientes, proveedores.
- Estabilidad laboral. Es la condición de permanencia dentro de la institución.
- Posibilidad de ascenso. Es la perspectiva de ser promovido de cargo en un futuro dentro de la organización.

Estas dimensiones, se presentan en la vida laboral de cualquier individuo y su satisfacción va a depender del grado de conformidad con sus circunstancias personales y del trabajo. También, es importante resaltar que todas las personas

son diferentes, sus emociones varían y sus niveles de bienestar son variados.

2.3.2.1.1.3. Teoría de las Necesidades de McClelland

A mediados de 1961, David McClelland y sus discípulos ofrecen una forma muy diferente de concebir las necesidades. Desde el principio buscaban la explicación del éxito industrial relativo de ciertos países. El investigador y su equipo atribuyeron el éxito al predominio de la necesidad de logro que manifestaban muchos administradores de las naciones industrializadas. Posteriormente, sus investigaciones se ampliaron a tres necesidades: la necesidad de logro, afiliación y poder. Descubrió en las personas, estas tres carencias en cierto grado. Sin embargo, no hay dos personas que las tengan exactamente en las mismas proporciones (McClelland, 1961).

En la sucesión histórica, se ha comprobado en las personas con necesidad de logro sobresalen en las actividades empresariales como dirigir su propio negocio o una unidad independiente dentro de una corporación. Aunque son excelentes en su rendimiento personal, generalmente no influyen en otros para ser eficientes.

2.3.2.1.1.4. Teoría de la equidad

En el periodo 1963-1965, Adams al diseñar esta teoría se apoya en la comparación realizada por los empleados porque tienden a juzgar la justicia al comparar sus insumos y contribuciones en el empleo, con las recompensas que reciben. Además, con el de otras personas dentro de su empresa y en la sociedad (Robbins, 2009).

Por ello, la gente hace comparaciones en su trabajo; si un empleado potencial de una Alcaldía tiene un sueldo por encima de lo esperado en su empleo, asistirá a trabajar entusiasmado y satisfecho. Pero si poco después se entera de un empleado, con un perfil similar al suyo, tiene un sueldo superior, seguro se sentirá desafortunado.

Aunque el sueldo está por encima de lo esperado, de pronto deja de ser significativo. El argumento ahora es la recompensa relativa y lo reflexionado por la justicia.

2.3.2.1.1.5. Teoría de las Expectativas de Vroom

La teoría de las expectativas busca explicar las diferencias entre los individuos y las situaciones. Se basa en cuatro supuestos: 1) el comportamiento depende de una combinación de fuerzas en los individuos y en el ambiente; 2) las personas toman decisiones conscientes sobre su comportamiento; 3) las personas tienen distintas necesidades, deseos y metas; 4) las personas escogen entre varias opciones de comportamientos, basándose en sus expectativas de determinado comportamiento les produzca el resultado deseado (Stoner, 1994; Alles, 2010).

2.3.2.1.1.6. Teoría de la percepción de uno mismo

En lo general, se han detectado correlaciones grandes siguiendo otra dirección al analizar si la conducta influye en las actitudes. Ha producido algunos resultados prometedores. Cuando se pregunta a individuos sobre su actitud hacia algún objeto, recuerdan su comportamiento de la ocasión y deducen de ahí las actitudes se consideran declaraciones verbales casuales. Cuando se le pregunta a las personas sobre sus actitudes y no tienen convicciones u opiniones sólidas, según la teoría de la percepción de uno mismo, generan las respuestas plausibles (Robbins, 2009).

2.3.2.2. Definición de satisfacción laboral

En la actualidad no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. Es más, en muchas ocasiones cada autor elabora y desarrolla su propia definición. Para un primer grupo de autores la satisfacción laboral hace referencia a un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas.

También, es definida como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona (Locke, 1976).

En ese mismo sentido, para Muchinsky (2000: 238): "... es el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo". De esta forma, afirman que un trabajador se siente satisfecho con su trabajo cuando, a raíz del mismo experimenta sentimientos de bienestar, placer o felicidad.

La satisfacción en el trabajo es cuando a una persona disfruta su trabajo como resultado de su sensibilidad a la vista del cargo desempeñado, proveniente de la interacción dinámica de dos factores llamados necesidades humanas y deseos del empleado (Sikula, 1992; Spector, 1997; Morillo, 2006, Chiavenato, 2009).

2.3.2.3. Factores que constituyen la satisfacción laboral

Los elementos a tomar en cuenta de manera general o los grupos y las variables independientes, las dimensiones esenciales que son consideradas en el pensamiento hipotético y su acontecer en un proceder metodológico para calcular, evaluar y ejecutar la derivación de las resultas (López, 1994, Pacheco y Álvarez, 1994; Álvarez, 2001).

Con éste pensamiento, los factores que se consideran están vinculados a:

1. La naturaleza y contenido de trabajo.
2. El trabajo en grupo y sus directivos.
3. Las condiciones de trabajo.
4. El esfuerzo y los resultados individuales.
5. Las condiciones de bienestar.

Cada grupo tiene asociado variables a las que se han denominado dimensiones esenciales; las consideradas por en estos trabajos, con una pequeña definición son:

- **Dimensiones esenciales vinculadas a la naturaleza y contenido de trabajo**

1. **Variedad de habilidades (Vh):** grado en que el trabajo requiere de diferentes habilidades para ejecutarlo.
2. **Identificación de la tarea (I):** nivel en que un grupo requiere el completamiento de un todo o algo identificado, visible como resultado.
3. **Significado de la tarea (S):** impacto del trabajo en otras personas dentro o fuera de la organización.
4. **Autonomía (A):** grado de independencia en el trabajo, organización, control... otras responsabilidades y permite realizar actividades de dirección.
5. **Retroalimentación (R):** grado en que el trabajo provee al individuo de la información sobre su eficacia, sus resultados, esencialmente dado por su propia percepción de éstos (Álvarez, 2001).

- **Dimensiones esenciales vinculadas al trabajo en grupo y sus directivos**

1. **Cohesión (C):** tendencia del grupo a mantenerse junto y de acuerdo, unidad, armonía en las relaciones en aras de lograr metas grupales.
2. **Atractivo (AT):** grado en que el grupo ofrece satisfacción de estar en él, grado de apoyo del grupo a sus miembros.
3. **Clima socio psicológico (CS):** grado en que la dirección del grupo es estimulante y existe un clima adecuado.
4. **Variedad de habilidades (VHg):** grado en que cada miembro pueda realizar todas o gran parte de las operaciones y tareas que debe realizar el grupo.

5. **Identificación de la tarea** (Itg): el grupo hace un todo identificable.
6. **Significación de la tarea** (STg): grado en que el trabajo que realiza el grupo afecta a otras personas o grupos dentro o fuera de la organización.
7. **Retroalimentación** (Rg): grado en que el grupo recibe información sobre los resultados de su trabajo, propiamente por terceros, su jefe, clientes.
8. **Autonomía** (Ag): grado de independencia en el trabajo del grupo (López, 1994).

- **Dimensiones esenciales vinculadas al esfuerzo y los resultados individuales**

1. **Suficiencia** (Sf): grado en que el salario y los incentivos es suficiente para satisfacer necesidades personales.
2. **Correspondencia** (Cd): grado en que el salario y los incentivos devengados se corresponden con los conocimientos, habilidades, capacidades individuales y sus competencias laborales.
3. **Vinculación** (V): grado en que el salario y los incentivos se corresponden con los resultados del trabajo.
4. **Percepción** (P): grado en que el sistema estimulador es dominado, se entiende por el individuo.
5. **Coherencia** (C): grado de correspondencia entre la estimulación moral y material.
6. **Justicia** (J): grado en que el sistema estimulador es percibido como justo. (López, 1994, Pacheco y Álvarez, 1994; Álvarez, 2001).

