



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Satisfacción laboral y su relación con las escalas
remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de
Salud Lima ciudad año 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Rocío Miriam Yachas Espinoza

ASESOR:

Dr. Alejandro Efraín Gómez Briceño.

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Página del jurado

Dr. Arturo Melgar Begazo
Presidente

Dr. Freddy Ochoa Tataje
Secretario

Dr. Efraín Gómez Briceño
Vocal

Dedicatoria

Al creador de todas las cosas, el que me da la fortaleza para continuar en todo momento de mi vida y justo cuando estuve a punto de caer, por ello dedico mi tesis a Dios.

Al mismo tiempo, dedico esta tesis a mi madre por la paciencia, el apoyo incondicional y haberme enseñado con buenos sentimientos, hábitos y valores todo esto me ayudó a continuar adelante en los momentos más difíciles de mi vida.

De igual manera, dedico mi tesis al hombre más maravilloso, humilde y fuerte mi padre, el cual a pesar que de haberlo perdido hace poco, ha estado cuidándome siempre y ahora me guiará desde el cielo.

Agradecimientos

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de terminar la Maestría, a los docentes que aportaron a mi formación y a mi asesor por sus conocimientos.

A mis familiares por apoyarme en todo momento.

Agradecer a Dios por permitirme llegar hasta aquí.

Declaratoria de autoría

Yo, Yachas Espinoza Rocio Miriam, con DNI: 10252056, estudiantes del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016”, presentada, en 132 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 16 de Mayo del 2017.

Yachas Espinoza Rocio Miriam

DNI: 10252056

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, filial Los Olivos, presento la Tesis titulada: “Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

Pongo esta investigación como aporte a la educación para resolver problemas que se presentan en muchas realidades de nuestro País

Lima, 16 de Mayo del 2017.

Yachas Espinoza Rocio Miriam

DNI: 10252056

Índice de contenido

	Pág.
Pagina del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3. Justificación	56
1.4. Problema	58
1.4.1. Realidad problemática	58
1.4.2. Formulación del problema	59
1.5. Hipótesis	60
1.6. Objetivos	61
II. Marco Metodológico	63
2.1. Variables	64
2.2. Operacionalización de variables	65
2.3. Metodología	66
2.4. Tipo de investigación	66
2.5. Diseño de investigación	67
2.6. Población, muestra y muestreo	68

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	68
2.8. Métodos de análisis de datos	69
III. Resultados	71
3.1. Descripción	72
3.2. Prueba de hipótesis	80
IV. Conclusiones	91
V. Discusión	86
VI. Recomendaciones	94
VII. Referencias Bibliográficas	96
VIII. Anexos	100
Anexo 1. Matriz de consistencia	101
Anexo 2. Certificado de validez: variable 1 la satisfacción laboral	103
Anexo 3. Matriz de datos para la confiabilidad: satisfacción laboral	111
Anexo 4 Resultados de la confiabilidad	113
Anexo 6. Matriz de datos-aplicación de instrumentos a la muestra	121
Anexo 7 Artículo científico	126

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacional de la variable Satisfacción laboral	65
Tabla 2 Operacionalización de las escalas remunerativas	66
Tabla 3 Satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016	72
Tabla 4 Satisfacción laboral en su dimensión significación de tareas y las escalas remunerativas	74
Tabla 5 Satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo y las escalas remunerativas	75
Tabla 6 Satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento del personal y/o social y las escalas remunerativas	77
Tabla 7 Satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos y las escalas remunerativas	78

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño de investigación.	67
Figura 2 La Satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016.	73
Figura 3 La satisfacción laboral en su dimensión significación de tareas y las escalas remunerativas	75
Figura 4 Satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo y las escalas remunerativas	76
Figura 5 Satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento del personal y/o social y las escalas remunerativas	78
Figura 6 Satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos y las escalas remunerativas	79

Resumen

El estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación entre satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016. La población es de 99 trabajadores, la muestra fue probabilística, en los cuales se han empleado la variable: Satisfacción laboral y Escalas Remunerativas.

El método de investigación fue el hipotético-deductivo. El estudio utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Satisfacción laboral, el cual estuvo constituido por 27 ítems en la escala de Likert (Total acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Total desacuerdo) y para la escalas remunerativas 24 ítems en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca), a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, que brindaron información acerca de la satisfacción laboral y remuneraciones, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

El estudio concluye que existen evidencias para afirmar que el Satisfacción laboral se relaciona con las Escalas Remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0. 745, representa una alta correlación entre las variables.

Palabras Clave: Satisfacción laboral y las Escalas remunerativas.

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between job satisfaction and the remunerative scales of workers in the management of Red de Salud Lima city in 2016. The population is 99 workers; the sample was non-probabilistic, in which Employee variable: Labor satisfaction and Remuneration.

The method of investigation was hypothetico-deductive. The study used for its purpose the non-experimental cross-sectional correlational level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instruments: Questionnaire Satisfaction, which was constituted by 27 items in the Likert scale (Total agreement, Agree, Undecided, Disagree, Total disagreement) and for the remunerative scales 24 items on the Likert scale (always, almost always, sometimes, almost never, never), through the evaluation of their different dimensions, Which provided information on Work satisfaction and Compensation, through the evaluation of its different dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The study concludes that there is evidence to affirm that Labor Satisfaction is related to the Remunerative scales of the workers of the management of Red of Lima City Healt 2016, being that the Spearman Rho correlation coefficient of 0.745 represents a high correlation Between the variables.

Keywords: Work satisfaction and Remunerative scales.

I. Introducción

El presente trabajo de investigación titulado “Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016”, tiene por finalidad determinar la relación entre la satisfacción laboral y las escalas remunerativas, desde esta perspectiva, los individuos deben de ser remunerados de acuerdo a la labor que realizan y lograr la plena satisfacción laboral.

Si las organizaciones recompensan determinadas conductas y no simplemente otros factores, los individuos estarán en condiciones de administrar mejor su desempeño y su carrera. De modo que, un buen desempeño, conducirá a las retribuciones que los trabajadores, y así conocerán lo que deben hacer para ganar más. Por consiguiente, los procesos tradicionales de evaluación de cargos tienden a perder terreno en las empresas para dar paso a una estrategia centrada en la nueva definición de fuerza laboral, en la cual el pago equitativo según el desempeño está en la base de los servicios que el recurso humano presta dentro de la organización.

Hoy en día, en lugar de centrarse en el valor relativo de cada cargo para la organización, es fundamental preocuparse por el valor que las personas pueden agregar a la organización. Por lo tanto,

Gracias a la implementación de un sistema remunerativo basado en los resultados, se podrá contar con un proceso de planeación enfocado en una administración por objetivos eminentemente participativa, democrática y amplia; además de tener trabajadores capaces de crear y desarrollar políticas de acción para alcanzar las metas empresariales, sin ningún tipo de presión o norma coercitiva.

Este tipo de programa remunerativo, facilita el desenvolvimiento de un proceso sencillo, de fácil comprensión y seguimiento al momento de cuantificar objetivamente el desempeño de los trabajadores.

La Dirección de Red de Salud Lima Ciudad no es ajena a la problemática de los factores, del estudio que permitirá a la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad desarrollar a través de los trabajadores comprometidos en mejorar la satisfacción laboral.

La investigación se divide en siete capítulos, en el capítulo I, se refiere a los antecedentes, fundamentación científica, justificación, problema hipótesis y objetivos. En el capítulo II presenta marco metodológico variables operacionalización de las variables, metodología tipos de estudio, diseño, población muestra, muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, aspectos éticos .Capitulo III resultados, capitulo IV hace referencia a los resultados, capítulo V se basa a las conclusiones, capítulo VI se encuentran las recomendaciones, y capitulo VII se encuentran las referencias bibliográficas y anexos.

1.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Molina y Reyes (2012), en su trabajo de grado, titulado Satisfacción laboral en el supermercado centro 99, realizado en la ciudad de Maracaibo Venezuela, con el objetivo de identificar la satisfacción laboral en cuanto a factores motivadores, así como identificar la satisfacción laboral en cuanto a los factores higiénicos presentes en los trabajadores. Las dimensiones de carácter motivadoras consideradas son: reconocimientos, promociones en la empresa, actitud hacia la realización de las tareas, deseo de autorrealización y competencia en el trabajo, y las dimensiones relacionadas con los factores higiénicos, se ha considerado, la relación con el equipo de trabajo, salario o remuneración, oportunidades de mejoramiento profesional, seguridad y estabilidad en el empleo, ambiente de trabajo. El teórico que sustenta la investigación es Herzberg (1999) y el tipo de estudio es descriptivo, transaccional o transversal ya que recolecta datos en un tiempo único, la población estuvo conformada por 100 empleados y no se utilizó muestreo, de quienes concluyó que la satisfacción laboral relacionada a los factores motivadores se encontró una media de 3.61 con una desviación típica de

0.461, lo que indica que los sujetos se encuentran muy satisfechos; en satisfacción laboral relacionada a factores higiénicos, se encontró una media de 3.53 con una desviación típica de 0.493 lo que indica que los sujetos se encuentran muy satisfechos en cuanto esta dimensión.

Zambrano (2015) La satisfacción laboral y los salarios de los trabajadores del Sector Salud. Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena. Ecuador. Tiene objetivo determinar la satisfacción laboral y los salarios de los trabajadores del Sector Salud. La metodología empleada, diseño correlacional de enfoque cuantitativo, los instrumentos validados por expertos, el método utilizado es el hipotético deductivo del paradigma positivista, la muestra es de 168 trabajadores es intencional por conveniencia el estadístico empleado es la chi cuadrada de Pearson, Concluye que existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y los salarios de los trabajadores del Sector Salud, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, una asociación de 0. 897 altamente significativa.

Cifuentes (2012) realizó la investigación de Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención. Tesis para optar el título de maestría de la Facultad de Enfermería, Universidad Nacional de Bogotá, Colombia. El objetivo del estudio es evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención e identificar las características sociodemográficas y labores que tienen relación con los factores determinantes de la misma. El estudio fue descriptivo de corte transversal, con una población de 10.5 profesionales de enfermería que trabajan en área asistencial de cuarto nivel de atención de la ciudad de Bogotá. Se utilizó el cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de satisfacción laboral en el medio hospitalario de Aranaz y Mira. Se analizó con el programa estadístico SPSS versión 15.0 se calculó el test de ANOVA y se explotaron fuerzas de asociación entre las variables. Del resultado se observó un 80% de participación. La satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria es de 2.91 (DE: 0.23). Las enfermeras son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a

los hombres. Los enfermeros hallan más satisfechos en su trabajo, pero presentan mayor presión y tensión en relación con su trabajo. Relaciones significativamente entre la satisfacción laboral y el tipo de universidad de la cual fue egresado el profesional de enfermería, respecto a los factores de competencia profesional ($P=0.001$), características extrínsecas de estatus ($P=0.02$) y monotonía laboral ($P=0.04$). Las/os enfermeras/os quienes se han desempeñado en su profesión por más de 7 años se hallan más insatisfechos por su trabajo. Al explorar la asociación entre las variables se identificó que el servicio de profesionales de enfermería cumple sus actividades, es interpretado como un factor protector frente a la insatisfacción por el trabajo junto con la asistencia a cursos de educación continuada. En conclusión no se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral y los profesionales de enfermería en relación con el género, de edad, formación académica y el servicio al cual se hallan asignados.

Pachas (2014) Los factores laborales en las escalas remunerativas en los trabajadores de enfermería. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Mar del Plata. Argentina. Tiene como objetivo determinar los factores laborales y las escalas remunerativas. La metodología, se encuentra en marcado dentro del paradigma positivista, del enfoque cuantitativo, diseño correlacional causal, transversal, el método es hipotético deductivo, la muestra es probabilística 240 trabajadores y la técnica de muestreo es sistemática, el estadístico aplicado es R de Pearson, Concluye que los factores laborales influyen positivamente en las escalas remunerativas de los trabajadores de enfermería. Según el estadístico aplicado arroja una significancia de 0.000 altamente significativa y una correlación de 0.852 según bizquera una correlación alta, Se acepta la variable alterna y se rechaza la nula.

Juárez (2012), en la investigación titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral", tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital General Regional 72 del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como establecer los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores según,

sexo, condición laboral, categoría laboral, edad y antigüedad. El estudio fue de tipo observacional, transversal, descriptivo, analítico, en asistentes médicos, personal médico, de enfermería, administrativo y de servicios básicos de todos los turnos, adscritos al Hospital General Regional 72 del Instituto Mexicano del Seguro Social. La muestra aleatoria estuvo conformada por 230 personas y la evaluación se efectuó con una escala mixta Likert – Thurstone, cuyo resultado presentó una alta correlación positiva ($r=0.83$, $p< 0.001$) entre los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral; es decir, a mayor satisfacción laboral, mejor el clima organizacional, debido a que los reactivos de la escala de satisfacción laboral forman parte de los reactivos para evaluar el clima organizacional.

Antecedentes Nacionales

Sotomayor (2013) Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del gobierno regional de Tacna, Tesis de maestría universidad Jorge Basadre, Tacna Perú, la población es de 150 trabajadores administrativos y la muestra estuvo conformada por 109 trabajadores, el tipo de investigación es descriptiva y correlacional, su diseño es una investigación experimental transeccional, se realizó la adaptación del instrumento elaborado por Chiang, M y otros, que validaron el instrumento de Koy y Decottis para el clima organizacional, considerando las dimensiones de: relaciones con la jefatura, relaciones interpersonales, reconocimiento del trabajo, autonomía en la ejecución del trabajo. Para la satisfacción laboral se ha tomado un instrumento 20/23 de los investigadores J.L Melía y J.M Peiró, cuyas dimensiones son: satisfacción con la relación con sus superiores, satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo, satisfacción con la participación en las decisiones, satisfacción con su trabajo y satisfacción con el reconocimiento, los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del nivel medio de clima organizacional y de nivel medio de satisfacción laboral, Concluyó: una correlación alta de 0.703 altamente significativa entre las variables de estudio según Bisquerra, un P. valor de 0.000 altamente significativo.

Torres (2013) Niveles de satisfacción laboral en banca comercial. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, un caso en estudio, se

encontró que el puesto laboral tiene influencia en el grado de satisfacción laboral de los empleados. Los gerentes y funcionarios presentan un mayor grado de satisfacción laboral que los trabajadores con empleos de menor jerarquía. Otra variable demográfica que influye en la satisfacción laboral es la edad del empleado. Los trabajadores de mayor edad presentaron un mayor nivel de satisfacción que los adultos jóvenes. Finalmente se encontró que el sexo del empleado no influye en el grado de satisfacción laboral.

Solís (2014). La remuneración mínima en Perú, Tesis de maestría en Derecho con mención en Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Derecho y Ciencia Política, se ha logrado el estudio de un problema de interés en el ámbito laboral peruano, específicamente para el trabajador formal que labora bajo el régimen laboral de la actividad privada, quien recibe por su faena una remuneración mínima. El salario mínimo, en particular, desempeña una importante función en la limitación de las diferencias salariales y constituye asimismo una herramienta útil de fijación de una base salarial en la lucha contra la pobreza, se ha visto que esta función también influye en la determinación de los salarios en la economía informal, sobre todo en el Perú y Brasil, donde el salario mínimo constituye una especie de referencia para la negociación individual en el sector informal.

Alfaro, Leytón, Meza y Saenz (2012), en su investigación titulada: Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, tuvo como objetivo determinar la Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades; El diseño de la investigación es no experimental transaccional descriptivo y correlacional. La población del estudio está conformada por 283 trabajadores de la municipalidad A de la Provincia Constitucional del Callao, 1,858 trabajadores de la municipalidad B y 1038 trabajadores de la municipalidad C de Lima Metropolitana. Se realizó un muestreo no probabilístico o dirigido, sin embargo, debido al propósito de la investigación se realizó el muestreo por cuotas. La muestra está conformada por 82 trabajadores de la municipalidad A de la Provincia Constitucional del Callao, 126 trabajadores de la municipalidad B y 161 trabajadores de la municipalidad C

de Lima Metropolitana. La selección de los participantes de cada grupo o cuota se realizó al azar. La escala de satisfacción laboral SL-SPC utiliza la escala de Likert y tiene 27 preguntas o ítems, que están agrupados en los factores: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento del personal y/o social y beneficios económicos. Según lo mencionado por Palma, el instrumento se validó en trabajadores de Lima Metropolitana. La recolección de datos se realizó en coordinación con el área de Recursos Humanos de cada municipalidad y en la fecha indicada por ella. El día de la encuesta, los encuestadores brindaron las indicaciones respectivas para el llenado de la encuesta y los encuestados a la culminación de esta actividad firmaron el consentimiento informado y depositaron sus encuestas en un ánfora para garantizar el anonimato de la misma. Como parte del análisis de validez y confiabilidad se aplicó los métodos de consistencia interna y mitades, así como el análisis factorial, obteniéndose niveles aceptables que avalan la validez y confiabilidad del instrumento, sin embargo, se encontró diferencias en la conformación de dos de sus factores con respecto a la escala. Dado los fines de la investigación, se optó por utilizar la escala de satisfacción laboral SL-SPC tal cual, sin modificación alguna.

Silva (2012). Medición de la gestión administrativa y satisfacción del personal de la facultad de medicina (UNAP), 2009. Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana Perú”, buscaba medir el nivel de satisfacción laboral y la gestión administrativa de la Facultad de Medicina de la UNAP. Aplicó una ficha de encuesta previamente revisada por expertos y validada, a una muestra de 50 trabajadores y 20 administrativos), a través de una investigación descriptiva correlacional de enfoque cuantitativo. Los datos obtenidos permitieron al autor establecer la relación que existe entre Medición de la gestión administrativa y satisfacción del personal de la facultad de medicina. Concluye que existe una correlación Rho de Spearman de 0.659, considerada como una correlación moderada, y una significancia de 0.000 altamente significativo. En cuanto al gestión administrativa cerca del 70% del personal administrativo lo calificaron como positivo.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Variable 1: Satisfacción laboral

Definición

La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una sociedad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que la reducen. Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos.