- **Dimensiones vinculadas a las condiciones de trabajo**

1. **Seguras** (Cg): grado en que cada cual percibe seguridad para el ambiente laboral.

2. **Estéticas (E)**: grado en que cada cual percibe limpieza, orden interno y estética en su ambiente laboral.
 3. **Higiene (H)**: grado en que cada cual percibe la existencia de condiciones ambientales en lo referente a la temperatura, humedad y ruido que afectan su salud y/o entorpecen la concentración y la actividad laboral en general.
 4. **Ergonómicas (Eg)**: grado en que el diseño de los medios de trabajo y su ubicación se ajustan a los requerimientos psicológicos del trabajador.
- **Dimensiones esenciales vinculadas a las condiciones de bienestar**
1. **Horario (Ho)**: grado en que el régimen de trabajo y descanso se ajustan a las expectativas y necesidades del trabajador.
 2. **Mantenimiento (Mt)**: grado en que las condiciones de alimentación, atención a la salud y transporte se ajustan a las necesidades del trabajador.
 3. **Atención a la vida (Av)**: grado en que cada cual percibe que la organización satisface las necesidades de sus trabajadores y sus familiares.
 4. **Desarrollo cultural y social (Dcs)**: grado en que cada cual percibe que son atendidas sus necesidades de desarrollo cultural, deportivo, social.
 5. **Desarrollo personal y profesional (Dpp)**: grado en que cada cual percibe que son atendidas sus expectativas de desarrollo de su crecimiento personal, profesional, garantía de seguridad y empleo. (López, 1994, Pacheco y Álvarez, 1994; Álvarez, 2001).

También, pueden funcionar como indicadores de las dimensiones factores intrínsecos o extrínsecos de la satisfacción laboral, tal como se presenta en ésta investigación.

2.3.2.4. La medición de la satisfacción laboral

Los resultados de la única interrogante son trascendentales y resulta una medida más incluyente. Si el objetivo, fuera únicamente medir la satisfacción laboral inclusive no con ajustes de si/no, pudiera ser en una escala de 1(MM) a 5 (E) u otra, como la frecuencia (Robbins, 2000).

Además, la valoración exhaustiva de ésta variable es valiosa por lo que se hace necesario investigar las causas que provocan bajo nivel de satisfacción, saber cuáles son las dimensiones esenciales, ya que las gestiones de avance tendrán que ir maniobradas hacia ellas. Igualmente, el estudio de los elementos o grupos con sus dimensiones esenciales asociadas y en el proceder incluimos ambos enfoques, el global y el análisis de factores.

Así, medirla procediendo con cautela para conseguir la información pertinente que pueda servir de base en la creación de estrategias para promover los cambios propicios en las actitudes de los empleados y lograr los objetivos organizacionales. Sin embargo, como se trata de medir cuantitativamente la relación entre remuneración y satisfacción laboral, se utiliza el coeficiente de correlación Pearson.

2.4. Descripción del lugar de trabajo

La Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, Estado Sucre, inició sus labores en 1989, con una nómina de 40 personas, producto de la suma de las oportunidades para la descentralización política y administrativa admitida por la Constitución de 1961, las cuales se hicieron realidad tras la sanción de las leyes sobre elección directa de Gobernadores de Estado y Alcaldes, permitiendo la descongestión, circunscripción y transferencias del Poder Público.

Misión

Se dedica a emplear los recursos públicos en la creación, coordinación, consecución y desarrollo de los programas y proyecto para la transformación del municipio, a través de una justa distribución de la riqueza mediante una planificación estratégica, democrática, participativa y de consulta abierta.

Visión

Desarrollar y el municipio comunal, generando bienestar social, para la construcción de la sociedad socialista. Así, afianzar el proceso de organización del pueblo para su participación directa y protagónica en la gestión comunitaria.

Objetivo General

Consolidar el municipio comunal, generando la mayor suma de felicidad social a través la gestión de la Revolución Bolivariana, durante el periodo 2013-2017.

Objetivos Específicos

- Estimular la creación de las organizaciones del Poder Popular.
- Recuperar los espacios del gobierno municipal para profundizar la restitución del poder al pueblo.
- Establecer la planificación, elaboración, ejecución y seguimiento participativo de las políticas municipales, en consonancia con los objetivos del Plan de Desarrollo Económico y social de la Nación.

- Fortalecer el uso responsable y crítico de los medios de comunicación públicos, privados y comunitarios.
- Consolidar la regulación y contraloría social municipal.

2.5. Normativa legal o bases legales

En este espacio, se citan los fundamentos jurídicos que respaldan las dos variables de estudio: remuneración y satisfacción laboral, seguidos por un breve comentario explicando la contribución a la investigación.

2.5.1. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (2010)

Ésta Ley universal considera que existen condiciones de trabajo que implican tal grado de ilegalidad, miserias y penurias para un gran número de seres humanos.

Artículo XI. Disposiciones sobre personal. Las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo reconocen que desde el punto de vista de la efectiva coordinación administrativa es conveniente el desarrollo oportuno de un solo servicio civil internacional unificado, y con este propósito convienen en desarrollar normas comunes de personal, métodos y disposiciones destinados a evitar serias diferencias en los términos y condiciones del empleo, a evitar la competencia en el reclutamiento de personal y facilitar el intercambio de personal con objeto de obtener el máximo beneficio de sus servicios.

Por lo que es urgente mejorar éstos escenarios, la garantía de una remuneración adecuada, permite la satisfacción laboral. Sin embargo, un nivel bajo de satisfacción genera descontento y constituye una amenaza para la paz y armonía mundial.

2.5.2. Convenio sobre igualdad de remuneración (1951)

Este acuerdo internacional permite reforzar o detallar algunos aspectos específicos de carácter jurídico en materia salarial.

Artículo 1. A los efectos del presente Convenio.

a) El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.

b) La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 21. Todo Miembro deberá emplear medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Este principio se deberá aplicar sea por medio de: a) La legislación nacional. b) Cualquier sistema para

la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación. c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; d) La acción conjunta de estos diversos medios.

Este acuerdo, considera la pauta universal de remuneración igual por un trabajo de equivalente valor. También, resalta el derecho adquirido de un trabajador o empleado de asociarse en sindicatos.

2.5.3. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009)

Esta es la ley soberana consagra los principios y garantías constitucionales que rigen nuestro ordenamiento jurídico. Además, sirve como base para el desarrollo de las demás normas que van a regular las relaciones de los venezolanos, con el propósito de lograr una mejor convivencia social. Así, se toma como referencia la información útil para el estudio de la variable remuneración que expresa:

Artículo 91.- Todo Trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas, materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado un salario mínimo vital que será ajustado cada

año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica.
La ley establecerá la forma y el procedimiento.

De acuerdo con esta normativa, cada persona que trabaja bajo una relación de dependencia tiene derecho a recibir una remuneración que le facilite satisfacer sus necesidades y la de su grupo familiar, tales como: nutrición, vestido, vivienda, educación, entre otros. Se concede el pago proporcionalmente al esfuerzo, habilidades, conocimientos y entrenamiento para desempeñar un cargo. El sueldo de un empleado no puede ser embargado a excepción de la obligación de manutención que se tenga con un niño, niña o adolescente.

2.5.4. Ley del Estatuto de la Función Pública (2002)

Esta ley aplica a todos los empleados de las organizaciones públicas de Venezuela y en cuanto a las remuneraciones establece los siguientes parámetros:

Artículo 23. Los funcionarios o funcionarias públicos tendrán derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al cargo que desempeñen, de conformidad con lo establecido en esta Ley y sus reglamentos.

Artículo 54. El sistema de remuneraciones comprende los sueldos, compensaciones, viáticos, asignaciones y cualesquiera otras prestaciones pecuniarias o de otra índole que reciban los funcionarios y funcionarias públicos por sus servicios. En dicho sistema se

establecerá la escala general de sueldos, divididas en grados, con montos mínimos, intermedios y máximos. Cada cargo deberá ser asignado al grado correspondiente, según el sistema de clasificación, y remunerado con una de las tarifas previstas en la escala.

En ese escenario, los empleados públicos venezolanos tienen derecho a recibir las retribuciones en proporción con el cargo que desempeñan y a ser clasificados en un nivel apropiado a sus competencias y potencial.

2.5.5. Ley Orgánica del Trabajo (2012)

Esta es la encargada de regir todas las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social; por lo que en materia salarial, establece en el Título III, Capítulo 1, lo siguiente:

Artículo 100.- Para fijar el monto del salario, se tendrá en cuenta:

1. La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa.
2. La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital.
3. La cantidad y calidad del servicio prestado.
4. El principio de igual salario por igual trabajo.

5. La equivalencia con los salarios devengados por los trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que prestan el mismo servicio.

Según lo antes expuesto, la remuneración se instituye de buena fe y debe permitirle a su fuerza de trabajo mejorar sus realidades de vida. Sin embargo, la mayoría de las empresas públicas venezolanas no toman en cuenta la satisfacción laboral de su personal.

2.6. Operacionalización de variables

La forma de manipulación de las variables es la médula vertebral de una investigación. Esto, facilita la elaboración de un bosquejo para el progreso de la reflexión estadística de los resultados. Así, la variable remuneración se puntualiza como los valores monetarios de los cargos e inviste dos (2) indicadores, los cuales son la equidad remunerativa interna (el cargo, la eficiencia, las necesidades del empleado y las posibilidades de la organización) y la competitividad externa (remuneraciones del mercado laboral).

En éste horizonte, la satisfacción laboral con su naturaleza de variabilidad es el grado de complacencia de una persona con su empleo. El primer apartado, indica el factor intrínseco (las circunstancias personales) y el segundo, manifiesta el componente extrínseco (Contexto de trabajo).

Con todo ello, se presentan a continuación las tablas N° 1 y N° 2, relacionando los desiguales elementos de la evaluación a partir de su intención general.



TABLA N° 1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivo General: Establecer la relación entre la remuneración y satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.						
Objetivos Específico	Variable	Definición Nominal	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Referencias
<p>-Identificar la equidad remunerativa interna del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.</p> <p>-Determinar la competitividad externa de la remuneración de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre (2017).</p>	Remuneración	Es la retribución por el desempeño de un cargo.	<p>-Equidad remunerativa interna.</p> <p>Competitividad remunerativa externa.</p>	<p>-Cargo.</p> <p>-Eficiencia.</p> <p>-Eficacia.</p> <p>-Necesidades del empleado.</p> <p>-Transparencia.</p> <p>-Comprensión del empleado.</p> <p>- Posibilidades de la organización.</p> <p>-Evaluación.</p> <p>- Sueldos de la Competencia.</p> <p>- Costo de la vida.</p> <p>-Normativa legal.</p>	<p>Ítems Nros. 1, 2, 3, 4, 5,6, 7, 8,9 y 10.</p> <p>Ítems Nros11, 12, 13, 14, 15,16.</p>	<p>Hamilton, R. (2007). <i>La gestión de gente</i> (4ª. ed). España: Mc Graw Hill.</p> <p>Dolan, S. Jackson,S y Schuller, R. (2007). <i>La gestión de los recursos humanos</i> (3ª. ed). <i>El Capital Humano de las Organizaciones</i>. España: Mc Graw Hill.</p> <p>Villegas, J. (2013). <i>Administración de Personal</i>. México: Continental.</p>



TABLA N° 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivo General: Establecer la relación entre la remuneración y satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.						
Objetivos Específico	Variable	Definición Nominal	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Referencias
-Establecer los factores intrínsecos de la satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.	Satisfacción laboral	Es el grado de complacencia de una persona con su empleo.	Factores intrínsecos	-Logros personales -Reconocimiento -Toma de decisiones. -Responsabilidad. -Salud.	Ítems Nros. 17, 18, 19,20 y 21.	Bilbao, J. y Vega, M. (1984) <i>Satisfacción laboral</i> . España: Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
-Describir los factores extrínsecos de la satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.			Factores extrínsecos	-Instalaciones de trabajo. -Sueldo. -Relaciones interpersonales. -Estabilidad en el empleo. - Posibilidad de ascenso	Ítems Nros 22, 23, 24, 25,26, 27, 28, 29,30.	Cook, Wall y Warr (1981) <i>The Experience of Work</i> , London: Academic Press. Ribeaux, P. y Poppleton, S. (1978) <i>Psychology and Work</i> , London: McMillan Press LTD.



2.7. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Beneficio

Es toda utilidad recibida por los empleados en razón de la labor que desempeña (Chruden, 2012).

Cargo

Cargo es el conjunto de tareas homogéneas que se ubican en un punto específico de la organización, desempeñadas por un individuo mediante la utilización de técnicas concretas y habilidades personales específicas (Chiavenato, 2011).

Personal administrativo

Aquellos empleados en cuya labor predomina el esfuerzo intelectual y no manual (Lester, Bitel y Ransey, 2011).

Equidad

Es la virtud de dar a cada uno lo que le pertenece (Gutiérrez, 2013).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Esta división, sistematiza racionalmente las dos variables estudiadas (remuneración y satisfacción laboral). A cada paso, cronológicamente comprende el tipo, nivel de investigación, población y muestra, fuentes primarias o secundarias, técnicas de recolección de datos de información, presentación y análisis de resultados.

3.1. Tipo de investigación

Este estudio, según su metódica es de campo, según Fontaines (2012:126): “... es un análisis detallado y directo de la realidad estudiada, las características, frecuencias, composición, funcionamiento del objeto estudiado, sin realizar ningún tipo de modificación de la realidad inicial”.

Ante tal escenario, los datos e informaciones esenciales para el logro de los objetivos de la investigación se obtienen directamente de la organización. De hecho, el contacto directo con sus dirigentes y empleados permite descubrir la situación real de la Alcaldía del municipio Benítez, estado Sucre. Claro está, que también se manejó datos secundarios, sobre todo los provenientes de fuentes bibliográficas, a partir de las cuales se construye el marco teórico.

3.2. Nivel de investigación

Con esta orientación, el nivel o profundidad se considera de carácter correlacional; según Fontaines (2012:153): “... se recomienda aplicar el coeficiente de correlación Pearson”. Este, mide la correspondencia directa entre dos variables

cuantitativas y se efectúa fragmentando la covarianza por el producto de las desviaciones estándar, tal como lo expone Sweeney (2005) a continuación:

Este factor correlacional es definido por la siguiente expresión:

$$r_s = \frac{SC_{xy}}{\sqrt{(SC_x)(SC_y)}}$$

Así, hace referencia a la media de los productos cruzados de las puntuaciones estandarizadas de X y de Y. Su valor oscila, en términos absolutos, entre 0 y 1. Donde:

SC_{xy} = Desviación estándar del producto de las varianzas calculadas entre los rangos $\langle x \rangle$ e $\langle y \rangle$.

SC_x = Desviación estándar del rango $\langle x \rangle$.

SC_y = Desviación estándar del rango $\langle y \rangle$.

El valor del índice de correlación varía en el intervalo $[-1, +1]$:

Si $r = 0$, no existe relación lineal. Esto no necesariamente implica una independencia total entre las dos variables, es decir, que la variación de una de ellas puede influir en el valor que pueda tomar la otra. Pudiendo haber relaciones no lineales entre dos variables. Estas pueden calcularse con la razón de correlación.

Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. Dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en idéntica proporción.

Si $0 < r \leq 1$, existe una correlación positiva.

Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada relación inversa: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en idéntica proporción.

Si $-1 \leq r < 0$, existe una correlación negativa.