Para muchos autores, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.

Define la satisfacción laboral en el puesto, centrándose básicamente en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que esta insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él. (Robbins, 2012, p. 52).

Conviene también destacar que el puesto de una persona es más que las actividades obvias de manejar papeles, esperar a clientes o manejar un camión. Los puestos requieren de la interacción con compañeros de trabajo y jefes, el cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo, que frecuentemente son menos que ideales y cosas similares.

Según Reyes (2013), uno de los factores internos que influye en la conducta humana es la motivación la cual define en dos sentidos:

Motivo, es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen a una determinada tendencia o comportamiento. Este impulso puede ser un estímulo externo el cual puede provenir del ambiente o un estímulo interno el cual se puede generar por los procesos mentales del propio individuo (p. 92).

Motivación, es la fuerza que activa e impulsa a través de palabras de deseo y recelo (temor, desconfianza y sospecha). La persona desea poder y status, teme la exclusión social y las amenazas a su autoestima.

Según Molina (2014) Considera como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo. En definitiva, al grado en el que a uno le gusta su trabajo (p14).

La satisfacción laboral, es entendida como la actitud hacia el trabajo, representa para la sociedad un referente de los estándares de calidad de vida en las organizaciones, que conjuntamente con el rendimiento laboral y la cultura organizacional expresan el grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzado por la institución y su diagnóstico permite tomar decisiones con respecto a las políticas y planes de la empresa.

Sabemos que en las personas hay diferentes motivaciones y las necesidades varían de un individuo a otro lo cual proporciona distintos patrones de conducta. Los valores sociales y las capacidades para lograrlo son diferentes en todos los individuos y con el transcurrir de los años estas necesidades, valores sociales y capacidades cambian.

Robbins (2012), define la satisfacción laboral como “la actitud general hacia el trabajo propio, diferencia entre la cantidad de recompensas que el trabajador recibe y la que ellos creen que deberían recibir la satisfacción con el trabajo representa una actitud, en lugar de un comportamiento” (p. 45).

La comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes.

Robbins (2012), señala que:

Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él. Cuando la gente habla de actitudes de los empleados, lo más frecuente es que se refiera a la satisfacción en el puesto. De hecho, los dos términos se utilizan de manera intercambiable (p. 62)

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos. La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en. De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas.

Teorías de la satisfacción laboral

Según Molina (2014), postuló la existencia de los grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores higiénicos y otros de factores motivacionales.

Los primeros están referidos a las condiciones de trabajo: físicas y ambientales, el salario, los beneficios sociales, las políticas de empresa, el tipo de supervisión, el entorno físico, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, seguridad en el trabajo, etc.

El segundo se refiere fundamentalmente a la motivación y a las condiciones psicológicas del propio individuo.

Según el modelo bifactorial, los factores higiénicos solo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando esta exista pero, no pueden determinar la satisfacción ya que esta estaría determinada por los factores motivacionales, que serían aquellos que son consustanciales al trabajo: contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc.

Actitudes laborales de la satisfacción

Según Monteza (2012) en su tesis de Administración de Recursos Humanos, aporta en relación a las actitudes laborales de la satisfacción:

El interés laboral, el término interés laboral se ha sumado en fecha reciente a la literatura del comportamiento organizacional. Aunque todavía se discute el significado del término, una definición aceptable dice que el interés laboral mide el grado en que la persona se identifica, en términos psicológicos, con su empleo y considera que el grado de rendimiento que percibe es importante para su autoestima. (p, 23).

Los empleados que están interesados en su trabajo se identifican mucho con el tipo de actividad que realizan y, en verdad, se preocupan por ella. Se ha visto que cuando existe un gran interés laboral hay menos faltas y las tasas de renuncias disminuyen. Sin embargo, el interés laboral, al parecer, prevé la

rotación con más consistencia que el ausentismo y explica hasta un dieciséis por ciento de la variación de la primera.

La entrega a la organización, Esta se define como la situación donde el empleado se identifica con una organización particular y sus metas, y quiere seguir perteneciendo a ella. Por tanto, un gran interés laboral significa que hay identificación con el trabajo específico propio, mientras que la entrega a la organización significa identificación con la organización que contrata al individuo. (Molina 2014, p.62)

Como en el caso del interés laboral, las investigaciones establecen una relación negativa entre la entrega a la organización y el ausentismo y la rotación. De hecho, hay estudios que demuestran que el grado personal de entrega a la organización es mejor indicador de la rotación que el predictor de la satisfacción laboral, que se usa con mucha más frecuencia, y explica hasta treinta y cuatro por ciento de la varianza.

Es probable que la entrega a la organización sea mejor predictor porque representa una respuesta más general y permanente a la organización en conjunto, que la satisfacción laboral.

Un empleado puede estar insatisfecho con su trabajo en particular y considerarlo una situación temporal y, sin embargo, no estar insatisfecho con la organización en general. Empero, cuando la insatisfacción abarca la organización, es muy probable que las personas consideren la posibilidad de renunciar.

Actitudes y consistencia. Según Monteza (2012) “Significa que las personas tratan de conciliar las actitudes que difieren y conductas para que parezcan racionales y consistentes”. (p.24)

Cuando se presenta una inconsistencia, se desatan fuerzas que llevan al individuo a una situación de equilibrio, donde las actitudes y la conducta vuelven a ser consistentes. Esto se logra alterando las actitudes o la conducta, o elaborando un razonamiento que explique la discrepancia.

Factores que determinan la satisfacción laboral

Los siguientes factores que determinan la satisfacción en el trabajo:

Trabajo mentalmente desafiante

Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, estas características hacen que un puesto sea mentalmente desafiante. (Robbins, 2012, p. 152).

Los trabajos que tienen muy poco desafío provocan aburrimiento pero un reto demasiado grande crea frustración y sensación de fracaso. En condiciones de reto moderado, la mayoría de los empleados experimentará placer y satisfacción.

Los empleados quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Cuando el salario se ve como justo con base en las demandas de trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario de la comunidad, se favorece la satisfacción.

Condiciones favorables de trabajo

Según Robbins, (2012)

Los empleados se interesan en su ambiente de trabajo tanto para el bienestar personal como para facilitar el hacer un buen trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos. La temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales no deberían estar tampoco en el extremo- por ejemplo, tener demasiado calor o muy poca luz. Además, la mayoría de los empleados prefiere trabajar relativamente cerca de casa, en instalaciones limpias y más o menos modernas, con herramientas y equipo adecuado. (p. 155).

La gente obtiene del trabajo mucho más que simplemente dinero o logros tangibles. Para la mayoría de los empleados, el trabajo también cubre la necesidad de interacción social. No es de sorprender, por tanto, que tener

compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo. El comportamiento del jefe de uno, es uno de los principales determinantes de la satisfacción.

Asimismo un análisis de los datos relativos a la satisfacción de una muestra de individuos, llevado a cabo durante un periodo de más de 50 años, encontró que” los resultados individuales eran estables con el tiempo, aun cuando estas personas cambiaban de empresa y de ocupación”. Para Robbins (2012, p. 156).

Factores de Satisfacción laboral

Guerrero (2012) propone en su tesis, una lista de 5 factores que determinan la satisfacción laboral, que se ahondara a continuación:

Reto del trabajo, según Guerrero (2012), aplica una encuesta identificando 5 dimensiones:

Variedad de habilidades.- implica un grado en el cual un puesto requiere una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del estado.

Identidad de la tarea.- es el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.

Significación de la tarea. Es el grado en el que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata, o en el ambiente externo.

Autonomía. Implica el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia, y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la programación de su trabajo, y la utilización de las herramientas inmediatas para ello.

Sistemas de recompensas justas, se refiere al sistema de salarios y políticas de ascenso que tiene en las organizaciones. En la percepción de justicia de éste influyen la comparación social, las demandas del

trabajo en sí, las habilidades del individuo, y los estándares de salario de la comunidad.

Según Cifuentes (2012) a los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Estos autores sostienen que el individuo se interesa por su ambiente de trabajo le permita bienestar personal y le permita realizar un buen trabajo. Por lo tanto debe considerarse el ambiente físico en el que se desenvuelven los implicados en la presente investigación.

Compañeros que brindan apoyo - satisfacción en la supervisión, es fácil suponer que cuando los trabajadores no están muy motivados y encuentran su trabajo desagradable porque prefieren un líder que no los presione para mantener estándares altos de ejecución y/o desempeño. De igual manera es sencillo deducir que un jefe es comprensivo, que brinda retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados, y demuestra interés permitirá una mayor satisfacción.

Compatibilidad en el puesto, la idea de que las personas que tengan talentos adecuados podrán lograr mejores desempeños en el puesto, serán más exitosos y estos les generará mayor satisfacción, según estos autores influye también en la consecución de la satisfacción: el reconocimiento formal, la retroalimentación, y demás factores contingentes (p 41).

Teorías de la satisfacción laboral

Existe una serie de teorías planteadas por la psicología para tratar de explicar y predecir el comportamiento productivo. Las teorías, son muy variadas y discutidas, pero por cierto, ayudan a entender y explicar éste fenómeno psicológico tan complejo, tal como lo citan Alfaro, Leyton, Meza & Sáenz (2012) en su tesis de Satisfacción y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades.

Teoría de higiene-motivacional

Según Alfaro, otros (2012) afirma que:

Esta teoría demuestra que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral (Herzberg, 1968). Los factores presentes, que son fuentes de satisfacción, se denominan factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance). Por otro lado, los factores ausentes, que son fuente de insatisfacción, se catalogan como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo (políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad) (p.24)

Teoría del ajuste en el trabajo

Según Alfaro, otros (2012), esta teoría señala que:

Cuanto más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador (76) e igual forma, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) de la función o la organización con los valores que una persona busca satisfacer a través del trabajo (logro, confort, estatus, altruismo, seguridad y autonomía), es más probable que la persona perciba al trabajo como satisfactorio. El grado de satisfacción e insatisfacción son vistos como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados.

Teoría de la discrepancia

Según Alfaro, otros (2012), esta teoría señala que:

La satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales. Asimismo, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo

como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales (p. 91).

La satisfacción e insatisfacción laboral se derivan de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo. En este sentido, se define el carácter dinámico de los valores que varían de persona a persona, así como la jerarquía de valores que cada individuo posee. Cada experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual: el grado de la discrepancia valor-percepción y la importancia relativa del valor para el individuo.

Teoría de la satisfacción por facetas

Según Alfaro, otros (2012), esta teoría señala que:

La satisfacción laboral resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, en relación con las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto (Lawler, 1973). La cantidad que debería ser recibida (QDR) resulta de: (a) la percepción de las contribuciones individuales para el trabajo, (b) la percepción de las contribuciones y de los resultados de los colegas, y (c) las características del trabajo percibidas. La percepción de la cantidad recibida (QER) proviene de: (a) la percepción de los resultados de los otros, y (b) los resultados efectivamente recibidos por el individuo. Al compararse, pueden ocurrir tres 3 situaciones: (a) QDR es igual a QER, entonces hay satisfacción; (b) QDR es mayor a QER, entonces hay insatisfacción; y (c) QDR es menor a QER, entonces hay sentimiento de culpa e inequidad” (p. 24).

Teoría de los eventos situacionales

Según Alfaro y otros (2012)

La satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos situacionales, Las características situacionales son los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto sueldo, oportunidades de

promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión. (p.26).

Los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto. Estos pueden ser positivos (tiempo libre por culminar una tarea) o negativos (desperfecto de una máquina).

Efectos de la satisfacción en el trabajo

Se menciona los siguientes efectos:

Satisfacción y productividad

Para Robbins (2012, p.156), las primeras opiniones sobre la relación entre la satisfacción y el desempeño pueden resumirse esencialmente en el enunciado: “un trabajador feliz es un trabajador productivo”. Mucho del paternalismo mostrado por los gerentes en las décadas de los treinta, los cuarentas y los cincuenta- formación de equipos de boliche de la compañía, uniones de crédito, organización de días de campo de empresa, servicios de asesoría a empleados, capacitación de los supervisores para que fueran sensibles a los intereses de los subordinados, se realizaron con el fin de que los trabajadores se sintieran contentos.

Las organizaciones que proporcionan beneficios ilimitados en ausencias causadas por enfermedad alientan a todos sus empleados incluyendo aquellos que están altamente satisfechos a tomar días libres.

Robbins (2012, p. 154) señala que “la satisfacción está también relacionada negativamente con la rotación, pero la correlación es más fuerte que la que encontramos para el ausentismo”.

Capacitación del trabajador

Según Torres, (2012, p. 211), “es el proceso educativo de corto plazo, en que se hace uso de un conjunto de técnicas debidamente pre estructuradas dentro de un procedimiento planeado, sistemático y organizado”.

Asimismo los objetivos que debe perseguir la capacitación:

Cambiar la actitud del trabajador, para crear un clima laboral satisfactorio o para aumentar su motivación y volverlo más receptivo con la empresa.

Otorgar oportunidades para el desarrollo individual del trabajador.

Preparar al trabajador en nuevos conocimientos y habilidades necesarias en la realización de las tareas del puesto.

Asimismo Torres, (2012, p. 212) menciona la importancia de la capacitación del trabajador:

Ayuda al trabajador a adquirir y ampliar su nivel de conocimientos, para bien de su rendimiento y desempeño en sus labores actuales.

El trabajador se siente motivado para incrementar su competitividad y busca desarrollar más habilidades.

Genera cambio de actitud en el trabajador, con lo que se logra su estabilidad emocional.

Contribuye en desarrollar calidad en la producción, ya que el trabajador capacitado estará más informado sobre sus tareas y estará menos expuesto a cometer errores.

Sirve para evitar la absencia mental y organizacional, evita el continuo control y permite estar preparado frente a los cambios tecnológicos.

Relaciones interpersonales

Según Chiavenato (2010), considera que “las relaciones humanas son las acciones y las actitudes desarrolladas a partir de los contactos entre personas y grupos” (p. 92) Cada persona posee una personalidad propia y diferenciada que influye en el comportamiento y en las actitudes de las otras personas con las que entre en contacto y, por otro lado, también es influenciada por las otras personas.

Las personas tratan de adaptarse a las demás personas y grupos: quieren ser comprendidas, aceptadas y participar con el objeto de atender a sus intereses y aspiraciones personales. El comportamiento humano se ve influenciado por las actitudes y normas informales que existen en los grupos de los que forman parte.

Por otro lado las relaciones humanas se entienden, según Velásquez, (2011, p. 25) como “la capacidad de interrelación e interacción del ser humano, en donde los sentimientos y las emociones entran en acción.” Esto un elemento irreductible de la realidad, debido a que el ser humano por naturaleza es sociable, lo que significa que por muy solitario que éste fuera, siempre tendrá la necesidad de comunicarse con otros seres semejantes.

Las oportunidades de las relaciones humanas surgen dentro de una organización o institución, y esto debido a la gran cantidad de grupos e interacciones que se crean. La comprensión de las relaciones humanas permite al administrador o director obtener mejores resultados de sus subordinados y la creación de una atmósfera en la que cada persona es alentada a expresarse de manera libre y sana.

Compensación laboral

Según Griffin y Moorhead (2010):

El sistema de recompensas laborales consiste en todos los componentes organizacionales (incluidas personas, procesos, reglas, procedimientos y actividades de toma de decisiones) que participan en la asignación de la compensación y los beneficios a los empleados a cambio de sus contribuciones para la organización”.

La compensación se refiere, entonces, a la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor (Dessler, 1996) y que contribuye a la satisfacción de estos, ayudando así a la organización a obtener, mantener una fuerza de trabajo productiva.

Para Rodríguez (2013)

El concepto de compensación incluye todo tipo de recompensas, tanto extrínsecas como intrínsecas, que consideran elementos tanto monetarios como no monetarios, que son recibidas por el empleado como resultado de su trabajo en la organización. Las recompensas extrínsecas se refieren al sueldo base o salario, incentivos o bonos y beneficios distribuidos directamente por la organización. Las recompensas intrínsecas se refieren a recompensas internas del individuo, derivadas de su involucramiento en ciertas actividades o tareas, como son: satisfacción laboral, compromiso, autonomía, oportunidades de crecimiento y aprendizaje. (p. 89).

Griffin y Moorhead (2010), señala que “el propósito del sistema de recompensas en la mayoría de las organizaciones es atraer, retener y motivar a los empleados calificados” (p. 150). Entonces se puede asumir que el diseño de las compensaciones debe garantizar que el desempeño de las personas se oriente a lo que la empresa espera, ya que la idea del propósito es vincular la compensación laboral con el desempeño docente.

Dimensiones de la Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional ya que estudia exclusivamente el trabajo que realizan las personas, es decir, sus actitudes en relación a todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral.

Las dimensiones que a continuación se detalla se han tomado de la escala de satisfacción laboral de Palma (2004), SL-SPC.

Dimensión significación de tareas

Respecto esta dimensión Palma (2004) la definen como aquella que:

Tiene que ver con la participación del personal en la determinación de objetivos y tareas relativos al puesto de trabajo, con la claridad y la variedad del trabajo que hay que realizar, y con los recursos

formativos, materiales y humanos con los que cuenta para realizar su actividad (p. 225)

Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.

Dimensión condiciones de trabajo

Esta dimensión tiene que ver con las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite, y con los servicios y las condiciones de seguridad laboral asociados al mismo.

Palma (2004) Dice que los seres humanos necesitamos una “calidad de vida que implica crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, trátase de sus condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales” (pág. 276). Este ambiente debe ser el mejor lugar para trabajar, un lugar agradable y amigable y de esta manera sentirnos satisfechos en la labor que realizamos y a la vez mejorará sustancialmente la calidad de vida de las personas dentro de la institución.

Palma (2004)

La higiene laboral se refiere al conjunto de normas y procedimientos que pretende proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde realiza. (, p.276).