La aplicación de los cálculos anteriores, mide la correspondencia directa entre dos variables cuantitativas. Esto, permite lograr el propósito fundamental de ésta investigación, el cual consiste en establecer la relación entre remuneración y satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre (2017).

3.3. Población y muestra

La población es definida por Fontaines (2012: 136) como: "... el total de elementos observados en la investigación, seleccionados mediante criterios preestablecidos".

Con todo ello, el escogimiento de la muestra se desarrollará a través de un procedimiento correlacional, el cual radica en registrar a todas las personas, cosas o elementos de la población a modo de ser parte de la indagación (Balestrini, 2012).

Visto de éste modo, se registran los mismos empleados administrativos integrantes de la población, es decir, el objeto de estudio lo conformará un total de ciento veinte (120) empleados administrativos existentes en la Alcaldía Bolivariana

del Municipio Benítez, estado Sucre, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente forma:

Tabla N° 3 Distribución de la Población

Cargo	Número de empleados administrativos
Director General	01
Síndico Procurador	01
Directores de Despacho	12
Presidentes de Instituto	06
Coordinadores	12
Auxiliar de Registro Civil	12
Consejeros de Protección	04
Coordinador de Servicios	01
Topógrafo	01
Analista de Personal	07
Analista Tributario	07
Analista de Sistema	12
Archivistas	30
Asistentes Contables	10
Auxiliar de Campo Catastro	02
Auxiliar de Dibujo	02
Total de empleados	120

Fuente: Departamento del Poder Popular para la Captación y Desarrollo del Talento Humano de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre (2016).

Tomando en consideración la tabla anterior, la muestra es similar en cuanto a grupos o categorías de los cargos investigados y desde el punto de vista general es diversa. En este caso, es igual a la población, en atención a que es finita.

3.4. Fuentes primarias o secundarias

Fuentes Primarias

Estarán conformadas por las autoridades y personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, el Comité de Evaluación y algunos representantes de las organizaciones de la competencia.

Fuentes Secundarias

Las fuentes secundarias son los libros, trabajos de postgrado, prensa, radio, televisión, internet, grabaciones de audio, archivos de audio; las cuales permiten el análisis, crítica e interpretación de otros investigadores.

3.5. Técnicas de recolección de datos de información

Para correlacionar la remuneración y satisfacción laboral, se hace necesario obtener información de los dirigentes principales y personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, representantes de otras organizaciones públicas existentes en las zonas adyacentes. De allí, la técnica utilizada es la encuesta para registrar las contestaciones y formato en papel contentivo de una sucesión de preguntas. Según, Fontaines (2012: 145) se presenta como:

“...una fusión entre la entrevista y la observación estructurada, donde los resultados pueden ser extrapolados a la población de las que se extraen”.

Ello lleva implícito, el instrumento denominado cuestionario para aumentar la calidad de la información obtenida, en un lapso de tiempo relativamente corto. Toda vez, reduce la inhibición de los informantes al consignar cada una de las respuestas; sin alterar el tiempo y las actividades desempeñadas por las personas sometidas a la indagación.

Así mismo, Fontaines (2012: 151) manifiesta lo siguiente: “... la validez de un instrumento de investigación representa la certeza de que el cuestionario está midiendo la variable o el constructo teórico que se decide medir”. En esa posición, unos equipos de expertos evaluarán la correspondencia entre los ítems y el contenido implícito.

Para gestionar esto, se emite un oficio por escrito haciendo la solicitud de la contribución del experto, indicando el título de la investigación, los objetivos, la operacionalización de las variables, cuestionario, tabla de validación, y resultados de la evaluación.

En tal sentido, se esgrime el juicio de tres (3) expertas, una (1) en remuneración, una (1) en satisfacción laboral y una (1) en metodología de la investigación. Dentro de éste marco, sus observaciones sugieren la corrección de los ítems Nros 8,22 y 26. Así mismo, recomiendan revisar los planteamientos de Dolan, Jackson y Schuller (2007) para incluir los ítems Nros 27, 28, 29 y 30 de los

indicadores: transparencia, comprensión del empleado y evaluación. Resultando el instrumento final con las debidas correcciones (ver anexo).

De esta manera, el instrumento está preparado para ejecutar la prueba piloto. Por lo que se hace necesario, determinar el grado de confiabilidad del sondeo de preguntas en términos racionales. Esto, es apreciado como un coeficiente para estimar la solidez de los testimonios. Después de las mediciones frecuentadas a los mismos actores, los resultados tienden a corresponder con un alto nivel de similitud. En cuanto a su cálculo, se utiliza el Alfa de Crombach, cuyos valores se comportan de cero (0) a uno (1). Siendo confiable a partir de 0.7 en adelante (Fontaines, 2012).

En esencia, se aplica una prueba piloto a treinta (30) empleados administrativos existentes en la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre. Se emplea la siguiente ecuación:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Fuente: Crombach (1951)

Donde:

K= Número de items del Instrumento

S^2_i = Suma de Varianza de los Ítems

S^2_t = Varianza Total

Esta álgebra es proyectada en la hoja de cálculo del programa SPSS estadístico, versión 24, para adquirir el índice de firmeza interna del instrumento. Ahora bien, en el editor de datos activo se localiza el icono de la vista de los datos, las columnas representan las palabras claves que resumen cada uno de los 30 ítems del cuestionario y las filas representan los casos (30) empleados administrativos de la prueba piloto. Así mismo, la vista de variables, cada fila simboliza una inconstante y cada columna es una particularidad afiliada ésta. Luego, se introducen los datos numéricos, la adición y añadidura de etiquetas de valores para especificar las versiones extendidas de los ítems.

Después, se ejecuta el cálculo en el menú analizar > escala > análisis de fiabilidad. Esto, proyecta a través de la codificación de los datos un resultado de 0,992 del Alfa de Crombach, tal como se presenta a continuación:

Tabla N° 4 Análisis de la confiabilidad del instrumento

Alfa de Crombach	N° de elementos
0,992	30

Fuente: Autora (2017)

Así, los treinta (30) elementos representan la cantidad de ítems sólidos en los resultados, lo que significa dominio de contenido y con fundamento firme. Esto, es calificado como alta confiabilidad en los testimonios emitidos durante la prueba

piloto para el cálculo del Alfa de Crombach, cuyos valores se comportan de cero (0) a uno (1). Siendo confiable a partir de 0.7 en adelante. Así, el instrumento se presume altamente confiable (0,992) por su cercanía a uno (1).

3.6. Técnicas de presentación y análisis de resultados

Una vez examinados los datos, considerando la escala de respuestas: cero (0) muy baja, uno (1) baja, dos (2) medianamente baja, tres (3) medianamente alta, cuatro (4) alta, cinco (5) muy alta. Se procede a efectuar el análisis correlacional, derivando las conclusiones y recomendaciones oportunas a la calificación obtenida al relacionar la remuneración y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre.

Seguidamente, las informaciones concebidas numéricamente se presentan en tablas y gráficas para formalizar la interpretación ajustada a cada uno de los ítems recogidos en el cuestionario. Posteriormente, los preparativos del bosquejo de analítico, la ejecución del software en computador y producción de los resultados el análisis correlacional para tomar decisiones respecto a las experticias estadísticas. Finalmente, derivando las conclusiones y recomendaciones al relacionar la remuneración y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Este apartado, se refiere a los logros conquistados en el desarrollo de la investigación, tomando en consideración los objetivos fijados. Se analizan e interpretan estadísticamente y teóricamente los hallazgos. Para ello, la comprensión de los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, se procede a efectuar los cálculos, tomando las respuestas seleccionadas por cada uno de los empleados administrativos de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, obteniéndose las frecuencias de cada categoría de ítems, luego se dividen entre el número de sujetos a los cuales se le aplicó el instrumento y finalmente se multiplican por cien, para obtener el porcentaje de cada categoría. Así mismo, las medias y desviaciones estándar, se muestran para cada variable.

Seguidamente, se valora la asociación entre dos inconstantes cuantitativas (remuneración y satisfacción laboral) trabajando el procedimiento destacado de correlación. Los parámetros de la fuerza de la relación lineal, se estudia por medio del cálculo del coeficiente correlativo de Pearson, el cual fluctúa entre -1 (negativa perfecta) y $+1$ (positiva perfecta). Una correlación adyacente a cero indica que no hay correspondencia en línea recta entre las dos variables. Finalmente, se presentan las tablas con los datos para demostrar la relación entre el valor del coeficiente de correlación. Se asume que las parejas de variables son análogas y bivariadas.

4.1. Análisis y presentación resultados de la remuneración

Para analizar y presentar los resultados de ésta variable se consideran las dos (2) dimensiones: equidad remunerativa interna y la competitividad externa del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.

4.1.1. Análisis y presentación de resultados de la dimensión equidad remunerativa interna

En éste punto, se identificó la equidad remunerativa interna a través de los indicadores supuestos para medir ésta dimensión, los cuales fueron: cargo, eficiencia, eficacia, necesidades del empleado, transparencia, comprensión del empleado, posibilidades de la organización y evaluación. A continuación, se presentan las tablas con sus respectivas resultas.

Tabla N° 5 Equidad remunerativa interna

Indicadores	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Cargo	120	0,00	5,00	3,2083	1,70464
Eficiencia	120	0,00	5,00	2,6167	1,66619
Eficacia	120	0,00	5,00	3,0500	1,65945
Necesidades del empleado	120	0,00	5,00	3,2917	1,66726
Transparencia	120	0,00	5,00	2,6833	1,90965
Comprensión	120	0,00	5,00	2,6833	1,90965
Evaluación	120	0,00	5,00	3,0000	1,77754
Posibilidades de la organización	120	0,00	5,00	3,2917	1,66726
X dimensión	120	0,00	5,00	2,9756	1,73758

Fuente: Instrumento aplicado por la tesista (2017)

En atención a esta tabla, se proyecta la distribución de las medias aritméticas de la dimensión equidad remunerativa interna. Según Hamiltom (2007:57): “... se cimentan en manifestar hasta qué punto la organización considera la equidad remunerativa interna”. De allí se deriva, según las opiniones para cada indicador, el cargo $\times = 3, 2083$, indica que es medianamente alta, eficiencia $\times = 3, 2083$, manifiesta que es medianamente alta, eficacia $\times = 3, 0500$, indica que es medianamente alta, transparencia $\times = 2, 6833$, manifiesta que es medianamente baja, comprensión del empleado $\times = 2,6833$, manifiesta que es medianamente baja, evaluación $\times = 3, 000$, indica que es medianamente alta, necesidades del empleado $\times = 3, 2917$, presenta que es medianamente alta, posibilidades de la organización $\times = 3, 2917$, ostenta que es medianamente alta.

En resumidas cuentas, el resultado arrojado fue $\times = 2,9756$, lo cual indica que es medianamente baja la consideración de ésta dimensión en el establecimiento de las remuneraciones. De allí, se alcanza el primer objetivo específico de ésta investigación que consiste en identificar la equidad remunerativa interna del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, Estado Sucre, durante el año 2017.

4.1.2. Análisis y presentación resultados de la dimensión competitividad remunerativa externa

En éste apartado, se tomó en consideración la percepción del personal administrativo de la Alcaldía del Municipio Benítez, estado Sucre. En cuanto a las remuneraciones de las organizaciones competidoras en zonas adyacentes, el costo de la vida y las normativas legales. A continuación, se presentan las tablas con las resultas de éstos indicadores.

Tabla N° 6 Percepción de la competitividad remunerativa externa

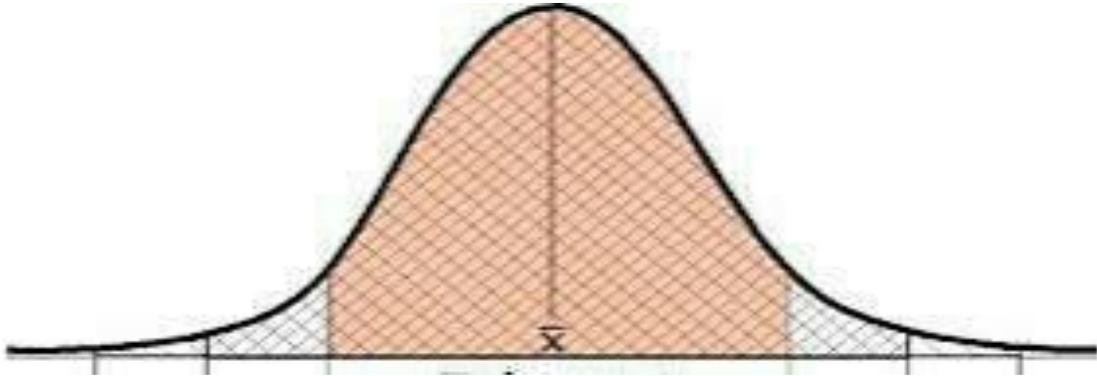
Indicadores	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Sueldos de la competencia	120	0,00	5,00	2,7667	1,89973
Costo de la vida	120	0,00	5,00	2,7667	1,89973
Normativa legal	120	0,00	5,00	2,6000	1,45752
X dimensión	120	0,00	5,00	2,7079	1,74333

Fuente: Instrumento aplicado por la tesista (2017)

En efecto, muestra la distribución de las medias aritméticas de la dimensión competitividad remunerativa externa. De allí se deriva, según las opiniones para cada indicador, sueldos de la competencia $\times = 2,7667$, indica que es medianamente baja, costo de la vida $\times = 2,7667$, manifiesta que es medianamente baja, normativa legal $\times = 2,6000$, ostenta que es medianamente baja. Estas contestaciones, según Hamiltom (2007:57): "... se cimentan en manifestar hasta qué punto la organización considera la competitividad remunerativa externa".

En resumidas cuentas, el resultado arrojado fue $\times = 2,7079$, lo cual significa que es medianamente baja la consideración de ésta dimensión en el establecimiento de las remuneraciones. De allí, se alcanza el segundo objetivo específico de ésta investigación, el cual consiste conocer la percepción en cuanto a la competitividad remunerativa externa del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.

Gráfico N° 1 Medias aritméticas de la remuneración



Fuente: Instrumento aplicado por la tesis

$\bar{X} = 2,8417$ $\sigma = 2,60922$

Esta representación gráfica, describe la distribución de las medias aritméticas de la variable remuneración. Según Hamiltom (2007:57): “... se cimentan en determinar la situación interna y externa de la organización con respecto a las remuneraciones”.

De allí, se derivan los resultados para la dimensión equidad remunerativa interna $\bar{x} = 2,9756$, lo cual indica que es medianamente baja y la competitividad remunerativa externa $\bar{x} = 2,7079$, proyecta que es medianamente baja. En resumidas cuentas, el resultado arrojado fue $\bar{x} = 2,8417$, la cual ostenta que es medianamente baja la consideración de éstas dos dimensiones para el establecimiento de las remuneraciones.

4.2. Análisis y presentación de resultados la satisfacción laboral

Para analizar y presentar los resultados de ésta variable, se establecieron los factores intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.

4.2.1. Análisis y presentación resultados de la dimensión factores intrínsecos

En éste espacio, se cimentaron los factores intrínsecos de la satisfacción laboral a través de los indicadores considerados para medir ésta dimensión son: logros personales, reconocimiento, toma de decisiones, responsabilidad y salud. A continuación, se presentan las tablas con sus respectivas resultas.