La higiene y la seguridad laboral son actividades importantes ya que garantizan que en el trabajo haya condiciones personales y materiales que generen un nivel de salud y comodidad de los trabajadores, así como, evitar que se enfermen y se ausenten al centro de trabajo.

Según Palma (2004), existen tres grupos de condiciones que influyen en gran medida en el trabajo:

Condiciones ambientales: iluminación, temperatura, ruido, etc.

Condiciones de tiempo: duración de la jornada laboral, horas extras, periodos de descanso, etc.

Condiciones sociales: organización informal, relaciones, estatus, etc.

Al tratar de las condiciones ambientales del trabajo nos referimos a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización; es decir al ambiente físico del empleado mientras desempeña su función.

Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.

Reconocimiento del personal y/o social

Esta dimensión hace referencia según Palma (2004) “a las posibilidades de una promoción justa, y a la capacidad y la equidad de los superiores” (p. 226).

El reconocimiento es la acción y efecto de reconocer el trabajo de las personas a través de las recompensas tanto intrínsecas como extrínsecas. Las intrínsecas son formas de programas de reconocimiento al trabajador y las extrínsecas son los sistemas de compensación. En la actualidad, las organizaciones cada vez más motivan a sus trabajadores a través de las recompensas.

Para Palma (2004)

Los programas de reconocimientos van desde decir “gracias” en forma espontánea y en privado, hasta las actividades formales muy publicitadas con las que se estimulan ciertos tipos de comportamiento. Algunas investigaciones sugieren que aunque los incentivos financieros motivan en el corto plazo, los no financieros son más motivadores en el largo plazo (p. 235).

Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de éstos en resultados indirectos.

Beneficios económicos

Respecto a esta dimensión considerada como un componente accesorio a diferencia de otros estudios que lo consideran como gravitantes, Palma (2004), mencionan que “esta última dimensión está singularmente centrada en las recompensas dinerarias del trabajo” (p. 227).

Uno de los aspectos más importantes de una organización es la política salarial. “El salario es el centro de las relaciones de intercambio entre personas y organizaciones” (Palma, 2006, p.235).

En las organizaciones todas las personas invierten su tiempo y esfuerzo, a cambio de lo cual reciben dinero. El salario se entiende como la remuneración monetaria que el empleador entrega al trabajador en relación al puesto que ocupa y los servicios que presta dentro de la organización. Esta remuneración se convierte en recompensa por el trabajo realizado por la persona.

La remuneración económica puede ser de dos formas: directa o indirecta. La primera, es la paga que cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, premios y comisiones. El segundo tipo de remuneración económica es la indirecta que se desprende de las cláusulas del contrato colectivo del trabajo y del plan de prestaciones y servicios sociales que ofrece la organización. Este tipo de remuneración supone vacaciones, gratificaciones, años de servicio, etc.

1.2.2. Bases científicas de la Variable Remuneraciones

Definición

Reyes (2012), la define como:

El provecho o ventaja, cualquiera que fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que se le entrega

al trabajador por el hecho de prestar sus servicios, y el cual comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda (p. 34).

Con respecto a lo anterior la Milton (2011)

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 (p. 34).

Remuneración: Según Urquijo (2013), basándose en un concepto de remuneración económica, se define como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La más usual es la conocida como sueldo o salario. Se sabe entonces que el empleado, se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada. Así mismo, las organizaciones se interesan en invertir compensación para las personas, si reciben contribuciones que le permitan el alcance de sus objetivos. Entendiéndose por contribuciones los pagos que hace el trabajador a la organización a la cual pertenece (trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad, esmero, etc.)

Beneficios: Según Juárez (2012).),

Los beneficios son parte importante del concepto de compensación; en ocasiones se denominan compensaciones indirectas, es decir, que no son retribución propiamente dicha del servicio prestado, sino que sólo se otorgan por pertenecer a la empresa o desempeñar un puesto de trabajo. Incluyen conceptos como protección de la salud, servicios del empleado, servicios a la familia del empleado, pensiones de jubilación o vejez, tiempo de descanso remunerado. Su relación con la

productividad es muy débil y su objetivo básico es proteger el bienestar de los empleados. (p. 67)

Según Milton (2011) Ahora bien, la Calidad de Vida Laboral tiene muchos significados diferentes. Para algunos significa la cogestión con una creciente participación de los empleados en la toma de decisiones formales de la organización. Para otros el término sugiere esfuerzos para mejorar la productividad. Algunos sindicatos y grupos de trabajo la consideran como una repartición más equitativa de los ingresos y los beneficios. Terceros la ven como un rompimiento del alto grado de especialización típico en muchas situaciones de trabajo.

Para Molina (2014), realiza un estudio con el objetivo de integrar las diversas interpretaciones sobre la Calidad de Vida, a fin de formular una perspectiva, lo suficientemente amplia que incluya dimensiones sociológicas, económicas, psicológicas y políticas, a fin de tratar de formular una perspectiva de carácter integral.

Por otro lado Reyes (2013),

Expone la relación y las diferencias entre la Calidad de Vida Laboral y las motivaciones psicosociales en donde se destaca que las actitudes del hombre no sólo dependen de sus rasgos psicológicos, sino que son resultado de su interacción dentro de un contexto social, dentro del cual se encuentra el laboral.(p. 93)

Estas dos investigaciones sintetizan resultados importantes en cuanto a Calidad de Vida Laboral y dimensiones sociológicas, económicas, psicológicas y políticas, y Calidad de Vida Laboral y motivaciones psicosociales. Sin embargo los sistemas de remuneraciones salariales y los beneficios percibidos por los trabajadores juegan un papel importante en la percepción de los individuos de su Calidad de Vida en el Trabajo y estos no fueron dimensionados, y éste método utilizado interesa a los autores de esta investigación. A raíz de esto surge la inquietud de determinar si existe relación o no entre estos componentes: nivel de

remuneración salarial y beneficios recibidos y aspirados con la Calidad de Vida en el Trabajo.

La percepción que los individuos poseen de su Calidad de Vida Laboral podría estar compuesta por otras dos: una real y otra deseada o aspirada. La primera podría ser la vivida el día a día en la organización y la satisfacción que ésta podría generarle al trabajador; la segunda podría ser aquella que el trabajador considerara indicada para incrementar la calidad de vida laboral para ese momento. Entonces, la remuneración salarial y los beneficios percibidos por el trabajador serían el, o los factores que modificarían su percepción. En este sentido lo que se plantea es que la relación entre estos dos componentes y la Calidad de Vida Laboral modifique la percepción de los trabajadores.

En consecuencia, se genera la siguiente pregunta de investigación:

¿Existen relaciones entre la remuneración recibida y los beneficios recibidos y aspirados con la Calidad de Vida Laboral percibida por los empleados de Telcel C.A, sede principal Parque Canaima?

En este sentido, lo que se persigue con los resultados del desarrollo de la pregunta de investigación es observar la relación que existe entre el nivel de remuneración y beneficios recibidos y aspirados con la Calidad de Vida Laboral percibida por los trabajadores de la organización, a sabiendas que estas variables se encuentran influenciadas por los caracteres sociodemográficos propios de cada individuo. Se desea destacar si hay una relación entre estas variables, cuando los empleados expresan los beneficios ideales y su nivel de remuneración con la calidad de vida laboral percibida.

Clases de Remuneración.

Reyes (2012) señala que la remuneración se podrá estipular de la siguiente forma:

Por tiempo: Es aquella que ha sido estipulada en base a la unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un

determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo. Este se subdivide en:

Diario: El cual resulta del treintavo de la remuneración percibida en el mes.

Hora: No es más que la alícuota resultante de dividir el diario por el número de horas de la jornada trabajada.

Por obra, pieza o destajo: Es aquella cuya base de cálculo no podrá ser inferior a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor.

Por tarea: Es aquella en donde se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada. (pp. 36-37).

Funciones de la remuneración en las organizaciones.

Las cuatro funciones de la compensación son:

Alineamiento Estratégico

Son las remuneraciones y los beneficios un medio privilegiado para asociar las metas y valores de una organización con la motivación y desempeño de los trabajadores. Los trabajadores saben “traducir” que se les está pagando y que se espera de ellos mediante su trabajo.

Esta relación entre metas organizacionales y el desempeño de las personas, unidades mediante las compensaciones, es la función de alineamiento estratégico. Si a las personas se les paga por aumento de producción, por ahorro de costo, por cumplimiento de metas de ventas, presupuestos o plazos, entenderán claramente cómo deben ajustar su desempeño a las expectativas de la empresa y se reducirá las disonancias que puedan presentarse.

Equidad Interna

Otra función de las remuneraciones es la de pagar según el impacto de cada cargo en los resultados del negocio. Para ello es necesario evaluar dicho impacto mediante técnicas de evaluación de cargos que garanticen una mirada ecuánime

y sistemática a todos los cargos de la organización. Lo equitativo está en que se use el mismo conjunto de variables y las mismas unidades de medida para ponderar la importancia relativa de todos los cargos. La equidad está en ello y no como se creía que los resultados de la evaluación deben de ser homogéneos.

Competitividad externa

Las remuneraciones deben de permitir la contratación y mantenimiento del personal que la organización requiera. Para ello es necesario mirar al mercado y establecer en qué nivel de remuneración se busca posicionarse. Si no se paga lo que el mercado comparativo paga o no se administran dinámicamente las compensaciones para ajustarse a los aumentos de demanda del mercado, la probabilidad de no encontrar los talentos requeridos, de rotación lamentada y de daño a la eficiencia organizacional es alta. Para ello, es habitual que muchas organizaciones cuenten con encuestas de mercado de remuneraciones para testear permanentemente su posicionamiento. De allí que, esta práctica será positiva, en la medida que se comprenda que la remuneración no sólo debe de asegurar la equidad interna sino también el criterio de competitividad externa.

Dirección del desempeño

Relacionado a la función de alimentación estratégico, el diseño de las compensaciones debe garantizarse que el desempeño de las personas se dirija a lo que la empresa espera. De tal manera que si la organización desea alcanzar este fin, debe de considerar el tipo de trabajo de la persona, los resultados que se esperan de su cargo y como recompensarlos por los logros de mostrados.

Se debe de tener claro que el desempeño de los trabajadores es el activo más valioso y por ende es relevante que establezcan reconocimientos adecuados para poder objetivar el desempeño y así definir los sistemas salariales.

Importancia de la remuneración para las organizaciones

Según Chávez (2012) plantea: “para las organizaciones, las compensaciones representan un costo y una inversión” (p. 284). Se dice que es un costo, porque se refleja en el costo del producto o servicio final. Mientras que es una inversión,

en vista de que simboliza la aplicación de dinero en un factor de producción el trabajo como un intento por conseguir un retorno mayor del mismo.

La participación de la remuneración en el valor del producto depende, obviamente, del ramo de actividad de la organización. Cuanto más automatizada sea la tecnología, menor será la participación de las remuneraciones en los costos de producción. Por otro lado, cuanto mayor sea el índice de manufactura, mayor será la incidencia de las remuneraciones en los costos de producción. En cualquiera de estos casos, las compensaciones económicas siempre representan para la empresa un respetable volumen de dinero que deba de ser muy bien administrado.

Sistemas de recompensas y sanciones aplicados en las organizaciones

Para Urquijo (2013) dice:

Para funcionar dentro de ciertos estándares de operación, las organizaciones disponen de un sistema de recompensas (es decir, incentivos y alicientes para estimular ciertos tipos de comportamientos) y de sanciones (es decir, castigos y penas, reales o potenciales, para evitar ciertos tipos de comportamientos) (p. 159)

Todas las organizaciones adoptan un complejo sistema de recompensas y sanciones para mantener a su personal dentro de comportamientos esperados. Recompensas, mediante refuerzo positivo, los patrones de conducta que se consideran adecuados, y castigan las inadecuadas. En este orden, Chávez (2012) expone: “Los sistemas de recompensas y sanciones constituyen los factores básicos que inducen a las personas a trabajar a favor de la organización”. (p. 160)

Los sistemas de recompensas incluyen el paquete total de beneficios que la organización pone a disposición de sus miembros, así como los mecanismos y procedimientos para distribuirlos. No sólo se tienen en cuenta los salarios, vacaciones, bonificaciones, ascensos, sino también otras compensaciones menos visibles, como seguridad en el trabajo, transferencias laterales a posiciones más

desafiantes o a posiciones que impliquen crecimiento, desarrollo adicional y varias formas de reconocimientos del desempeño excelente.

Por otra parte, el sistema de sanciones incluye una serie de medidas disciplinarias tendientes a orientar el patrón de comportamiento de las personas para que no se desvíen de los estándares esperados, a evitar la recepción de dichos patrones (con advertencias verbales o escritas) y, en casos extremos, a castigar la reincidencia (suspensión del trabajo), o incluso a separar al autor de los demás miembros (despido de la organización).

La filosofía básica que se recomienda en un sistema de recompensas y sanciones debe de fundamentarse en los siguientes principios.

Retroalimentación; es decir, refuerzo positivo del comportamiento deseado, lo cual tiene base en el concepto de Skinner de que “el comportamiento está determinado por sus consecuencias”. Este criterio se basa en dos (02) ideas principales.

Las personas procuran desempeñarse en sus actividades de la manera mediante la cual obtienen mayores recompensas.

Las recompensas ofrecidas actúan en el sentido de reforzar, cada vez más, el mejoramiento del desempeño.

Concatenación de las recompensas y de las sanciones con los resultados esperados.

Concatenación de las recompensas y de las sanciones con una concepción ampliada del cargo.

Los programas de remuneración por resultados: nuevo enfoque

La nueva economía va imponiendo nuevas formas de retribución a los elementos más valiosos de la empresa: el recurso humano; de modo que éstas han

adoptado poco a poco sistemas globales de retribución a las necesidades personales y familiares de su recurso humano. Por consiguiente, la adaptación de este tipo de mecanismo le permite mantenerse en el tiempo y a la vez contar con trabajadores comprometidos con la estrategia organizacional.

Una empresa que desee un compromiso real con los resultados del negocio, por parte de su personal, debe de ser capaz de correlacionar la actividad individual y única de cada persona con el desempeño total de la organización. Cada área debe ser analizada en función de indicadores claves de rendimiento, que permitan establecer mecanismos de control y mejora, cuyo fin pueda impactar en un incremento de las retribuciones salariales.

De allí que el florecimiento de esta modalidad de remuneración variable, busca o pretende vincular el desempeño con la retribución económica, donde la premisa básica es superar el desempeño por medio del mejoramiento económico. Este tipo de incentivos resulta ser el más aplicado en los últimos tiempos, en el cual la organización evalúa el rendimiento y ajusta sus compensaciones en función de los resultados.

Lo que se intenta con la implementación de este nuevo enfoque es pagar al recurso humano de acuerdo al valor que genere dentro de la empresa, haciendo que este pueda ajustar sus condiciones laborales a sus necesidades e intereses personales con el fin de que tanto la empresa como el trabajador se beneficien, logrando así una mayor vinculación con los objetivos y las estrategias. Este sistema está basado en lo que el “empelado” puede llegar a hacer y no en lo hace. Busca estimular el interés y el esfuerzo del trabajador por adquirir habilidades que mejorarán su desempeño. Evalúa la importancia de las personas para el desarrollo de la organización.

Principales modelos de remuneración según los resultados

De acuerdo a Capón (2013), señala: “Los programas de pagos por resultados más utilizados son; el pago a destajo, las bonificaciones, la participación de utilidades y la participación en los ahorros” (p. 65).

De manera que, si una organización desea introducir un sistema avanzado de remuneración basado en los objetivos con el fin de lograr el compromiso de su personal con las metas de la empresa, es necesario explorar los siguientes modelos:

Planes de pago a destajo

Este tipo de pago ha existido durante casi un siglo. Ha sido una forma popular de pago para los trabajadores de producción.

En los planes de pago a destajo, los trabajadores reciben una suma fija por cada unidad de producción que terminen o elaboren. Robbins (2012) expresa: “Cuando un trabajador no tiene un salario base y se le paga sólo por lo que produce, es un plan a destajo puro” (p. 165).

Al trabajar le proporciona un piso de ingreso, el hecho de aplicar estos programas, y al mismo tiempo le ofrece un incentivo por productividad.

Planes de bonificación

Son programas a nivel de toda la organización que distribuyen recompensas con base en la suma de dinero ofrecida al final de cada año.

Se encuentran ligados a los sistemas de dirección por objetivos. De tal manera que a principios de año, se fijan metas individuales para cada trabajador. Si al final del ejercicio, este las consigue, entonces la empresa le ofrece un bono, cuya cuantía dependerá del éxito de la labor desarrollada. Son respecto a esto, Chiavenato (2010) argumenta que: “El desempeño se medirá a través de la utilidad alcanzada, el mejoramiento de la productividad, el aumento de la participación en el mercado”. (p, 263). De modo que el éxito de este modelo de remuneración dependerá del uso correcto que se le dé a estos criterios a la hora de evaluar el rendimiento de las personas, evitando así la subjetividad y la injusticia.

Participación de Utilidades

Se le ofrece al trabajador una participación en función del margen de beneficio o utilidad generada por la organización. Las recomendaciones pueden consistir en egresos directos de efectivos o en forma de paquetes de acciones; caso éste que se otorgado particularmente a los administradores.

Chávez (2012) señala:

Representa otro modelo de la remuneración flexible relacionada con el desempeño del empleado para conseguir las metas y resultados establecidos en determinados periodos. La participación en las utilidades significa tener un porcentaje o franja de valor en los resultados de la empresa o del departamento que ayudó a conseguir, con su trabajo personal o del equipo (p. 269)

Participación en los Ahorros

Robbins (2012), la define como: “Es el plan de incentivos en el que el mejoramiento de la productividad del grupo determinará la cantidad total de dinero que se asigna” (p. 166)

La división de los ahorros provenientes de la productividad puede repartirse entre aquellos comportamientos específicos que están menos influidos por factores externos.

Programas remunerativos fundamentados en los resultados.