Tabla N° 7 Factores intrínsecos de la satisfacción laboral

Categorías	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Logros personales	120	0,00	5,00	2,9244	1,78582
Reconocimiento	120	0,00	5,00	3,2605	1,68976
Toma de decisiones	120	0,00	5,00	3,0588	1,80533
Responsabilidad	120	0,00	5,00	3,0588	1,80533
Salud	120	0,00	5,00	2,7059	1,78674
X dimensión	120	0,00	5,00	2,9966	1,76895

Fuente: Instrumento aplicado por la tesista (2017)

Esta tabla, detalla la distribución de las medias aritméticas de la dimensión factores intrínsecos. Estos cálculos, según Piero (2001:12): “... se cimentan en conocer hasta qué punto la organización considera en un empleo las circunstancias personales del propio empleado”. De allí, se establecen los indicadores, logros personales $\bar{x} = 2,9244$, significa que es medianamente baja, reconocimiento $\bar{x} = 3,2605$, manifiesta que es medianamente alta, toma de decisiones $\bar{x} = 3,0588$, ostenta que es medianamente alta, responsabilidad $\bar{x} = 3,0588$, muestra que es medianamente alta y salud $\bar{x} = 2,7059$, proyecta que es medianamente baja.

En resumidas cuentas, los indicadores establecidos anteriormente proyectan el resultado general $\bar{x} = 2,9966$, lo cual indican que los niveles de emociones correspondidos con el progreso y avance personal, responsabilidad, las necesidades

de autorrealización y salud son medianamente bajas. Así, se alcanza el tercer objetivo específico de ésta investigación, el cual consiste en establecer los factores intrínsecos de la satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.

4.2.2. Análisis y presentación resultados de la dimensión factores extrínsecos

En éste apartado, se describieron los factores extrínsecos de la satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017. Así, los indicadores considerados para medir ésta dimensión son: instalaciones de trabajo, sueldo, relaciones interpersonales, estabilidad en el empleo y posibilidad de ascenso. A continuación, se presentan las tablas con sus respectivas resultas.

Tabla N° 8 Factores extrínsecos de la satisfacción laboral

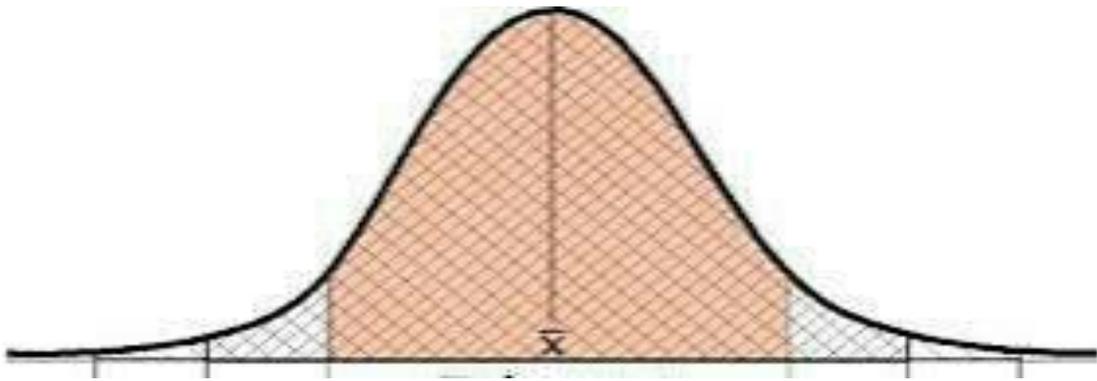
Indicadores	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Instalaciones de trabajo	120	0,00	5,00	2,7647	1,90764
Sueldo	120	0,00	5,00	2,7647	1,90764
Relaciones interpersonales	120	0,00	5,00	2,7647	1,90764
Estabilidad en el empleo	120	0,00	5,00	3,3193	1,64643
Posibilidad de ascenso	120	0,00	5,00	2,6387	1,65566
X dimensión	120	0,00	5,00	2,8504	1,79898

Fuente: Instrumento aplicado por la tesista (2017)

Dentro de ésta tabla, se describe la distribución de las medias aritméticas de la dimensión factores extrínsecos. De allí, se deriva el establecimiento de cada indicador, instalaciones de trabajo $\bar{x} = 2,7647$, indica que es medianamente baja, sueldo $\bar{x} = 2,7647$, manifiesta que es medianamente baja, relaciones interpersonales $\bar{x} = 2,7647$, ostenta que es medianamente baja, estabilidad en el empleo $\bar{x} = 3,3193$, muestra que es medianamente alta y posibilidad de ascenso $\bar{x} = 2,6387$, proyecta que es medianamente baja. Estos indicadores, conciben un resultado general $\bar{x} = 2,8504$, lo cual significa que los niveles de la dimensión es medianamente baja.

Estas resultas, según Piero (2001:12): “... se cimentan en manifestar hasta que punto la organización considera el sentimiento de complacencia que se tiene por un empleo debido a las circunstancias de trabajo”. Así, se alcanza el cuarto objetivo específico de la investigación, el cual consiste en describir los factores extrínsecos de la satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.

Gráfico N° 2 Medias aritméticas de la satisfacción laboral



Fuente: Instrumento aplicado por la tesista $\bar{x} = 2,9235 \sigma = 1,7839$

De este modo, se puntualiza la distribución de las medias aritméticas de la variable satisfacción laboral. Estos cálculos, según Herzberg, Mausner y Snyderman (1959:24): “... los agentes intrínsecos representan la esencia misma de la actividad laboral, los cuales producen satisfacción; pero los elementos extrínsecos se refieren a las condiciones de trabajo que permiten mantener al individuo satisfecho”.

De allí, se deriva los resultados de las dos (2) dimensiones: factores intrínsecos $\bar{x} = 2,9966$, indica que es medianamente baja, y los factores extrínsecos

$\times = 2,8504$, manifiesta que es medianamente baja. En resumidas cuentas, ambas dimensiones proyectan el resultado general $\times = 2,8504$, lo cual indican que los niveles de la variable satisfacción laboral es medianamente baja.

4.3. Análisis y presentación de resultados de la correlación entre la remuneración y la satisfacción laboral

En éste espacio, se determina la relación existente entre la remuneración y satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017. Para ello, se aplicó el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson, los resultados se presentan a continuación:

Tabla N° 9 Relación entre remuneración y satisfacción laboral

		Remuneración	Satisfacción laboral
Remuneración	Correlación de Pearson	1	1,000 ^{**}
	Sig. (bilateral)		.
	N	2	2
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1,000 ^{**}	1
	Sig. (bilateral)	.	
	N	2	2

^{**}. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En atención a ésta tabla, se presenta la correlación entre la remuneración y satisfacción laboral, donde $r = 1$, lo que proyecta una correlación positiva- perfecta. El muestrario indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa, cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en idéntica

proporción. Estos cálculos, según Sweeney (2005:14): “...son establecidos por el coeficiente Pearson, el cual hace referencia a la media de los productos cruzados de las puntuaciones estandarizadas de X y de Y, el hecho de que la correlación sea fuerte no implica causalidad”.

En resumidas cuentas, ambas variables proyectan una correlación significativa, positiva- perfecta, cuando aumenta la remuneración aumenta en idéntica simetría la satisfacción laboral. De esta manera, se cumple con el objetivo general de ésta investigación el cual consiste en establecer la relación entre la remuneración y satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017.

CONCLUSIONES

Al determinar la relación entre la remuneración y satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía del Municipio Benítez, estado Sucre, durante el año 2017, se concluye lo siguiente:

La equidad remunerativa interna

- El equilibrio remunerativo interno es medianamente bajo en atención a los puntajes obtenidos en cada uno de sus indicadores: cargo, eficiencia, eficacia, transparencia, comprensión del empleado, evaluación, necesidades del empleado y posibilidades de la organización.
- Las políticas, técnicas y objetivos requeridos para el establecimiento de las remuneraciones dentro de la institución no se adaptan a las necesidades y potencialidades de su personal.

La percepción de la competitividad remunerativa externa

- La apreciación de la población objeto de estudio en cuanto a la competitividad remunerativa externa es baja, ya que las remuneraciones son establecidas sin el análisis de los indicadores sueldos de las organizaciones locales, el costo de la vida y las normativas legales, solo consideran los aumentos de los decretos presidenciales.
- Existe un desequilibrio remunerativo externo debido a que los empleados administrativos de la Alcaldía de Benítez, estado Sucre, consideran o perciben que los empleados de las organizaciones locales son mejores remunerados.

Los factores intrínsecos de la satisfacción laboral

- Los componentes intrínsecos son medianamente bajos, los cuales son los siguientes: logros personales, reconocimiento, toma de decisiones, responsabilidad y salud, los niveles de emociones correspondidas con el progreso y avance personal, responsabilidad, las necesidades de autorrealización y la salud.
- Los factores de satisfacción laboral más importantes para el personal administrativo de la Alcaldía del Municipio Benítez, estado Sucre, son las relacionadas con sus circunstancias personales. En concreto, destacan la identidad, el interés, la variedad y la significatividad de las tareas realizadas, el reconocimiento y el reto cotidiano que supone su actividad laboral.

Los factores extrínsecos de la satisfacción laboral

- Se puntualiza medianamente bajos la consideración de sus indicadores: instalaciones de trabajo, sueldo, relaciones interpersonales, estabilidad en el empleo y posibilidad de ascenso en el personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre.
- Las relaciones laborales y los sueldos constituyen los factores extrínsecos más destacables correspondidos con la satisfacción laboral. Así mismo, las infraestructuras laborales tiene bajas implicaciones en el contexto de trabajo para que sus empleados estén satisfechos, la carencia de materiales y de equipos de oficina generan muy baja satisfacción en el empleado administrativo para la atención al público que requiere servicios de emergencia.

Relación entre la remuneración y satisfacción laboral

- Ambas variables presentan una relación muy alta, obteniendo un valor de uno (+1) en resultado de la sistematización del coeficiente Pearson, proyectando la existencia de una correlación positiva perfecta, alto nivel de dependencia entre la remuneración y satisfacción laboral, cuando una de ellas aumenta, la otra igualmente lo hace en idéntica proporción.
- Si aumenta la equidad remunerativa interna, se acrecienta el paralelismo de los factores intrínsecos en la misma medida. Igual sucede, con las dimensiones competitividad remunerativa externa y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral, las cuales sus resultados se extienden de forma pareja formando una analogía lineal.

RECOMENDACIONES

El progreso de ésta investigación desplegó algunas observaciones que afectaron en la medición de las dos (2) variables: remuneración y satisfacción laboral. A modo de secuencia, se articularon un conjunto de sugerencias para superar las anomalías presentadas en la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre.

La equidad remunerativa interna

- Diseñar políticas, técnicas y objetivos para el establecimiento de las remuneraciones dentro de la institución que se adapten a las necesidades y potencialidades de su personal administrativo.
- Generar una articulación institucional con otras empresas privadas y públicas para el progreso de posibilidades de la organización.

La percepción de la competitividad remunerativa externa

- Garantizar estrategias para la realización de estudios a las organizaciones locales, normativas legales, costo de la vida y que sus empleados puedan percibir lo competitivo de su remuneración.

- Proponer el transporte público y la banca pública como indicadores de la dimensión competitividad remunerativa externa.

Los factores intrínsecos de la satisfacción laboral

- Implementar programas formativos de atención psicológica en el desarrollo personal de sus empleados administrativos para mejorar los niveles de logros personales, reconocimiento, toma de decisiones, responsabilidad y salud, los niveles de emociones correspondidas con el progreso y avances personales, responsabilidad, las necesidades de autorrealización y la salud.
- Rediseñar el empleo a partir de la composición de los factores intrínsecos, los cuales sugieren actuaciones destinados a la florescencia de la complacencia en el trabajo.

Los factores extrínsecos de la satisfacción laboral

- Mejorar las instalaciones de trabajo, sueldo, relaciones interpersonales, estabilidad en el empleo y posibilidad de ascenso para el personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre.
- Demandar el pago de los impuestos municipales para la provisión de los materiales y de equipos de oficina para la atención al público que requiere servicios de emergencia.

Relación entre la remuneración y satisfacción laboral

- Incrementar las modalidades remuneración para el aumento de la satisfacción laboral, ya que cuando una de ellas aumenta, la otra igualmente lo hace en idéntica proporción.

Proponer estrategias al gobierno nacional para el control del alto costo de la vida que afecta gravemente las remuneraciones y el bienestar en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2011). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.

Alles, M. (2010). *Construyendo talento: Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones*. Buenos Aires: Granica.

Amarista, B. (2012). *Análisis la estructura de sueldos y salarios de la empresa SOLES S.A., Bogotá 2012*. Tesis de Maestría para la Obtención del Título de Magister en Alta Dirección del Estado. Escuela Superior de Administración Pública del Alto Gobierno de Bogotá D.C.

Azuaje, E. (2008). *Talento humano: Su capital intelectual*. Caracas: Ediciones Urania.

Borra, C. y Gómez, F. (2012). Innovación del talento humano. *Revista de Economía Aplicada*, vol. XX, núm.60, Octubre- Diciembre, 25- 51

- Bonache, J. y Cabrera, A. (2002). *Dirección estratégica de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. FTPrentice Hall.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9^a. ed.). *El Capital Humano de las Organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Claret, A. (2014). *Cómo hacer y defender una tesis* (27^a ed.). Caracas: Grupo Impegráficas.
- Cope, M. (2011). *El conocimiento personal: un valor seguro*. Madrid: Prentice Hall.
- Cork, M. Shaun, E. y Tyson J. (2013). *Gestión de Personal* (2^{da} ed). México: Iberoamericano S.A. de C.V.
- Dolan, S. Jackson, S y Schuller, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos* (3^a. ed). *El Capital Humano de las Organizaciones*. España: Mc Graw Hill.
- Engels, F. (1971). *El Sistema De Trabajo Asalariado. La Edición del sistema de trabajo asalariado*. Editorial El Progreso, Moscú.

Fontaines, T. (2012). Metodología de la Investigación, *pasos para realizar el proyecto de investigación*. Caracas: Júpiter Editores C.A.

Guerra, B. (2013). Análisis de la remuneración del recurso humano de la Circunscripción judicial del Estado Carabobo. Tesis de Maestría para la Obtención del Título de Magíster en Administración Salarial.

Gutiérrez, Carmen (2014). Relación existente entre la remuneración y las competencias gerenciales de los directores de las escuelas de Educación Básica. Tesis Doctoral en Cs de la Educación para la Obtención del Título de Doctora en Ciencias de la Educación.

Gutiérrez, M. (2013). *Diccionario Jurídico*. VI Tomo. (6^{ta}ed.). Caracas: Frigor.

Hamilton, R. (2007). *La gestión de gente* (4^a. ed). España: Mc Graw Hill.

Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B. (1959): *The motivation to work*. Nueva York: Ediciones John Wiley.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la investigación* (5^a ed.). México: Mc Graw Hill.

Lester, R. Bitel, J. y Ransey, E. (2011). *El Management*. Nueva York: McGraw- Hill.

Locke, E. A. (1976): “*The nature and causes of job satisfaction*”, en M. D. Dunnette (ed). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Nueva York: John Wiley & Sons.

Lozano, S. y Segovia, A (2016). Elementos determinantes de la satisfacción laboral en Hospital Universitario de México, *Revista Vincula Téctica EFAN, Junio, 41-61*.

Maldonado, J. (2013). Diferenciales salariales. Tesis de Maestría para la Obtención del Título de Magíster en Economía Internacional. Escuela Superior de Administración Pública del Alto Gobierno de Bogotá D.C.

Maldonado, V. (2012). Sistema de compensaciones y desempeño laboral del personal administrativo en las empresas contratistas del sector petrolero del Estado Zulia. Tesis de Maestría para la Obtención del Título de Magíster en Administración Salarial.