Existen muchas razones por las cuales se consideran a estos sistemas como ventajas. Según Figueroa (2014) señala que: “Promocionan un incentivo valioso, inducen al trabajo más esforzado y productivo, además que están en relación directa con la productividad de los empleados” (p. 124)

Desde el momento en que adopta este esquema salarial se generan un sinnúmero de ventajas, entre las cuales se destacan las siguientes.

Reduce los costos, en el sentido de que no se paga en demasía a alguien que no esté haciendo bien su tarea.

Incentiva a los trabajadores para que se esfuercen más, lo que traerá como consecuencia que se mejoren y se incrementen las labores de dichas personas.

Despierta el compromiso del personal, en vista de que se concientizará en que debe de realizar una excelente labor para poder recibir la recompensa esperada.

Permite que los trabajadores se muestren interesados en solicitar los cursos de capacitación y desarrollo, con el fin mejorar su competencia y rendimiento.

Sirve como motivación intrínseca, es decir, como factor motivacional, pues hace énfasis en la autorrealización personal.

Premia el buen desempeño, e incentiva el desempeño, ya que se concentra en retribuir la forma como el trabajador llega a alcanzar los resultados y objetivos.

Según Urquijo (2013) alega que la principal ventaja de la remuneración en base a los objetivos es: "Ajustar la remuneración a las diferencias individuales de las personas y a la consecución de las metas y resultados, buscando con esto estimular el desempeño, y por ende la productividad" (p.162)

Remuneraciones según los resultados

Estos programas remunerativos se deben de planear en un contexto estratégico, porque de lo contrario podrían generar inconvenientes.

Se pueden presentar algunas limitaciones, como serían.

Tiende a generar frustración, en vista de que si un trabajador no se encuentra en condiciones de llegar a alcanzar la meta en el tiempo fijado, aun cuando crea que aportó todo su potencial.

Modifica las estructuras salariales lógicas y rígidamente establecidas, instalando la contingencia en función del desempeño.

Puede crear quejas de los trabajadores no beneficiados.

Estimula la subjetividad por parte del supervisor directo en cuanto a la evaluación del desempeño de sus subordinados. En base a esta limitante Davis y Robbins (2012) refuerzan diciendo que:

Un factor importante que genera confusión en las evaluaciones es la probabilidad que una o ambas partes se enfraquen en atribuciones inapropiadas, lo cual consiste en la asignación perceptiva de causas alternativas al comportamiento de la propia persona con base en ideas preconcebidas y razonamientos deficientes. (p 185)

Designa un interés concentrado en el rendimiento, lo que conlleva en muchos casos al descubrir de otras responsabilidades, como lo sería la dirección.

Compensación basada en los resultados

Este tipo de remuneración constituye una estrategia para que cada unidad y, por ende, cada persona, se motive a lograr sus objetivos. Además, permite lograr la siguiente la siguiente en la organización, la cual se da a través del establecimiento claro de objetivos que sean entendidos por las personas que van a intervenir en su logro. Estos objetivos, en lo posible, deberán ser definidos por todos los miembros del equipo, logrando la integración de todas las personas.

Experiencias realizadas en organizaciones donde se formulen proyectos, han demostrado que se logra mayor participación individual y un compromiso con el proyecto y la organización cuando los objetivos son planteados y concretados con todos los integrantes del grupo, claro está, los lineamientos o políticas corporativas serán la guía de estos objetivos, pero es necesario tomar en cuenta

que cada unidad conoce sus alcances y sus límites tanto internos como externos, tanto extrínsecos como intrínsecos a la organización.

El establecer este tipo de estructuras salariales, representa una decisión que se basa en el cumplimiento de los objetivos planteados, los cuales redundan en el crecimiento económico y organizacional.

Remuneración por objetivos y la productividad

La adaptación de la compensación por resultados ha generado grandes cambios organizacionales, y en especial en los estándares de productividad donde el efecto es claro.

Con esta base, Chávez (2012), concibe el hecho de que: “El dinero puede ser un motivación efectivo para una mayor productividad, siempre que el empleado perciba que el aumento de su esfuerzo lleva de hecho al aumento de su recompensa monetaria” (p. 299).

En lo fundamental, se debe de considerar la productividad como efecto y no como causa de la administración de varios recursos integrados. En general, se dice que la productividad es una relación mensurable entre el producto obtenido y los recursos utilizados. Sin embargo en el que toca al recurso humano, dependerá no sólo del esfuerzo realizado y del método racional, sino sobre todo del interés y motivación de la persona. Es por ello, que existe una vinculación relevante entre esta compensación y los niveles de productividad, en cuanto que si se entrega una mejor retribución al esfuerzo de los colaboradores, existirá un mayor y mejor cumplimiento de las metas, lo que le permitirá a la empresa incrementar su productividad. Se podrá despertar el compromiso de los trabajadores a desarrollar de manera positiva sus actividades, despejándose así el futuro.

Dimensiones Las escalas remunerativas

Dimensión: expectativas económicas

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, D. Leg. N° 276

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR en su artículo sobre los Regímenes Laborales en el Perú (2012), establece que el D. L. 276:

Es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. Su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles (p. 20)

La carrera administrativa en el régimen N° 276, cuenta con tres grupos ocupacionales, con distintos niveles cada uno, donde la homogeneidad salarial está establecida mediante un sistema único de remuneraciones, constituida por un salario básico, además de bonificaciones y beneficios.

Según el informe elaborado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en mayo de 2012, los servidores del régimen laboral público administrativo por grupo ocupacional, se dividen de la siguiente manera:

Actualmente, de acuerdo con el Módulo de gestión de recursos humanos del MEF, la carrera administrativa está compuesta principalmente, por técnicos (39.3%) y auxiliares (32.7 %), quienes conforman el 72% del total de servidores del régimen laboral público a nivel de gobierno nacional. En tanto, el 13.5 % está conformado por profesionales y (14.5 %) por funcionarios o directivos (SERVIR, 2012, p.22).

Esta norma fue promulgada en 1984 y reglamentada con el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

Dimensión Remuneración y prestaciones

Esta dimensión explora el grado de satisfacción del personal en el aspecto remunerativo, la recompensa como reconocimiento a su trabajo; se analizará la

percepción sobre la administración y políticas salariales que maneja la organización.

Resulta evidente, que el dinero es importante para las personas, por diversas razones. Sin duda alguna, es valioso por los bienes y servicios que permite comprar. Este aspecto es su valor económico como medio de intercambio para la distribución de recursos económicos, además de ser un medio social de intercambio.

Todo el mundo ha observado su importancia como símbolo de estatus de quienes lo tienen y, de tal forma puede ahorrarlo, gastarlo indiscriminadamente o regalarlo con generosidad Davis (2012). plantean que: “El dinero tiene valor de estatus cuando se recibe y cuando se gasta” (p. 160).

Las remuneraciones, por otro lado, representan para los trabajadores lo que su patrono piensa de ellos y de su trabajo.

Según Urquijo (2013) la remuneración, es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, por lo que muchos autores consideran la remuneración como una contraprestación. Asimismo Arquito, la define económicamente como la remuneración cierta, anticipativa a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajador, pendiente.

Figuroa (2012):

La palabra compensación significa equilibrar, deducir e implica intercambio, este significado adquiere validez cuando se enmarca en una relación empleado empleador, dado que la compensación trata de equilibrar la relación existente entre el capital y el trabajo, otorgando este último una remuneración por las labores realizadas. Por lo demás, define la compensación en términos organizacionales, como todas las formas de retribuciones financieras, servicios tangibles y beneficios que el empleado reciba como parte de una relación de empleo. (p. 57)

Sin embargo para Reyes (2013), la compensación significa la retribución, la remuneración o la recompensa que la empresa otorga a sus empleados por su trabajo. Se usa para denotar la cantidad mensual en efectivo que los empleados reciben sobre la base de un mes de trabajo; dicho término comúnmente se le denomina sueldo y generalmente este elemento es la parte más significativa de los pagos, en efectivo y periódicos, que el empleado recibe, por lo que resulta fundamental que la empresa tenga elementos técnicos para determinar el nivel de sueldos de su personal. También cabe mencionar que con el sueldo normalmente se está reconociendo el desempeño que las personas ya han demostrado, es decir, el desempeño pasado.

Anaya & Suarez(2011)

Importancia de la remuneración. La compensación se considera como el instrumento mediante el cual las organizaciones retribuyen, ya sea de manera directa o indirecta, las contribuciones de los empleados con miras a lograr los objetivos de estos. Es por ello que la compensación persigue una serie de fines concretos que le aseguran a la empresa contar con un nivel adecuado de recursos humanos capacitados para llevar a cabo las funciones necesarias que contribuyen a la consecución de sus objetivos sociales y económicos, ofreciendo productos y/o servicios a la comunidad y obteniendo beneficios para la actividad realizada, p. 79).

Pero en segundo lugar, las compensaciones hacen parte de la estructura de costos totales de la producción; por ello, su planificación, control y coordinación constituyen un bastión para las gestiones financieras, productivas y de mercado. Su adecuado diseño guiado por la cultura, la misión y la visión organizacional, harán que dejen de ser un gasto para convertirse en una inversión productiva.

Dimensión: Salario laboral

Punset, (2012)

Uno de los elementos del Contrato de trabajo es la remuneración, la cual consisten en la contraprestación que el empleado da en dinero o en especie al trabajador por su trabajo. (p. 78)

Para Chávez (2012):

La remuneración puede darse en efectivo o en especie, caso en el cual el salario en especie no puede superar el 50% del total del salario, y tratándose del salario mínimo, máximo se puede pagar en especie hasta un 30%.

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

De la norma transcrita se entiende que todo pago hecho al trabajador, no importa el concepto o definición que se hace parte del salario. Ahora, el pago que se haga al trabajador debe corresponder a la retribución que el empleador hace al trabajador por la prestación de sus servicios. Esto quiere decir, que aquellos pagos que no corresponden a una contraprestación por la labor del trabajador, no pueden considerarse salario, como bien es el caso de las indemnizaciones, viáticos (en los términos del Art. 130 del C.S.T), pagos por mera liberalidad el empleador, etc.

Reyes (2013)

En este sentido, la compensación (sueldos, salarios, etc.), es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez, ayuda

a la organización a obtener, mantener y retener la fuerza de trabajo productiva (p. 62)

Cabe considerar por otra parte, que la compensación es vista de diferentes maneras por la sociedad, los accionistas, los empleados y los empleadores. La sociedad ve el pago como una medida de justicia (p.ej. equidad entre hombres y mujeres). Para los accionistas posee un interés especial por la medida de participación que se le otorga al empleado en la empresa. Para los empleados es un intercambio por su servicio, como una recompensa por un trabajo bien hecho; éstos reflejan sus habilidades personales o el retorno de la educación o entrenamiento que han adquirido.

(Reyes, 2013).”Los empleadores ven la compensación como una fuente de ventaja competitiva, como una posible influencia en las actitudes y comportamiento del trabajo del empleado y su comportamiento organizacional “.

Juárez (2012)

Es común utilizar el término de compensación para designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como empleados de una empresa. De eso que recibe por su trabajo, una parte muy importante está constituida por el sueldo, y los beneficios, tanto en efectivo como en especies. La otra parte significativa corresponde a la satisfacción que el empleado obtiene de manera directa, con la ejecución de su propio trabajo y de las condiciones laborales en que este se lleve a cabo. p. 123).

Ahora bien, el salario juega un papel importante en el concepto de equidad interna puesto que esta se fundamenta en el precepto legal que establece que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe n corresponder también un salario igual” y como consecuencia, “a mayor trabajo, debe corresponder también mayor salario”. En otras palabras el salario es utilizado para que el empleado mida el equilibrio que

este percibe entre sus aportes a los fines de la empresa y lo que considera una compensación justa a esos aportes (Juárez, 2012).

1.3. Justificación

Para las organizaciones, las retribuciones y compensaciones juegan un rol estratégico en cuanto a la gestión del recurso humano. Representan la base para el éxito de las empresas; de modo que estos incentivos deben enfocarse de tal manera que presenten inversiones a la hora de mejorar los niveles de esfuerzos y contribuciones por parte de las personas al momento de desarrollar sus actividades, lo cual influirá directamente en el mejoramiento de la productividad y en el incremento de la calidad en todas las operaciones efectuadas en la empresa.

Por tal motivo, la retribución variable en función de los objetivos concretos pactados entre empresa y trabajadores ha ganado terreno en los últimos años y han comenzado a afectar todo el conjunto organizativo.

La organización que se rige por este nuevo enfoque salarial, no busca apropiarse de los resultados, sino que los distribuye proporcionalmente entre ella y las personas que ayudaron a lograrlos. De este modo, la actual situación experimentada en las empresas es la de retribuir a los trabajadores de acuerdo a los objetivos cumplidos.

La remuneración por resultados es un factor bastante sustancioso para motivar e incentivar al recurso humano y obtener el comportamiento proactivo, emprendedor y eficaz que se desea en la búsqueda de los resultados.

Por tal efecto, el diseño de este tipo de programas salariales en el mundo de hoy, tiene como idea transformar al trabajador en un aliado y un socio en los negocios. Por consiguiente, una investigación enmarcada en estos criterios fundamenta su importancia en los siguientes argumentos:

Permite determinar el grado de trascendencia que tienen los programas remunerativos.

Permite analizar los sistemas de recompensas sanciones desarrollados en las empresas.

Determinar la importancia que tiene el hecho de implementar un programa de compensación variable como estrategias.

Establece la relación existente entre este tipo de retribución por resultados y el incremento de los estándares de productividad.

Justificación práctica

La investigación se justifica en el hecho de que busca poner de manifiesto en qué el satisfacción laboral se relaciona con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de la Red de Salud Lima ciudad 2016, es relevante para mejorar el clima laboral, el desarrollo profesional, la calidad de vida de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016.

Al determinarse esta relación, se pueden abordar medidas y estrategias para contribuir a la solución del problema en el caso del Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores y consecuentemente, aportar en la mejora de la calidad de los servicios de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad.

Justificación metodológica

El estudio pretende identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad, para poder mejorar los servicios de una manera eficiente, eficaz, y de calidad a las personas que trabajan en la institución mencionada líneas arriba.

Esta investigación va a permitir diagnosticar y evaluar las dos variables, utilizando métodos como modelos estadísticos, especialmente en el trabajo de campo, procesamiento de datos y análisis de resultados obtenidos.

Desde el punto de vista metodológico, podemos afirmar que esta propuesta ha buscado analizar la satisfacción laboral (significación en la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento del personal y/o social, beneficios económicos) con las escalas remunerativas (Expectativas económicas, Remuneración y prestaciones, salarios) con un tratamiento descriptivo correlacional de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas sobre ambas variables según los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad. Los instrumentos empleados en este estudio han sido creados a partir de las bases teóricas y de la realidad de los sujetos observados. Luego para ser aplicados han sido validados por juicio de expertos y sometidos a prueba de confiabilidad cada uno de los ítems.

Se considera que una investigación tiene justificación metodológica cuando su desarrollo ayuda a resolver dificultades o por lo menos propone estrategias o métodos que, de aplicarlos, contribuirán a resolverlo. Estos criterios evidentemente son flexibles y de ninguna manera exhaustivos. Podemos decir que cuanto mayor número de respuestas que se contesten positivas y satisfactoriamente, la investigación tendrán bases sólidas para justificar su realización.

1.4. Problema

1.4.1. Realidad problemática

Los sistemas socioeconómicos de cualquier país, basan su funcionamiento en las políticas que se determinan a través del Estado. A nivel internacional el 76% no están satisfechos con su empleo, siendo la variable principal el salario.

Asimismo cuando se habla de satisfacción laboral también se habla de coordinación de las actividades de todas las personas que integran una organización para obtener el máximo aprovechamiento en las escalas remunerativas.

En la actualidad, la mayor parte de las empresas exitosas se dirigen con rapidez hacia la adopción de programas de remuneración flexibles y variables, que sean capaces de motivar, incentivar y despertar el entusiasmo de las personas; logrando así la satisfacción laboral, el reconocimiento de las contribuciones y el reforzamiento de los objetivos estratégicos.

Este lineamiento constituye una fórmula de carácter trascendental, la cual busca que el trabajo del empleado sea bien compensado, en donde la remuneración serán establecidos de acuerdo a los logros cumplidos, prevaleciendo con esto los beneficios tanto para el trabajador como para la organización.

Por ello, el grado de satisfacción que manifiesten los trabajadores en el desempeño de sus labores, está ligado estrechamente a la satisfacción laboral; en ese entendido señalaremos que entre más identificados se sientan los empleados con el clima en que desarrollan su trabajo, en igual magnitud será su escalas remunerativas.

En la actualidad, los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad 2016, manifiestan que no están satisfechos con las escalas remunerativas ya que la reforma de salud no contempla una remuneración equitativa para todos los trabajadores, razón por la cual surge la inquietud de llevar a cabo un estudio destinado a comprobar si la satisfacción laboral se relaciona significativamente con las escalas remunerativas, de esta manera revalorizar al trabajador de la institución en estudio, quien debe contar con las condiciones adecuadas para su pleno desarrollo, incremento de la productividad y el cumplimiento de sus funciones, en el marco de una política integral de recursos humanos.

1.4.2. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016?

Problemas específicos

Problema Específico 1

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral en su dimensión Significación de tareas y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016?

Problema Específico 2

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral en su dimensión Condiciones de trabajo y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016?

Problema Específico 3

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral en su dimensión Reconocimiento del personal y/o social y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016?

Problema Específico 4

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral en su dimensión Beneficios económicos y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016?

1.5. Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Significación de tareas y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Condiciones de trabajo y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Reconocimiento del personal y/o social y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016.

Hipótesis específica 4

Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Beneficios económicos y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo Específico 1

Determinar la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión Significación de tareas y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión Condiciones de trabajo y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión Reconocimiento del personal y/o social y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016.

Objetivo Específico 4

Determinar la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión Beneficios económicos y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Para este estudio se identificaron las siguientes variables

2.1.1. Definición conceptual: variable 1 satisfacción laboral

Según Palma (2004)

Considera como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo. En definitiva, al grado en el que a uno le gusta su trabajo (p14).