Mathis, R. y Jackson J. (2003). *Fundamentos de administración de recursos humanos. Perspectivas esenciales*. Editorial Thomson. México. Segunda edición.

Marx, C. (1865). *Salario, precio y ganancia*. Londres: Ediciones de lenguas extranjeras.

McClelland, D. (1961): *The Achieving Society*, Nueva York: Van Nostrand Reinhold.

Mero D. y Villa V. (2014). Diseño de una política salarial y un sistema de remuneración variable para la empresa Industrias Ales C.A. Tesis de grado para la obtención del título de Magister en gestión del talento humano.

Mondy W. y Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México, Editorial Pearson educación. Novena Edición.

Morales, J. y Velandia, N. (1999). Salarios, Estrategias y Sistema Salarial o de Compensaciones. (1^{era} ed). Colombia: McGraw-Hill.

Muchinsky, P.M. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Thomson Learning. Madrid: Paraninfo.

Petrick, J. (2003). *Calidad total en la dirección de recursos humanos*. 2da. edición. Gestión 2000.Com. Barcelona.

Pomeda, J. (2013). Recursos Humanos e Innovación. *Revista Editorial, Universidad Autónoma de Madrid*. Enero, 21-46.

Porret G, Miguel. (2008). *Recursos humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. 3era edición. ESIC. Madrid.

Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. 7ma. Edición. Madrid, España: Díaz de Santos.

Reyes, A. (2009). *Administración de personal. Sueldos y salarios II*. México: Editorial Limusa.

Reyes, E. (2013). Remuneración y satisfacción laboral en los institutos universitarios de Tecnología públicos de Maracaibo. Trabajo especial de grado para optar por el título de Magister en scientiarum de Gerencia de Recursos Humanos.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (Décima Ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. (Décima Primera Ed.). México: Pearson.

Schiel, E. y Orozco N. (2011). *Gestión de personal, aspectos legales técnicos y Organizacionales*, Aplicación Tributaria S.A. 4 ta edición.

Soca, R. (2013). *La fascinante historia de las palabras*. Colombia: Editorial Rey + Naranjo.

Strauss, G y Sayles L. (2012). *Problemas Humanos de la Administración de personal* (6^{ta} ed). México: Pretince - Hall Hispanoamericana, S.A.

Torres, C. (2016). Remuneración total en tiempos adversos. *Revista de Debates IESA*. Volumen XXI, Número 1. Enero- Marzo, 19-23.

Werther y Davis, (2008) *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas*. Sexta Edición. Mc Graw Hill.

Pérez Bilbao, Jesús; Fidalgo Vega, Manuel. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Disponible en URL: <http://www.mtas.es/INSHT/ntp/vigencia.htm/>.
Fecha de acceso: 05 de Agosto de 2016.

Universidad de Salamanca. Cuestionario de satisfacción laboral del personal de administración y los servicios. Curso 2004-2005. Disponible en URL: <http://qualitas.usal.es/>. Fecha de acceso: 10 de Septiembre de 2016.

HOJAS DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO ALCALDÍA BOLIVARIANA, MUNICIPIO BENÍTEZ, ESTADO SUCRE (2017)
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Millán Domínguez, Arleana Del Valle	CVLAC	16.398.605
	e-mail	millanarleana90@gmail.com
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Remuneración, Satisfacción laboral.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Administración	Postgrado en Ciencias Administrativas

Resumen (abstract):

La intención de esta indagación fue establecer la relación entre remuneración y satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre. La investigación fue de tipo descriptivo–correlacional circunscrita en un diseño no experimental, transversal y de campo. La población estuvo constituida por 120 empleados administrativos, siendo considerados como muestra su totalidad. La técnica utilizada fue la encuesta y para ejercer la búsqueda se manejó como instrumento de medición un (1) cuestionario, cada uno con 30 ítems, respectivamente, con opciones de escala tipo Lickert y categorías de respuestas, muy baja, baja, medianamente baja, medianamente alta, alta y muy alta. Fue validado por tres (03) expertas y sometida a la prueba de Alpha de Cronbach para obtener la confiabilidad, cuyo resultado fue de 0.992, demostrando que la herramienta es altamente confiable. Por consiguiente, se ejecutó el análisis y presentación de los resultados, automatizando las medias aritméticas, desviación estándar, frecuencias y porcentajes. Para la correlación se seleccionó el coeficiente de Pearson, obteniendo un valor de uno (+1) lo cual indica una relación muy alta y estadísticamente significativa entre las dos (2) variables.

Esto, proyecta que en la Alcaldía Bolivariana del Municipio Benítez, estado Sucre, existe una correlación positiva perfecta, alto nivel de dependencia entre la remuneración y satisfacción laboral, cuando una de ellas aumenta, la otra igualmente lo hace en idéntica proporción. También, se observó que si aumenta la equidad remunerativa interna, se acrecienta el paralelismo de los factores intrínsecos en la misma medida. Igual sucede, con las dimensiones competitividad remunerativa externa y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral, las cuales sus resultados se extienden de forma pareja formando una analogía lineal.

SUMMARY

The intention of this investigation was to establish the relation between remuneration and satisfaction in the work of the administrative staff of the Bolivarian City Hall of the Municipality of Benitez, state of Sucre. The research was descriptive-correlational type circumscribed in a non-experimental, transverse and field design. The population was constituted by 120 administrative employees, being considered like sample its totality. The technique used was the survey and a questionnaire was used as a measurement instrument, each with 30 items, respectively, with Lickert scale options and response categories, very low, low, medium low, medium high, high and very high. It was validated by three (03) experts and subjected to the Cronbach Alpha test for reliability, whose result was 0.992, proving that the tool is highly reliable. As a result, we performed the analysis and presentation of the results, automating the arithmetic means, the standard deviation, the frequencies and the percentages. For the correlation, the Pearson coefficient was selected, obtaining a value of one (+1) indicating a very high and statistically significant relationship between the two (2) variables.

This shows that there is a perfect positive correlation in the Bolivarian municipality of Benitez municipality, in the state of Sucre, where there is a high degree of dependence between remuneration and job satisfaction, when one of them increases and another equally in the same proportion. It was also observed that if internal remunerative capital increases the parallelism of intrinsic factors increases to the same extent. The same is true of remunerative external competitiveness and the extrinsic factors of job satisfaction, whose results extend evenly, forming a linear analogy.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Salazar Bossio, Ana	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input checked="" type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input checked="" type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>
	CVLAC	8.639.162
	e-mail	anasalazarb@udo.edu.ve
	e-mail	
Álamo, Luisa	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> J <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> U <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	8795335
	e-mail	
	e-mail	
Martínez, Luis	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> J <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> U <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	8366538
	e-mail	
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2018	04	12
------	----	----

Lenguaje: SPA _____

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
P.G-millana.doc	Application/word

Alcance:

Espacial: _____ **(Opcional)**

Temporal: _____ **(Opcional)**

Título o Grado asociado con el trabajo:

Magister en Ciencias Administrativas, Mención Gerencia General

Nivel Asociado con el Trabajo: Msc -

Área de Estudio:

Maestría en Ciencias Administrativas, Mención Gerencia General

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *[Firma]*
FECHA 5/8/09 HORA 5:30

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

[Firma]

JUAN A. BOLAÑOS CUNVELO
Secretario

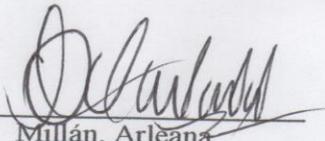


C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/maruja

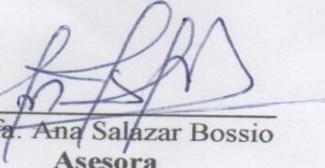
Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.



Millán, Arleana

Autora



Profa. Ana Salazar Bossio

Asesora