La satisfacción laboral, es entendida como la actitud hacia el trabajo, representa para la sociedad un referente de los estándares de calidad de vida en las organizaciones, que conjuntamente con el rendimiento laboral y la cultura organizacional expresan el grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzado por la institución y su diagnóstico permite tomar decisiones con respecto a las políticas y planes de la empresa.

La definición operacional de la variable satisfacción laboral a partir de sus dimensiones: Satisfacción de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento del personal y/o social, beneficios económicos, con sus respectivos indicadores los cuales serán medidos a través de un cuestionario de 27 ítems con sus respectivos índices.

2.1.2. Definición conceptual: variable las escalas remunerativas

Para Reyes (2013) Las escalas remunerativas es cuando el trabajador recibe como retorno por la ejecución de las tareas realizadas, asimismo las remuneraciones de acuerdo a categorías establecidas en la reforma política remunerativa sector público, con el fin de contribuir al mejoramiento del sector público a través del fortalecimiento del Servicio Civil. (p.67)

La definición operacional de la variable escalas de remuneraciones a partir de sus dimensiones: Expectativas económicas, remuneración y prestaciones, dimensión salarios, con sus respectivos indicadores los cuales serán medidos a través de un cuestionario de 24 ítems con sus respectivos índices.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacional de la variable Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Significación de tareas	Esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.	Del 01 al 06	Total acuerdo. De acuerdo. Indeciso. En desacuerdo. Total desacuerdo.	Muy Satisfecho (99-135)
	Existencia o disponibilidad de elementos	Del 07 al 14		Satisfecho (63-98)
Condiciones de trabajo	Disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.			Insatisfecho (27-62)
Reconocimiento del personal y/o social	Reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, Logros en el trabajo Impacto de los logros en el trabajo.	Del 15 al 21		
Beneficios económicos	Aspectos remunerativos o incentivos económicos	Del 22 al 27		

Fuente. Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de las escalas remunerativas

Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de medición	Nivel y Rangos
Expectativas económicas	Bonificaciones Incrementos Retribuciones	1-6	Siempre = 5 Casi siempre = 4	Buena (89-120)
Remuneración Y prestaciones	satisfacción Estímulos Comparación de cargos. Criterios de equidad.	7-13	Algunas veces = 3 Casi nunca = 2	Regular (57-88)
Salarios	Carga laboral Bonos Comisiones Prestaciones	14-24	Nunca = 1	Mala (24-56)

Fuente: Elaboración propia del marco teórico.

2.3. Metodología

El método empleado en el estudio es hipotético deductivo, del enfoque cuantitativo, del paradigma positivista. Hipotético deductivo porque en el caso específico planteamos hipótesis de lo general a lo particular” (Cegarra, 2011, p.82).

2.4. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es de tipo básica ya que contribuye al conocimiento científico, al respecto se encontró que: “Dentro del enfoque cuantitativa, la calidad de una investigación se encuentra relacionada con el grado en que se aplique el diseño tal como fue preconcebido” (p, 136)

De ahí que mediante el tipo de investigación básica permite avanzar la información de tipo descriptiva, transversal, para reflexionar sobre el objeto de estudio que es la relación que existe entre variables (satisfacción laboral y escalas remunerativas).

2.5. Diseño de investigación

Diseño No experimental - Transversal – Descriptivo correlacional

Asimismo, Hernández, Fernández, Baptista (2010) define a los Diseños no experimentales como: “estudio que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p, 205).

Esta investigación es de diseño no experimental-transversal.

No experimental, porque de acuerdo a este tipo de investigación no cuenta con un grupo experimental dentro de la comunidad, no existe una variable dependiente a la cual se va manipular.

Es Transversal, Hernández, Fernández y Baptista (2010) sostienen que: “Recolectan datos en un solo momento y tiempo único donde su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento” (p, 289)

De ahí que en este estudio se analiza a los actores de como la satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016., dicho estudio se realizó en un mismo momento. El diseño correlacional se resume en el siguiente esquema.

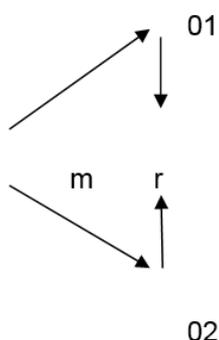


Figura 1. Esquema del diseño de investigación.

Dónde:

M: Es la muestra con lo cual se realizará el estudio.

O1: Indica la medición a la variable (Satisfacción laboral)

O2: Indica la medición a la variable (Escala Remunerativas)

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

La población se considera a todos los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016. Que en su conjunto son un total de 99 trabajadores entre varones y mujeres al respecto Hernández (2010, p. 239) define a la población como “el conjunto de todas las cosas que concuerdan con determinadas especificaciones esto se entiende como la totalidad de los sujetos posibles a ser analizados”.

2.6.2. Muestra

La muestra es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de esta. Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 173). Para el estudio realizo un censo.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

En el estudio se hizo uso de la técnica de la encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento cuestionario.

Falcón y Herrera (2013).Se refieren al respecto que se entiende como técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información. La aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser resguardada mediante un instrumento de recolección de datos (p.12).

En base a la técnica definida se empleó dos instrumentos denominados cuestionario tipo escala con ítems a ser respondido de acuerdo a sus percepciones dichos instrumentos se construyen en relación con los procedimientos de operacionalización de las variables. El instrumento de medición de satisfacción laboral fue aplicado a los sujetos de la muestra para medir el nivel de percepción y el otro instrumento Escalas remunerativas fue aplicado a los mismos sujetos para medir el nivel de remuneraciones de los trabajadores.

Encuesta

En tal sentido, de acuerdo con Hernández et al (2010) la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, de ahí que en este estudio se asume dicha técnica ya que como muestra se trabajará con un total de 99 trabajadores.

La encuesta, al respecto, Quintero, (2014, p.4), indica: “Consiste en formular una serie de preguntas recogidas en un cuestionario para conocer la opinión del público sobre un asunto determinado y reflejado mediante estadísticas”.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para analizar cada una de las variables se utilizó el programa SPSS V. 21, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente Rho Spearman.

Rho Spearman: “El coeficiente de correlación por rangos (ρ) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos estudiados puede establecerse un orden jerárquico para las series”. (Ávila, 2012, p.225)

Prueba hipótesis: Para Torres (2010) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” p. (129).

Nivel de Significación: Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de $x - y$. N es el número de parejas.

III. Resultados

3.1. Descripción

3.1.1. De la hipótesis general (H1)

Hallazgos acerca de la relación entre la satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016

Tabla 3

Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016

Satisfacción Laboral	Escalas remunerativas						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	F	%	f	%
Insatisfecho	19	19	1	1	1	1	21	21
Satisfecho	0	0	23	23	13	13	36	36
Muy Satisfecho	0	0	7	7	35	35	42	42
Total	19	19	31	31	49	49	99	100

*Correlación de Spearman = ,745**p < .0.000*

Fuente: SPSS

Interpretación

En la tabla 3 observamos que si hay asociación entre el satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016, de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0. 745, $p < 0.000$; existe una correlación alta entre ambas variables. También podemos observar que 13 trabajadores de satisfacción laboral han logrado la remuneraciones (13%) y 35 trabajadores de satisfacción laboral están muy satisfecho hicieron lo propio (35%), haciendo un total de 48 trabajadores de 99.

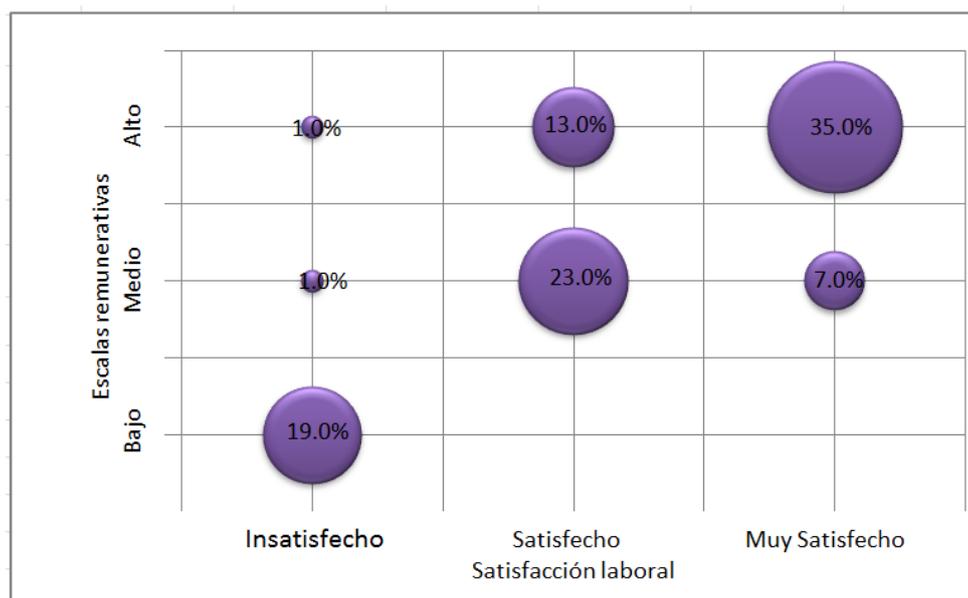


Figura 2 . La Satisfacción laboral y su relación las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

Interpretación

En la figura 1 observamos que el satisfacción laboral en un nivel insatisfecho, el 19% de los trabajadores percibe un nivel bajo de remuneraciones. Por otro lado, la satisfacción laboral en un nivel satisfecho, el 23% de los trabajadores percibe un nivel de regular remuneraciones, el 7% de los trabajadores percibe un nivel de buena remuneración. Asimismo, la satisfacción laboral en un nivel muy satisfecho, el 7% de los trabajadores percibe un nivel medio de remuneraciones, el 35% de los trabajadores percibe un nivel de buena de remuneraciones. Por consiguiente, a mayor satisfacción laboral mayor remuneraciones y viceversa.

3.1.2. De la hipótesis específica (H2)

Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral en su dimensión significación de tareas y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

Tabla 4

Satisfacción laboral en su dimensión significación de tareas y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016

Significación de tareas	Escalas remunerativas						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfecho	19	19	3	3	1	1	23	23
Satisfecho	0	0	18	18	10	10	28	28
Muy Satisfecho	0	0	10	10	38	38	48	48
Total	19	19	31	31	49	49	99	100

Correlación de Spearman = ,735, p = .000

Fuente: SPSS

Interpretación

En la tabla 4 observamos que si hay asociación entre la satisfacción laboral en su dimensión significación de tareas y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016, de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.735, $p = .000$, existe una correlación alta entre ambas variables. También podemos observar que 10 trabajadores de la significación de tareas han logrado las escalas remunerativas (10%) y 38 trabajadores de significación de tareas están muy satisfecho hicieron lo propio (38%), haciendo un total de 48 trabajadores de 99.



Figura 3. La satisfacción laboral en su dimensión significación de tareas y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

Interpretación

En la figura 2 observamos que la significación de tareas en un nivel insatisfecho, el 19% de los trabajadores percibe un nivel bajo de remuneraciones. Por otro lado, la significación de tareas en un nivel satisfecho, el 18% de los trabajadores percibe un nivel de regular remuneraciones, el 10% de los trabajadores percibe un nivel de buena remuneración. Asimismo, la significación de tareas en un nivel muy satisfecho, el 10% de los trabajadores percibe un nivel medio de remuneraciones, el 38% de los trabajadores percibe un nivel de buena de remuneraciones. Por consiguiente, a mayor significación de tareas mayor remuneraciones y viceversa.

3.1.3. De la hipótesis específica (H3)

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

Tabla 5

Satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo y las escalas remunerativas

Condiciones de trabajo	Escalas remunerativas						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	F	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfecho	13	13	8	8	3	3	24	24
Satisfecho	4	4	14	14	1	1	19	19
Muy Satisfecho	2	2	9	9	45	45	56	57
Total	19	19	31	31	49	49	99	100

Correlación de Spearman = ,699, $p = .000$

Fuente: SPSS

Interpretación:

En la tabla 5 observamos que si hay asociación entre las condiciones de trabajo y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016, de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman =

0.699, $p= .000$, existe una correlación moderada entre ambas variables. También podemos observar que 1 trabajador de la significación de tareas han logrado las escalas remunerativas (1%) y 45 trabajadores de significación de tareas están muy satisfecho hicieron lo propio (45%), haciendo un total de 46 trabajadores de 99.

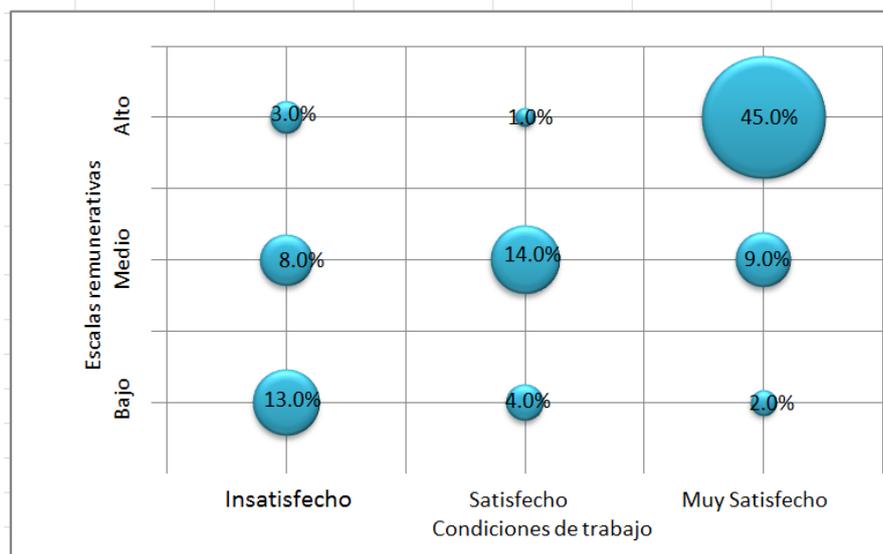


Figura 4 . Satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo y las escalas remunerativas

Interpretación

En la figura 3 observamos que las condiciones de trabajo en un nivel insatisfecho, el 13% de los trabajadores percibe un nivel bajo de remuneraciones. Por otro lado, las condiciones de trabajo en un nivel satisfecho, el 4% de los trabajadores percibe un nivel de bajo remuneraciones, el 14% de los trabajadores percibe un nivel de medio de remuneración. Asimismo, las condiciones de trabajo en un nivel muy satisfecho, el 9% de los trabajadores percibe un nivel medio de remuneraciones, el 45% de los trabajadores percibe un nivel alto de remuneraciones. Por consiguiente, a mayor significación de tareas mayor remuneraciones y viceversa.

3.1.4. De la hipótesis específica (H4)

Existe relación significativa entre el reconocimiento del personal y/o social y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

Tabla 6

Satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento del personal y/o social y las escalas remunerativas

Reconocimiento del personal	Escalas remunerativas						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfecho	19	19	5	5	4	4	28	28
Satisfecho	0	0	22	22	12	12	34	34
Muy Satisfecho	0	0	4	4	33	33	37	37
Total	19	19	31	31	49	49	99	100

Correlación de Spearman = ,716, p = .000

Interpretación

En la tabla 4: observamos que si hay asociación entre el reconocimiento del personal y/o social y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016, de acuerdo a la correlación encontrada de Rho Spearman = 0.716, p = .000, existe una correlación alta entre ambas variables. También podemos observar que 12 trabajadores del reconocimiento del personal han logrado las escalas remunerativas (12%) y 33 trabajadores del reconocimiento del personal están muy satisfecho hicieron lo propio (33%), haciendo un total de 45 trabajadores de 99.

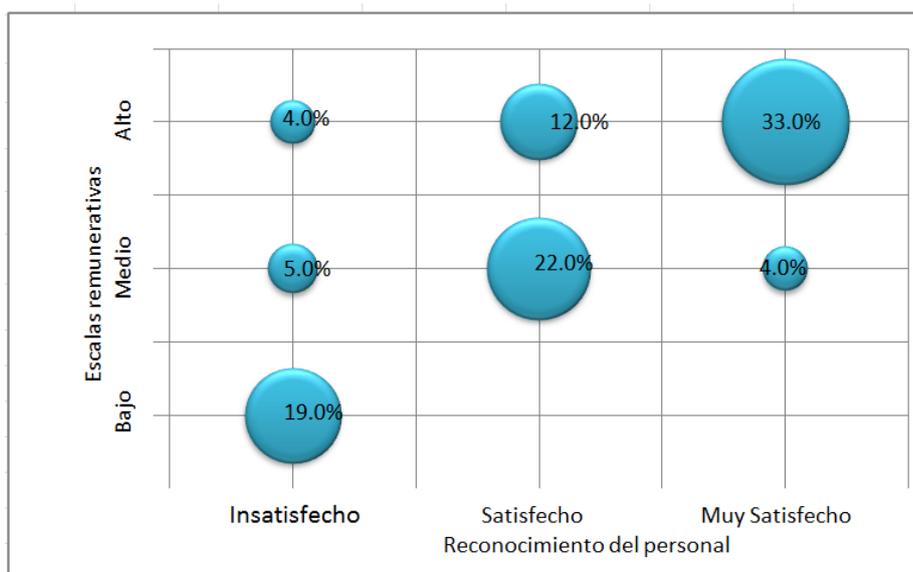


Figura 5. Satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento del personal y/o social y las escalas remunerativas

Interpretación

En la figura 4: observamos que el reconocimiento del personal en un nivel insatisfecho, el 19% de los trabajadores percibe un nivel bajo de remuneraciones. Por otro lado, el reconocimiento del personal y/o social en un nivel satisfecho, el 22% de los trabajadores percibe un nivel medio remuneración, el 12% de los trabajadores percibe un nivel alto de remuneración. Asimismo, el reconocimiento del personal en un nivel muy satisfecho, el 4% de los trabajadores percibe un nivel medio de remuneraciones, el 33% de los trabajadores percibe un nivel alto de remuneraciones. Por consiguiente, a mayor significación de tareas mayor remuneraciones y viceversa.

3.1.5. De la hipótesis específica (H5)

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

Tabla 7

Satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos y las escalas remunerativas

Beneficios	Escalas remunerativas	Total
------------	-----------------------	-------

Económicos	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfecho	13	13	0	0	2	2	15	15
Satisfecho	4	4	31	31	5	5	40	40
Muy Satisfecho	2	2	0	0	42	42	44	44
Total	19	19	31	31	49	49	99	100

Correlación de Spearman = ,788, $p = .000$

Interpretación

En la tabla 7 observamos que si hay asociación entre los beneficios económicos y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016, según la prueba Chi-cuadrado de independencia: $***p < 0.000$; asimismo, de acuerdo a la correlación encontrada de Rho Spearman = 0.788 existe una correlación alta entre ambas variables. También podemos observar que 5 trabajadores de los beneficios económicos han logrado las escalas remunerativas (5%) y 42 trabajadores de los beneficios económicos están muy satisfecho hicieron lo propio (42%), haciendo un total de 47 trabajadores de 99.

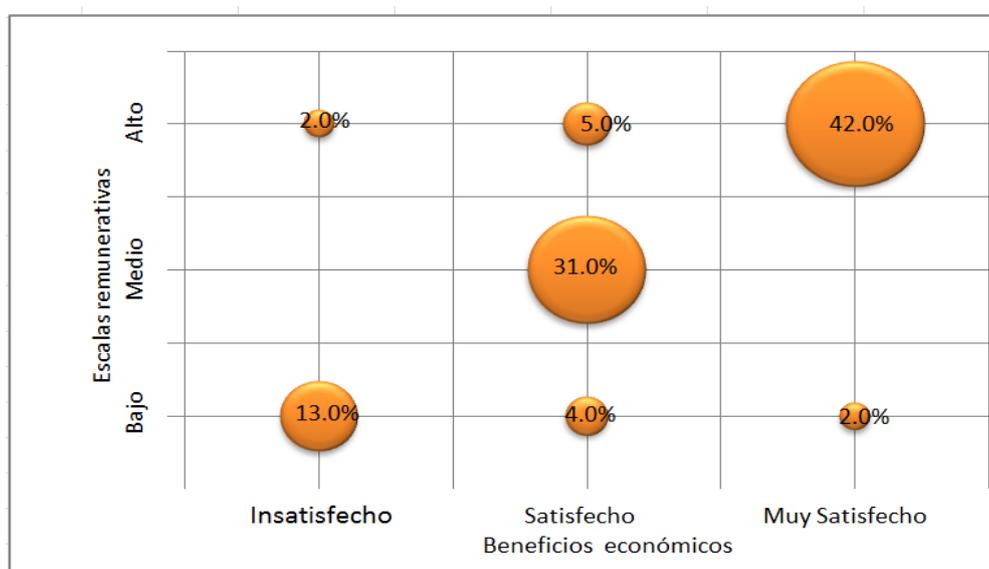


Figura 6 Satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos y las escalas remunerativas

Interpretación

En la figura 5 observamos que los beneficios económicos en un nivel insatisfecho, el 13% de los trabajadores percibe un nivel bajo de remuneraciones. Por otro

lado, los beneficios económicos en un nivel satisfecho, el 31% de los trabajadores percibe un nivel medio remuneración, el 5% de los trabajadores percibe un nivel alto de remuneración. Asimismo, los beneficios económicos en un nivel muy satisfecho, el 2% de los trabajadores percibe un nivel bajo de remuneraciones, el 42% de los trabajadores percibe un nivel alto de remuneraciones. Por consiguiente, a mayor significación de tareas mayor remuneraciones y viceversa.

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1. De la Hipótesis General (H1)

Prueba de hipótesis de la relación significativa las satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

Planteamiento de las hipótesis

H₁: Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

H₀: No existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

Nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

Cálculo del estadígrafo

Se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cuantitativas que no cumplen los supuestos para la aplicación de estadística paramétrica. Se obtuvo una correlación de 0.745 y una significación bilateral de 0,000

Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha$ Rechazar $\Rightarrow H_0$

Decisión:

Como $p=0,000 < \alpha = 0,05$ Rechazar $\Rightarrow H_0$

Por tanto, existe relación significativa entre la satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

3.2.2. De la Hipótesis específica (H2)

Prueba de hipótesis de la relación significativa entre satisfacción laboral en su dimensión significación en la tarea y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

Planteamiento de las hipótesis

H_1 : Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral en su dimensión significación en la tarea y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

H_0 : No existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral en su dimensión significación en la tarea y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

Nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

Cálculo del estadígrafo

Se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cuantitativas que no cumplen los supuestos para la aplicación de estadística paramétrica. Se obtuvo una correlación de 0.735 y una significación bilateral de 0,000

Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha$ Rechazar $\Rightarrow H_0$

Decisión:

Como $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ Rechazar $\Rightarrow H_0$

Por tanto, existe relación significativa entre satisfacción laboral en su dimensión significativa entre la significación de tareas y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

3.2.3. De la Hipótesis específica (H3)

Prueba de hipótesis de la relación significativa entre satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

Planteamiento de las hipótesis

H_1 : Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

H_0 : No existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

Nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

Cálculo del estadígrafo

Se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cuantitativas que no cumplen los supuestos para la aplicación de estadística paramétrica. Se obtuvo una correlación de 0.699 y una significación bilateral de 0,000

Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha$ Rechazar $\implies H_0$

Decisión:

Como $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ Rechazar $\implies H_0$

Por tanto, existe relación significativa entre satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

3.2.4. De la Hipótesis específica (H4)

Prueba de hipótesis de la relación significativa entre satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento del personal y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

Planteamiento de las hipótesis

H_1 : Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento del personal y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

H_0 : No existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento del personal y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

Nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

Cálculo del estadígrafo

Se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cuantitativas que no cumplen los supuestos para la aplicación de estadística paramétrica. Se obtuvo una correlación de 0.716 y una significación bilateral de 0,000.

Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha$ Rechazar $\implies H_0$

Decisión:

Como $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ Rechazar $\implies H_0$

Por tanto, existe relación significativa entre satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento del personal y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

3.2.5. De la Hipótesis específica (H5)

Prueba de hipótesis de la relación significativa entre satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

Planteamiento de las hipótesis

H_1 : Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

H_0 : No existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

Nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

Cálculo del estadígrafo

Se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cuantitativas que no cumplen los supuestos para la aplicación de estadística paramétrica. Se obtuvo una correlación de 0.788 y una significación bilateral de 0,000.

Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha$ Rechazar \Rightarrow H_0

Decisión: Como $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ Rechazar \Rightarrow H_0

Por tanto, existe relación significativa entre satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

IV. Discusión

En el trabajo de investigación titulada: “Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016., los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la Hipótesis General, Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016, según $***p < 0.000$; asimismo, de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.745 existe una correlación alta entre ambas variables. También podemos observar que 13 trabajadores de satisfacción laboral han logrado la remuneraciones (13%) y 35 trabajadores de satisfacción laboral están muy satisfecho hicieron lo propio (35%), haciendo un total de 48 trabajadores de 99. Por su parte Cifuentes (2012) llega a la conclusión que el individuo se interese por su ambiente de trabajo le permita bienestar personal y le permita realizar un buen trabajo. Asimismo, Molina y Reyes (2012) Concluye que la satisfacción laboral relacionada a los factores motivadores se encontró una media de 3.61 con una desviación típica de 0.461, lo que indica que los sujetos se encuentran muy satisfechos; en satisfacción laboral relacionada a factores higiénicos, se encontró una media de 3.53 con una desviación típica de 0.493 lo que indica que los sujetos se encuentran muy satisfechos en cuanto esta dimensión. Al respecto Sotomayor (2013). Concluye que una correlación alta de 0.703 altamente significativa entre las variables de estudio según Bisquerra, un P. valor de 0.000 altamente significativo.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016, según $***p < 0.000$; asimismo, de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.735 existe una correlación alta entre ambas variables. También podemos observar que 10 trabajadores de la significación de tareas han logrado las escalas remunerativas (10%) y 38 trabajadores de significación de tareas están

muy satisfecho hicieron lo propio (38%), haciendo un total de 48 trabajadores de 99, nuestros resultados son Cifuentes (2012) Concluye que el 80% de participación. La satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria es de 2.91 (DE: 0.23). Las enfermeras son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a los hombres. Los enfermeros hallan más satisfechos en su trabajo, pero presentan mayor presión y tensión en relación con su trabajo. Relaciones significativamente entre la satisfacción laboral y el tipo de universidad de la cual fue egresado el profesional de enfermería, respecto a los factores de competencia profesional ($P=0.001$), características extrínsecas de estatus ($P=0.02$) y monotonía laboral ($P=0.04$). Las/os enfermeras/os quienes se han desempeñado en su profesión por más de 7 años se hallan más insatisfechos por su trabajo. Al explorar la asociación entre las variables se identificó que el servicio de profesionales de enfermería cumple sus actividades, es interpretado como un factor protector frente a la insatisfacción por el trabajo junto con la asistencia a cursos de educación continuada. En conclusión no se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral y los profesionales de enfermería en relación con el género, de edad, formación académica y el servicio al cual se hallan asignados. Por otro lado Zambrano (2015), Concluye que existe una correlación significativa entre a satisfacción laboral y los salarios de los trabajadores del Sector Salud, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, una asociación de 0. 897 altamente significativa.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016., según $***p < 0.000$; asimismo, de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.699 existe una correlación moderada entre ambas variables. También podemos observar que 1 trabajador de la significación de tareas han logrado las escalas remunerativas (1%) y 45 trabajadores de significación de tareas están muy satisfecho hicieron lo propio (45%), haciendo un total de 46 trabajadores de 99, nuestros resultados son avalados por Juárez (2012). Concluye que el resultado presentó una alta correlación positiva ($r=0.83$, $p <$

0.001) entre los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral; es decir, a mayor satisfacción laboral, mejor el clima organizacional, debido a que los reactivos de la escala de satisfacción laboral forman parte de los reactivos para evaluar el clima organizacional. Silva (2012) Concluye que existe una correlación Rho de Spearman de 0.659, considerada como una correlación moderada, y una significancia de 0.000 altamente significativo. En cuanto al gestión administrativa cerca del 70% del personal administrativo lo calificaron como positivo.

En cuanto a la hipótesis específica 3, Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016, según $***p < 0.000$; asimismo, de acuerdo a la correlación encontrada de Rho Spearman = 0.716 existe una correlación alta entre ambas variables. También podemos observar que 12 trabajadores del reconocimiento del personal han logrado las escalas remunerativas (12%) y 33 trabajadores del reconocimiento del personal están muy satisfecho hicieron lo propio (33%), haciendo un total de 45 trabajadores de 99, nuestros resultados son ncia: $***p < 0.000$; asimismo, de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.788 existe una correlación alta entre ambas variables. También podemos observar que 2 trabajadores de satisfacción laboral han logrado la dimensión tareas (2%) y 42 trabajadores de satisfacción laboral están muy satisfecho hicieron lo propio (42%), haciendo un total de 48 trabajadores de 99.. concluyó que la satisfacción laboral relacionada a los factores motivadores se encontró una media de 3.61 con una desviación típica de 0.461, lo que indica que los sujetos se encuentran muy satisfechos; en satisfacción laboral relacionada a factores higiénicos, se encontró una media de 3.53 con una desviación típica de 0.493 lo que indica que los sujetos se encuentran muy satisfechos en cuanto esta dimensión. Milton (2011) concluye que lo trabajadores 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. Pachas (2014) Concluye que los factores laborales influyen positivamente en las escalas remunerativas de los trabajadores de enfermería. Según el estadístico aplicado

arroja una significancia de 0.000 altamente significativa y una correlación de 0.852 según bizquera una correlación alta, Se acepta la variable alterna y se rechaza la nula.

En cuanto a la Hipótesis específica 4, Existe relación directa y significativa entre los beneficios económicos y las escalas remunerativas de los trabajadores de la dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016, según $***p < 0.000$; asimismo, de acuerdo a la correlación encontrada de Rho Spearman = 0.788 existe una correlación alta entre ambas variables. También podemos observar que 5 trabajadores de los beneficios económicos han logrado las escalas remunerativas (5%) y 42 trabajadores de los beneficios económicos están muy satisfecho hicieron lo propio (42%), haciendo un total de 47 trabajadores de 99, nuestros resultados Solís (2014) concluye que el salario mínimo, en particular, desempeña una importante función en la limitación de las diferencias salariales y constituye asimismo una herramienta útil de fijación de una base salarial en la lucha contra la pobreza, se ha visto que esta función también influye en la determinación de los salarios en la economía informal, sobre todo en el Perú y Brasil, donde el salario mínimo constituye una especie de referencia para la negociación individual en el sector informal. Chávez (2012) concluye que la remuneración flexible se relacionada con el desempeño del empleado para conseguir las metas y resultados establecidos en determinados periodos. Torres (2013) Concluye que los gerentes y funcionarios presentan un mayor grado de satisfacción laboral que los trabajadores con empleos de menor jerarquía. Otra variable demográfica que influye en la satisfacción laboral es la edad del empleado. Los trabajadores de mayor edad presentaron un mayor nivel de satisfacción que los adultos jóvenes. Finalmente se encontró que el sexo del empleado no influye en el grado de satisfacción laboral

V. Conclusiones

- Primera:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre satisfacción laboral y escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016. ($r_s = 0,745$, $p < 0.05$).
- Segunda:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre tareas y escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016. ($r_s = 0,735$, $p < 0.05$).
- Tercera:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre condiciones de trabajo y escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016. ($r_s = 0,699$, $p < 0.05$).
- Cuarta:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre reconocimiento del personal y escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016. ($r_s = 0,716$, $p < 0.05$).

Quinta: Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 4, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre beneficios económicos y escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016. ($r_s = 0,788$, $p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se sugiere desarrollar mayores investigaciones sobre el estudio en todo el país, con el propósito de contar con mayores evidencias metodológicas que nos permitan conocer qué relación existen entre la satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016. Cuál es la situación real que perciben los trabajadores de la satisfacción laboral y las escalas remunerativas en todo el país.
- Segunda:** Se sugiere a los trabajos de investigación, como el actual deben tener la necesaria difusión entre autoridades y demás actores de tal manera que se pueda generar una discusión favorable pendiente a encontrar alternativas viables para mejorar satisfacción laboral y la unidad de tiempo de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016
- Tercera:** Se sugiere a los directivos de la Institución en estudio, deberán implementar programas que permitan involucrar al personal en el reconocimiento por su destacada labor, la satisfacción laboral y la dimensión resultados de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.

VII. Referencias Bibliográficas

- Alfaro, Leytón, Meza y Sáenz (2012), *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Tesis de maestría, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Anaya & Suarez, (2011). *Revista digital de Satisfacción Laboral de Educación Infantil, Primaria y Secundaria*. Un estudio de ámbito nacional. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) de España.
- Atalaya, P. (2013) *Satisfacción laboral y productividad*. Revista de Psicología de la UNMSM.
- Bacacorzo, G. (2012) *Derecho de Remuneraciones del Perú*. Lima-Perú. Dirección Universitaria de Biblioteca y Publicaciones de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Capón, R. (2013) *La depreciación monetaria y las deudas laborales*. Buenos Aires - Argentina. Editorial PLUS ULTRA.
- Chávez, F. (2012). *Pago de remuneraciones devengadas a través de un proceso de amparo*. Soluciones Laborales N° 51, 69-68.
- Chiavenato I. (2010). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.) México, México: McGraw-Hill.
- Cifuentes, J. (2012) *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención*, tesis de Maestría, Universidad Nacional de Bogota, Colombia.
- Davis, K (2012) *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. (10ª ed) Editorial: McGrawill-Hill. México.
- Desler (2012) *Perfil del clima organizacional del instituto universitario pedagógico experimental*.
- Rafae S, H (2008) *Planeación Estratégica para el Desarrollo de la Educación*". ANR, Lima.

- Drucker, (1999). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Colombia (1° Edición). Edit. Op Editorial Ltda.
- Figueroa, J. (2012). *Administración de recursos humanos*. imprenta universitaria de la U.D.O. Cumaná. Venezuela.
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones*. México: CENGAGE.
- Guerrero, E. G. (2012). *La Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de una universidad no estatal de acuerdo a la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC* (Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú). Imprenta Universitaria de la U.D.O. Cumaná. Venezuela.
- Juárez, S. (2012). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Hospital General Regional 72 del Instituto Mexicano del Seguro Social*.
- Milton, R. (2011). *Manual de Administración de Sueldos y Salarios*. Editorial McGraw-Hill. Tomo II. México.
- Molina, B. (2014). *Satisfacción laboral en los contextos organizacionales*. Segunda Edición. México: Editorial Printice Hall.
- Molina, M. y Reyes, L. (2012), *Satisfacción laboral en el supermercado centro 99*, informe profesional para optar el título de psicólogo en la Universidad Rafael Urdaneta en Maracaibo Venezuela.
- Monteza, N (2012) *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital ESSALUD Chiclayo 2010*. Tesis de maestría. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo Perú.
- Reyes, F. (2013). *Administración de Personal II: Sueldos y Salarios*. Editorial Limusa. México.

- Robbins, S (2012). *Comportamiento Organizacional: Teoría y Práctica*. (7ª ed) Editorial Prentice-Hall. México.
- Rodríguez A. (2013) *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid. Ediciones Pirámide.
- Palma, S (2004). *Escala Clima Laboral Cl-Spc (1ed)*. Lima, Perú: Cartolan E.I.R.L.
- Silva, H. (2012). *Medición de la gestión administrativa y satisfacción del personal de la facultad de medicina (UNAP), 2009*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana Perú.
- Sotomayor, M 2013 *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del gobierno regional de Tacna*, Tesis de maestría universidad Jorge Basadre, Tacna Perú.
- Torres, S (2012) *Absentismo y satisfacción laboral*. México: Instituto del Seguro Social.
- Urquijo, J. (2013). *La Administración de Sueldos y Salarios* (3ª edición). Caracas Venezuela
- Velásquez, G. (2011). *Psicología del trabajo en la organización*. México: Limusa Noriega Editores.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: Satisfacción Laboral y su relación con las Escalas Remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad 2016.

AUTOR: ROCIO MIRIAM YACHAS ESPINOZA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problemas General ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la significación de tareas y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre el reconocimiento del personal y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre los beneficios económicos y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016?</p>	<p>Objetivos General Determinar la relación entre satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la significación de tareas y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016.</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016.</p> <p>Determinar la relación entre el reconocimiento del personal y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016</p> <p>Determinar la relación entre los beneficios económicos y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación directa y significativa entre la significación de tareas y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre las condiciones de trabajo y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el reconocimiento del personal y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016</p> <p>Existe relación directa y significativa entre los beneficios económicos y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016</p>	VARIABLE 1: Satisfacción laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	Niveles o rangos		
			Significación de tareas	Esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.	3,4,13,22,26	Total acuerdo. De acuerdo. Indeciso. En desacuerdo. Total desacuerdo.	Baremos Alto(99-135) Medio (63-98) Bajo(27-62)	
			Condiciones de trabajo	Existencia o disponibilidad de elementos Disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.	1,8,12,14,15,17,20,23			
Reconocimiento del personal y/o social	Reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, Logros en el trabajo Impacto de los logros en el trabajo.	6,7,10,11,18,19,21,25,27						
Beneficios económicos	Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos. Disposición al trabajo en función a incentivos económicos.	2,5,9,16,24						
VARIABLE 2: Remunerativas								
Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	Niveles o rangos					
Expectativas económicas	Bonificaciones Incrementos Retribuciones	1-6	Siempre = 5 Casi siempre = 4 Algunas veces = 3					
Remuneración Y prestaciones	satisfacción Estímulos Comparación de cargos. Criterios de equidad.	7-13	Casi nunca = 2 Nunca = 1 Baremos					
Dimensión salarios	Carga laboral Bonos Comisiones Prestaciones	14-24	Buena (89-120) Regular (57-88) Mala (24-56)					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA INFERENCIAL
<p>TIPO: Cuantitativa, Correlacional (Cegarra, 2011)</p> <p>DISEÑO: No experimental, transaccional o transversal. Correlacional (Hernández Sampieri, 2010)</p>	<p>POBLACIÓN: Nuestra población estará conformada por un total de 132 trabajadores entre: varones y mujeres.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Determinado por Obteniendo el resultado de nuestra muestra de 99 trabajadores.</p> <p>METODO DE MUESTREO: Muestro aleatorio simple.</p>	<p>Variable X: SATISFACCION LABORAL Técnica: Encuesta. Instrumento: cuestionario Autor: Roció Miriam Yachas Espinoza. Año: 2016. Monitoreo: Tesista Ámbito de aplicación: Dirección de Red de Salud Lima Ciudad. Forma de Administración: Grupal e Individual.</p>	<p>INFERENCIAL: Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.</p> <p>Coeficiente de correlación</p> <p>DE LA PRUEBA: Se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos.</p>
		<p>Variable Y: ESCALAS REMUNERATIVAS Técnica: Encuesta. Instrumento: cuestionario Autor: Tesista Año: 2016 Monitoreo: Tesista</p> <p>Ámbito de aplicación: Dirección de Red de Salud Lima Ciudad</p> <p>Forma de Administración: Grupal e Individual.</p>	

Anexo 2. Certificado de validez:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1 LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SIGNIFICACIÓN TAREA							
1	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser	/		/		/		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	/		/		/		
3	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	/		/		/		
4	Me gusta el trabajo que realizo	/		/		/		
5	Me gusta la actividad que realizo	/		/		/		
6	Me complace los resultados de mi trabajo	/		/		/		
	CONDICIONES DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores	/		/		/		
8	El ambiente donde trabajo me es confortable	/		/		/		
9	Me disgusta mi horario	/		/		/		
10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	/		/		/		
11	La comodidad de mi ambiente de trabajo es inigualable	/		/		/		
12	El horario de trabajo me resulta incomodo	/		/		/		
13	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo	/		/		/		
14	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	/		/		/		
	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	/		/		/		
16	Me siento útil con la labor que realizo	/		/		/		
17	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	/		/		/		
18	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	/		/		/		
19	Mi trabajo me hace sentir realizado como profesional	/		/		/		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1 LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SIGNIFICACIÓN TAREA							
1	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser	/		/		/		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	/		/		/		
3	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia	/		/		/		
4	Me gusta el trabajo que realizo	/		/		/		
5	Me gusta la actividad que realizo	/		/		/		
6	Me complace los resultados de mi trabajo	/		/		/		
	CONDICIONES DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores	/		/		/		
8	El ambiente donde trabajo me es confortable	/		/		/		
9	Me disgusta mi horario	/		/		/		
10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	/		/		/		
11	La comodidad de mi ambiente de trabajo es inigualable	/		/		/		
12	El horario de trabajo me resulta incomodo	/		/		/		
13	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo	/		/		/		
14	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	/		/		/		
	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	/		/		/		
16	Me siento útil con la labor que realizo	/		/		/		
17	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	/		/		/		
18	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	/		/		/		
19	Mi trabajo me hace sentir realizado como profesional	/		/		/		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2 – ESCALAS REMUNERATIVAS

N°	DIMENSIONES / ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	UNIDAD DE TIEMPO							
1	Los ascensos de los servidores inmersos en el Régimen Laboral D.L. N° 276, le permiten obtener una mejora significativa en sus remuneraciones.	/		/		/		
2	El Régimen Laboral D.L. N° 276 le garantiza una pensión de jubilación digna al término de su ciclo laboral.	/		/		/		
	El Régimen Laboral D.L. N° 276 contempla bonificaciones adicionales a las remuneraciones, elevando considerablemente su ingreso económico familiar.	/		/		/		
3	La vigencia del Régimen Laboral D.L. N° 276 prevé incrementos remunerativos sustanciales que avizoran la mejora del nivel de vida de los trabajadores que la integran.	/		/		/		
4	Las retribuciones económicas a los servidores inmersos en el Régimen Laboral D.L. N° 276 son justas y equitativas acordes a su grupo ocupacional.	/		/		/		
5	El Régimen Laboral D.L. N° 276 contempla bonificaciones adicionales a las remuneraciones, elevando considerablemente su ingreso económico familiar.	/		/		/		
6	Los ascensos de los servidores inmersos en el Régimen Laboral D.L. N° 276, le permiten obtener una mejora significativa en sus remuneraciones.	/		/		/		
	Remuneración y prestaciones							
7	En comparación con cargos de igual responsabilidad en otras empresas, mi remuneración es similar	/		/		/		
8	Existe remuneración por un día, mensual, trimestral y anual.	/		/		/		
9	Considero que mi remuneración es adecuada en relación a las responsabilidades de mi cargo	/		/		/		
10	El trabajo tiene un sistema de remuneraciones basado en criterios justos y de equidad	/		/		/		
11	Está satisfecho con la remuneración que percibe por las funciones que realiza	/		/		/		
12	Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.	/		/		/		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2 – ESCALAS REMUNERATIVAS

N°	DIMENSIONES / ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	UNIDAD DE TIEMPO							
1	Los ascensos de los servidores inmersos en el Régimen Laboral D.L. N° 276, le permiten obtener una mejora significativa en sus remuneraciones.	/		/		/		
2	El Régimen Laboral D.L. N° 276 le garantiza una pensión de jubilación digna al término de su ciclo laboral.	/		/		/		
	El Régimen Laboral D.L. N° 276 contempla bonificaciones adicionales a las remuneraciones, elevando considerablemente su ingreso económico familiar.	/		/		/		
3	La vigencia del Régimen Laboral D.L. N° 276 prevé incrementos remunerativos sustanciales que avizoran la mejora del nivel de vida de los trabajadores que la integran.	/		/		/		
4	Las retribuciones económicas a los servidores inmersos en el Régimen Laboral D.L. N° 276 son justas y equitativas acordes a su grupo ocupacional.	/		/		/		
5	El Régimen Laboral D.L. N° 276 contempla bonificaciones adicionales a las remuneraciones, elevando considerablemente su ingreso económico familiar.	/		/		/		
6	Los ascensos de los servidores inmersos en el Régimen Laboral D.L. N° 276, le permiten obtener una mejora significativa en sus remuneraciones.	/		/		/		
	Remuneración y prestaciones							
7	En comparación con cargos de igual responsabilidad en otras empresas, mi remuneración es similar	/		/		/		
8	Existe remuneración por un día, mensual, trimestral y anual.	/		/		/		
9	Considero que mi remuneración es adecuada en relación a las responsabilidades de mi cargo	/		/		/		
10	El trabajo tiene un sistema de remuneraciones basado en criterios justos y de equidad	/		/		/		
11	Está satisfecho con la remuneración que percibe por las funciones que realiza	/		/		/		
12	Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.	/		/		/		

13	La remuneración es por la carga laboral	/		/		/	
14	La remuneración que percibe está en función al horario de trabajo.	/		/		/	
	Salarios						
15	Mi trabajo es compensado con un salario adecuado.	/		/		/	
16	El salario que recibo por mi trabajo es injusto.	/		/		/	
17	Mi salario es desmoralizante.	/		/		/	
18	Mi salario me da la oportunidad de mejorar económicamente.	/		/		/	
19	Las prestaciones que recibo son adecuadas.	/		/		/	
20	Las comisiones o bonos son autorizados y controlados.	/		/		/	
21	Mi salario es muy deficiente para el trabajo que desarrollo	/		/		/	
22	Existen comisiones por la función que realizan fuera del horario de trabajo.	/		/		/	
23	Pueden compensarse las horas de sobre tiempo con períodos equivalentes de descanso.	/		/		/	
24	El salario que tengo es suficiente para cubrir mis gastos familiares.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombre del juez evaluador: Gómez Briceño, Alejandro Efraim DNI. 20649065 25 de junio del 2016

Especialidad del evaluador: Metodólogo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 3. Matriz de datos para la confiabilidad: satisfaccion laboral

ITEM	VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL																										TOTAL		
	TEM1	TEM2	TEM3	TEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26		ITEM27	
Trabajador 1	5	5	5	2	5	1	5	2	2	4	3	2	4	1	3	2	4	1	5	5	5	5	5	5	2	5	98		
Trabajador 2	2	1	5	4	3	2	5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	4	2	3	1	4	3	94	
Trabajador 3	3	1	4	1	3	3	4	5	2	3	2	1	4	4	2	1	4	4	4	3	5	2	2	4	3	1	3	78	
Trabajador 4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	1	5	2	2	1	5	2	2	4	5	3	3	2	4	5	5	100	
Trabajador 5	3	1	4	4	2	2	1	5	4	3	2	2	5	3	3	2	5	3	1	5	4	3	1	5	4	4	2	83	
Trabajador 6	4	3	5	2	2	3	1	4	1	3	3	3	4	5	2	3	4	5	2	4	1	3	2	4	1	2	2	78	
Trabajador 7	2	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	120	
Trabajador 8	3	2	4	5	2	3	1	4	4	2	3	2	1	5	4	2	1	5	1	4	4	2	1	4	4	5	2	80	
Trabajador 9	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	1	5	4	4	3	3	1	73
Trabajador 10	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	4	1	3	4	3	76	
Trabajador 11	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	5	5	5	2	4	95	
Trabajador 12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	2	5	5	5	122	
Trabajador 13	1	4	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	3	4	2	3	77	
Trabajador 14	1	5	2	2	4	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	5	2	4	89	
Trabajador 15	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	5	5	5	2	4	95	
Trabajador 16	5	2	5	2	1	5	2	2	1	5	2	2	4	5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2	94	
Trabajador 17	5	4	3	2	2	5	3	3	2	5	3	1	5	4	3	1	5	4	4	2	2	1	5	5	4	3	2	88	
Trabajador 18	4	1	3	3	3	4	5	2	3	4	5	2	4	1	3	2	4	1	2	2	3	1	4	4	1	3	3	77	
Trabajador 19	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	128	
Trabajador 20	4	4	2	3	2	1	5	4	2	1	5	1	4	4	2	1	4	4	5	2	3	1	4	4	4	2	3	81	
Trabajador 21	5	5	5	5	5	5	2	5	2	1	5	2	2	1	5	2	2	4	5	3	3	2	4	5	5	5	5	100	
Trabajador 22	4	4	2	2	1	5	4	3	2	2	5	3	3	2	5	3	1	5	4	3	1	5	4	4	2	2	1	82	
Trabajador 23	5	2	2	3	1	4	1	3	3	3	4	5	2	3	4	5	2	4	1	3	2	4	1	2	2	3	1	75	
Trabajador 24	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	124	
Trabajador 25	4	5	2	3	1	4	4	2	3	2	1	5	4	2	1	5	1	4	4	2	1	4	4	5	2	3	1	79	
Trabajador 26	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	1	5	4	3	3	1	1	4	70	
Trabajador 27	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	4	1	3	4	3	1	5	75	
Trabajador 28	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	5	5	5	2	4	2	5	94	
Trabajador 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	2	5	5	5	5	5	122	
Trabajador 30	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	3	4	2	3	1	5	78	
TOTAL	115	99	106	89	99	99	111	102	86	93	103	88	112	104	92	93	96	114	101	97	110	94	111	115	103	92	101	2725	

Matriz de datos para la confiabilidad del instrumento de la variable y: escalas remunerativas.

VARIABLE 2: REMUNERACIONES																									
ITEM	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	Total
Trabajador 1	1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	5	3	3	2	2	1	1	5	68
Trabajador 2	2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	2	4	1	3	3	4	5	2	3	3	1	2	4	64
Trabajador 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	117
Trabajador 4	1	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	1	5	4	3	3	1	1	4	64
Trabajador 5	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	4	1	3	4	3	1	5	66
Trabajador 6	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	5	5	2	4	2	5	5	85
Trabajador 7	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	1	4	4	2	3	2	3	4	76
Trabajador 8	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	3	5	2	2	5	2	5	5	96
Trabajador 9	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	5	3	3	3	2	1	1	67
Trabajador 10	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	5	4	3	1	3	3	1	1	56
Trabajador 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	2	5	5	5	5	5	107
Trabajador 12	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	3	4	2	3	1	5	69
Trabajador 13	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	5	2	4	2	4	81
Trabajador 14	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	4	3	2	1	3	2	5	5	86
Trabajador 15	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	4	1	3	3	1	2	3	1	4	64
Trabajador 16	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	68
Trabajador 17	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	77
Trabajador 18	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	77
Trabajador 19	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	98
Trabajador 20	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	67
Trabajador 21	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	5	4	3	1	3	3	1	1	4	1	1	4	59
Trabajador 22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	3	1	5	101
Trabajador 23	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	3	4	2	3	1	5	4	4	2	5	71
Trabajador 24	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	5	2	4	2	4	1	2	3	4	81
Trabajador 25	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	4	3	2	1	3	2	5	5	5	2	5	5	83
Trabajador 26	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	4	1	3	3	1	2	3	1	4	4	2	1	1	61
Trabajador 27	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	3	1	1	65
Trabajador 28	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	5	5	5	84
Trabajador 29	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	1	5	78
Trabajador 30	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	4	2	4	96
TOTAL	89	110	97	91	109	94	84	105	107	97	94	91	109	105	83	95	94	112	91	101	92	83	78	121	2332

Anexo 4 Resultados de la confiabilidad

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,846	,845	27

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Correlaciones inter-elementos	,168	-,365	,986	1,351	-2,704	,038	27

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
90,83	290,144	17,034	27

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
I1	87,00	276,690	,268	,935	,844
I2	87,53	271,913	,347	,990	,842
I3	87,30	265,872	,543	,875	,836
I4	87,87	264,257	,525	,989	,836
I5	87,53	265,016	,464	,997	,837
I6	87,53	266,257	,430	,965	,839
I7	87,13	268,947	,381	,980	,840
I8	87,43	279,978	,206	,779	,846
I9	87,97	261,689	,648	,989	,832
I10	87,73	262,754	,550	,937	,835
I11	87,40	268,248	,392	,944	,840
I12	87,90	267,817	,399	,974	,840
I13	87,10	276,300	,278	,973	,844
I14	87,37	275,344	,274	,979	,844
I15	87,77	267,289	,482	,932	,837
I16	87,73	272,202	,301	,985	,843
I17	87,63	271,137	,341	,935	,842
I18	87,03	274,792	,302	,976	,843
I19	87,47	281,154	,154	,935	,848

I20	87,60	270,110	,408	,872	,840
I21	87,17	278,144	,210	,992	,846
I22	87,70	269,872	,352	,978	,842
I23	87,13	274,326	,301	,935	,843
I24	87,00	283,793	,116	,935	,848
I25	87,40	265,076	,504	,992	,836
I26	87,77	263,220	,533	,989	,835
I27	87,47	265,292	,482	,997	,837

El coeficiente 0.845 nos indica una Buena Confiabilidad, esto quiere decir que el instrumento hará mediciones estables y consistentes.

Confiabilidad de la variable y: escalas remunerativas

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,830	,825	24

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3,239	2,600	4,033	1,433	1,551	,128	24
Varianzas de los elementos	1,981	1,375	3,076	1,701	2,237	,161	24
Covarianzas inter-elementos	,335	-,746	1,591	2,337	-2,133	,147	24
Correlaciones inter-elementos	,164	-,410	,671	1,080	-1,637	,035	24

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
77,73	232,478	15,247	24

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3,125	2,450	4,600	2,150	1,878	,456	10

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
I1	74,77	204,599	,559	,967	,815
I2	74,07	210,754	,441	,942	,821
I3	74,50	221,017	,239	,894	,829
I4	74,70	209,045	,541	,978	,817
I5	74,10	212,990	,469	,835	,820
I6	74,60	207,972	,471	,960	,820
I7	74,93	207,030	,596	,951	,815
I8	74,23	219,495	,270	,845	,828
I9	74,17	211,592	,462	,977	,820
I10	74,50	221,431	,248	,920	,829
I11	74,60	212,455	,440	,795	,821
I12	74,70	214,769	,360	,849	,825
I13	74,10	217,197	,315	,903	,826
I14	74,23	227,151	,104	,885	,834
I15	74,97	223,551	,210	,879	,830
I16	74,57	208,116	,498	,835	,818
I17	74,60	221,145	,208	,740	,831
I18	74,00	225,517	,147	,840	,832
I19	74,70	228,286	,053	,932	,837
I20	74,37	210,723	,467	,947	,820
I21	74,67	221,678	,270	,911	,828
I22	74,97	210,033	,562	,957	,817
I23	75,13	202,809	,532	,930	,816
I24	73,70	212,700	,436	,828	,821

El coeficiente 0.825 nos indica una Buena Confiabilidad, esto quiere decir que el instrumento hará mediciones estables y consistentes.

Anexo 5. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EL RECOJO DE DATOS SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCION DE RED DE SALUD LIMA CIUDAD 2016

Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias.

Muchas gracias por su colaboración.

A continuación se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá responder marcando con una (X) la alternativa que usted considere correcta

Total acuerdo (TA) =	5 puntos
De acuerdo (A) =	4 puntos
Indeciso (I) =	3 puntos
En desacuerdo (D) =	2 puntos
Total desacuerdo (TD) =	1 punto

N	ITEMS	5 TA	4 A	3 I	2 D	1 TD
Significación de tareas						
1	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser.					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
3	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia					
4	Me gusta el trabajo que realizo					
5	Me gusta la actividad que realizo					
6	Me complace los resultados de mi trabajo					
Condiciones de trabajo						
7	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores					

8	El ambiente donde trabajo me es confortable					
9	Me disgusta mi horario					
10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
11	La comodidad de mi ambiente de trabajo es inigualable					
12	El horario de trabajo me resulta incomodo					
13	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo					
14	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
Reconocimiento del personal y/o social						
15	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato					
16	Me siento útil con la labor que realizo					
17	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
18	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
19	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
20	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo					
21	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					
Beneficios económicos						
22	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
23	Me siento bien con lo que gano					
24	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
25	La sensación que tengo de mi trabajo es que hay una retribución insuficiente					
26	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
27	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					

**CUESTIONARIO PARA EL RECOJO DE DATOS SOBRE ESCALAS
REMUNERATIVAS DE LA DIRECCION DE RED DE SALUD LIMA CIUDAD
2016**

Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias.

Muchas gracias por su colaboración.

A continuación se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá responder marcando con una (X) la alternativa que usted considere correcta

Leer atentamente cada pregunta, valore y elija una de las cinco posibilidades categóricas que van del 1 al 5, considerando que:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3= Algunas veces

4 = Casi siempre 5= Siempre

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
Expectativas económicas						
1	La remuneración que percibe según el grupo ocupacional que ostenta en el Régimen Laboral D.L. N° 276 está acorde con sus necesidades económicas.					
2	Los ascensos de los servidores inmersos en el Régimen Laboral D.L. N° 276, le permiten obtener una mejora significativa en sus remuneraciones.					
3	El Régimen Laboral D.L. N° 276 le garantiza una pensión de jubilación digna al término de su ciclo laboral.					
4	El Régimen Laboral D.L. N° 276 contempla bonificaciones adicionales a las remuneraciones, elevando considerablemente su ingreso económico familiar.					
5	La vigencia del Régimen Laboral D.L. N° 276 prevé incrementos remunerativos sustanciales que avizoran la mejora del nivel de vida de los trabajadores que la integran.					
6	Las retribuciones económicas a los servidores inmersos en el Régimen Laboral D.L. N° 276 son justas y equitativas acordes a su grupo ocupacional.					
Remuneración y prestaciones						
7	En comparación con cargos de igual responsabilidad en otras empresas, mi remuneración es similar.					

8	Existe remuneración por un día, mensual, trimestral y anual.					
9	Considero que mi remuneración es adecuada en relación a las responsabilidades de mi cargo					
10	El trabajo tiene un sistema de remuneraciones basado en criterios justos y de equidad					
11	Está satisfecho con la remuneración que percibe por las funciones que realiza					
12	Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.					
13	La remuneración es por la carga laboral.					
14	La remuneración que percibe está en función al horario de trabajo.					
	Salarios					
15	Mi trabajo es compensado con un salario adecuado.					
16	El salario que recibo por mi trabajo es injusto.					
17	Mi salario es desmoralizante.					
18	Mi salario me da la oportunidad de mejorar económicamente.					
19	Las prestaciones que recibo son adecuadas.					
20	Las comisiones o bonos son autorizados y controlados.					
21	Mi salario es muy deficiente para el trabajo que desarrollo					
22	Existen comisiones por la función que realizan fuera del horario de trabajo.					
23	Pueden compensarse las horas de sobre tiempo con períodos equivalentes de descanso.					
24	El salario que tengo es suficiente para cubrir mis gastos familiares.					

Anexo 6. Matriz de datos-aplicación de instrumentos a la muestra

Trabajadores	variables λ . Satisfacción laboral	Dimensiones			
		Significación en la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento del personal	Beneficios económicos
1	100	29	30	30	11
2	96	25	28	28	15
3	80	18	21	26	15
4	88	22	28	22	16
5	92	20	34	26	12
6	92	22	28	25	17
7	100	25	30	24	21
8	82	19	24	24	15
9	87	17	32	21	17
10	76	21	26	20	9
11	81	19	18	29	15
12	91	22	26	27	16
13	95	17	34	28	16
14	96	20	28	29	19
15	89	21	25	28	15
16	97	18	29	32	18
17	109	25	32	29	23
18	111	27	34	29	21
19	110	23	36	30	21
20	90	16	36	27	11
21	104	20	34	31	19
22	89	17	24	29	19
23	106	25	30	30	21
24	73	15	23	20	15
25	99	25	33	20	21
26	84	19	25	21	19
27	80	17	23	23	17
28	81	18	17	26	20
29	82	18	16	27	21
30	79	20	21	17	21

31	87	19	30	23	15
32	80	13	20	29	18
33	107	24	34	25	24
34	74	14	28	20	12
35	91	22	24	24	21
36	98	22	28	27	21
37	69	16	19	19	15
38	91	21	30	20	20
39	108	20	35	30	23
40	98	19	31	28	20
41	101	22	31	29	19
42	87	22	21	28	16
43	113	28	37	27	21
44	75	14	15	28	18
45	88	24	33	20	11
46	77	14	25	25	13
47	80	20	18	21	21
48	87	18	28	25	16
49	83	23	19	26	15
50	101	24	38	22	17
51	88	16	25	28	19
52	94	18	23	31	22
53	81	23	26	16	16
54	117	26	35	34	22
55	84	18	17	32	17
56	80	22	14	27	17
57	67	11	15	27	14
58	108	26	28	31	23
59	110	24	34	30	22
60	99	26	25	27	21
61	87	18	22	28	19
62	92	26	27	22	17
63	95	18	36	23	18

64	76	19	16	28	13
65	82	22	25	14	21
66	114	26	36	29	23
67	69	8	19	27	15
68	62	9	20	17	16
69	114	26	34	31	23
70	115	19	40	33	23
71	85	20	18	25	22
72	99	24	26	30	19
73	80	19	19	23	19
74	99	22	26	32	19
75	105	23	36	24	22
76	74	15	18	26	15
77	89	22	18	27	22
78	70	18	17	23	12
79	83	18	16	31	18
80	108	21	33	32	22
81	115	24	37	31	23
82	113	24	34	33	22
83	109	24	35	32	18
84	96	18	37	26	15
85	106	17	35	32	22
86	90	20	20	29	21
87	104	24	32	26	22
88	83	21	22	20	20
89	91	19	32	20	20
90	80	21	24	19	16
91	94	20	29	24	21
92	73	15	17	25	16
93	86	23	18	25	20
94	109	22	35	30	22
95	91	18	37	21	15
96	90	26	27	20	17
97	106	26	33	25	22
98	81	17	23	23	18
99	91	20	28	26	17

Base de datos de escalas Remunerativas				
	Variable Y Remuneraciones	Dimensiones		
		Expectativas económicas	Remuneración Y prestaciones	Dimensión salarios
1	81	14	19	48
2	77	20	12	45
3	76	21	14	41
4	98	25	29	44
5	73	27	16	30
6	97	25	28	44
7	97	25	31	41
8	71	20	20	31
9	83	21	22	40
10	80	19	14	47
11	86	22	21	43
12	89	17	30	42
13	79	20	25	34
14	86	21	23	42
15	91	18	25	48
16	99	25	27	47
17	101	27	30	44
18	100	23	31	46
19	87	16	31	40
20	97	20	31	46
21	82	17	21	44
22	96	25	26	45
23	67	15	20	32
24	89	25	29	35
25	76	19	22	35
26	73	17	20	36
27	74	18	14	42
28	75	18	14	43
29	70	20	20	30
30	80	19	28	33
31	74	13	18	43
32	97	24	29	44
33	71	14	25	32
34	84	22	22	40
35	90	22	25	43
36	64	16	16	32
37	83	21	27	35
38	100	20	30	50
39	90	19	28	43
40	93	22	28	43
41	82	22	18	42
42	105	28	32	45
43	70	14	13	43
44	83	24	28	31
45	75	14	20	41

46	72	20	14	38
47	82	18	23	41
48	79	23	16	40
49	91	24	33	34
50	78	16	23	39
51	84	18	20	46
52	72	23	22	27
53	109	26	31	52
54	78	18	12	48
55	72	22	11	39
56	63	11	12	40
57	100	26	26	48
58	102	24	29	49
59	91	26	23	42
60	82	18	20	44
61	84	26	25	33
62	89	18	32	39
63	72	19	12	41
64	75	22	23	30
65	106	26	31	49
66	65	8	14	43
67	59	9	16	34
68	106	26	31	49
69	107	19	35	53
70	78	20	16	42
71	91	24	21	46
72	73	19	14	40
73	92	22	21	49
74	97	23	32	42
75	68	15	15	38
76	80	22	15	43
77	63	18	14	31
78	76	18	14	44
79	100	21	29	50
80	105	24	32	49
81	103	24	30	49
82	103	24	30	49
83	90	18	32	40
84	98	17	32	49
85	82	20	17	45
86	94	24	28	42
87	74	21	19	34
88	84	19	28	37
89	75	21	21	33
90	86	20	26	40
91	69	15	14	40
92	80	23	16	41
93	101	22	31	48
94	85	18	32	35
95	82	26	25	31
96	66	13	20	33
97	75	21	17	37
98	106	25	34	47
99	95	23	27	43

Anexo 7 Artículo científico

1. TITULO

Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima año 2016.

2. AUTOR

Br. Roció Miriam Yachas Espinoza

Correo electrónico: amiriam.espinoza1@gmail.com

3. RESUMEN

La investigación tiene como objetivo principal, determinar la relación entre satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016. La población es de 99 trabajadores, la muestra fue no probabilística, en los cuales se han empleado la variable: Satisfacción laboral y Remuneraciones.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario satisfacción laboral y remuneraciones, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

El estudio concluye que existen evidencias para afirmar que el Satisfacción laboral se relaciona con la Remuneraciones de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0. 745, representa una alta correlación entre las variables.

4. PALABRAS CLAVE

Satisfacción laboral y las remuneraciones.

5. ABSTRACT

The main objective of the research is to determine the relationship between job satisfaction and the remunerative scales of the employees of the management of Red de Salud Lima city in 2016. The population is 99 workers, the sample was non-probabilistic, in which Employee variable: Labor satisfaction and Remuneration.

The method used in the research was hypothetico-deductive. This research used for its purpose the non-experimental cross-sectional correlational level, which collected the information in a specific period that was developed when applying the instruments: questionnaire job satisfaction and remuneration, through the evaluation of its different dimensions, Whose results are presented graphically and textually.

The study concludes that there is evidence to affirm that Labor Satisfaction is related to the Remunerations of the workers of the management of Direction Red de Salud Lima city in 2016, being that the Spearman Rho correlation coefficient of 0.745 represents a high correlation between the variables.

6. KEYWORDS

Satisfaction and remuneration.

7. INTRODUCCIÓN

La investigación titulada: Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección Red de Salud Lima año 2016, en la actualidad, la mayor parte de las empresas exitosas se dirigen con rapidez hacia la adopción de programas de remuneración flexibles y variables, que sean capaces de motivar, incentivar y despertar el entusiasmo de las personas; logrando así el control sobre los costos variables, el reconocimiento de las contribuciones y el reforzamiento de los objetivos estratégicos. Por ello, directores, ejecutivos y accionistas han orientado su atención a remunerar el tiempo y el esfuerzo que las personas dedican a las organizaciones, buscando

con esto incentivarlas de forma constante a cumplir de la mejor manera posible sus funciones, superando así su desempeño actual y el logro tanto de las metas como de los resultados formulados.

En este sentido, la compensación basada en los resultados es una modalidad que ha permitido, además de retener a los trabajadores de alto desempeño, atraer nuevos profesionales de gran potencial, fortaleciendo el recurso humano de la empresa, lo que es un soporte fundamental para lograr los propósitos de la organización.

8. METODOLOGIA

El método empleado en el estudio es hipotético deductivo, del enfoque cuantitativo, del paradigma positivista. Hipotético deductivo porque en el caso específico planteamos hipótesis de lo general a lo particular” (Cegarra, 2011, p.82).

Según (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p, 136) es de tipo básica ya que contribuye al conocimiento científico, al respecto se encontró que: “Dentro del enfoque cuantitativa, la calidad de una investigación se encuentra relacionada con el grado en que se aplique el diseño tal como fue preconcebido” Esta investigación es de diseño no experimental-transversal.

De ahí que en este estudio se analiza a los actores de como la satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016, dicho estudio se realizó en un mismo momento. El diseño correlacional se resume en el siguiente esquema.

Para analizar cada una de las variables se utilizará del programa SPSS V. 22, porcentajes en tablas de contingencia y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contrastación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.

9. RESULTADOS

En el trabajo de investigación titulada: "Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección Red de Salud Lima año 2016.

La satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016, según $***p < 0.000$; asimismo, de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.745 existe una correlación alta entre ambas variables. También podemos observar que 13 trabajadores de satisfacción laboral han logrado la remuneraciones (13%) y 35 trabajadores de satisfacción laboral están muy satisfecho hicieron lo propio (35%), haciendo un total de 48 trabajadores de 99.

10. DISCUSIÓN

La satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016, según $***p < 0.000$; asimismo, de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.745 existe una correlación alta entre ambas variables. Asimismo, Molina y Reyes (2012) concluye que la satisfacción laboral relacionada a los factores motivadores, lo que indica que los sujetos se encuentran muy satisfechos.

La satisfacción laboral y la unidad de tiempo de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016, según $***p < 0.000$; asimismo, de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.735 existe una correlación alta entre ambas variables, los resultados son avalados por Cifuentes (2012) Concluye que el 80% de participación. La satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria es de 2.91. Las enfermeras son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a los hombres. Los enfermeros hallan más satisfechos en su trabajo, pero presentan mayor presión y tensión en relación con su trabajo.

La satisfacción laboral y la dimensión resultados de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016, según $***p < 0.000$; asimismo,

de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.699 existe una correlación moderada entre ambas variables, nuestros resultados son avalados por Juárez (2012). Concluye que con una alta correlación positiva ($r=0.83$, $p < 0.001$) entre los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral.

La satisfacción laboral y la dimensión tareas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016, $***p < 0.000$; asimismo, de acuerdo a la correlación encontrada de Rho Spearman = 0.716 existe una correlación alta entre ambas variables, nuestros resultados son avalados por la prueba Chi-cuadrado de independencia: $***p < 0.000$; asimismo Sotomayor (2013) Concluye con una correlación alta de 0.703 altamente significativa entre las variables de estudio.

Los beneficios económicos y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016, según $***p < 0.000$; asimismo, de acuerdo a la correlación encontrada de Rho Spearman = 0.788 existe una correlación alta entre ambas variables, nuestros resultados son avalados por Silva (2012) Concluye que existe una correlación Rho de Spearman de 0.659, considerada como una correlación moderada, y una significancia de 0.000.

11. CONCLUSIONES

La Satisfacción laboral se relaciona directa ($Rho=0,745$) y significativamente ($p=0.000$) con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016. Asimismo prueba $***p < 0.000$; por lo tanto. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

La significación de tareas se relaciona directa ($Rho=0,735$) y significativamente ($p=0.000$) con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016. Asimismo $***p < 0.000$; por lo tanto. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Las condiciones de trabajo se relaciona directa ($Rho=0,699$) y significativamente ($p=0.000$) con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016. Asimismo $***p < 0.000$; por lo tanto. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es moderada.

El reconocimiento del personal se relaciona directa ($Rho=0,716$) y significativamente ($p=0.000$) con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016. Asimismo $***p < 0.000$; por lo tanto. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Los beneficios económicos se relaciona directa ($Rho=0,788$) y significativamente ($p=0.000$) con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016. Asimismo $***p < 0.000$; por lo tanto. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

12. REFERENCIAS

- Molina, M. y Reyes, L. (2012), *Satisfacción laboral en el supermercado centro 99*, informe profesional para optar el título de psicólogo en la Universidad Rafael Urdaneta en Maracaibo Venezuela.
- Cifuentes, J. (2012) *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención*, tesis de Maestría, Universidad Nacional de Bogotá, Colombia.
- Juárez, S. (2012). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Hospital General Regional 72 del Instituto Mexicano del Seguro Social*.
- Sotomayor, M (2013) *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del gobierno regional de Tacna*, Tesis de maestría universidad Jorge Basadre, Tacna Perú.
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Silva, H. (2012). *Medición de la gestión administrativa y satisfacción del personal de la facultad de medicina (UNAP), 2009*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana Perú.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Rocio Miriam Yachas Espinoza, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 10252056, con el artículo denominado:

“Satisfacción laboral y su relación con la escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016”

Declaro bajo juramento que:

El artículo pertenece a mi autoría.

El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

El artículo no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 16 de Mayo de 2017

Rocio Miriam Yachas Espinoza