

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Facultad de Ciencias Empresariales
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA COMERCIAL



**LA REMUNERACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
DOCENTES CONTRATADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA EN EL
AÑO 2017.**

TESIS

PRESENTADA POR:

BACH. SANTIAGO ALFREDO PERALTA ERQUINIGO

ASESOR:

DR. LUCIO WALTER MANUEL VALDERRAMA PÉREZ

**Para optar por el Título de:
INGENIERO COMERCIAL**

TACNA –PERU

2018

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía.

A mis padres, especialmente a mi madre Anny, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mis abuelos Abraham Erquinigo (QEPD) e Hilda Pereda (QEPD), por quererme y apoyarme siempre desde el cielo, esto también se lo debo a ustedes.

RECONOCIMIENTO

Mi más grande y sincero reconocimiento al Dr. Lucio Walter Manuel Valderrama Pérez, principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración, permitió el desarrollo de este trabajo.

A la Universidad Privada de Tacna, a todos los profesores de la Facultad de Ciencias Empresariales, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

RESUMEN

El presente trabajo de Tesis titula “La remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2017.”, y es presentado para optar por el Título de Ingeniero Comercial para la Universidad Privada de Tacna. El objetivo del trabajo es determinar la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna. La metodología empleada es de tipo básica, con un diseño no experimental y transversal, dirigido a una población de 86 docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales, aplicando el cuestionario como técnica de recolección de datos. Se concluye que la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, de acuerdo a los resultados de la investigación, no tienen relación significativa alguna, por lo que se puede lograr determinar que la primera de ellas no generará condicionamiento alguno sobre la satisfacción de los docentes universitarios de la Facultad, pudiendo ser un efecto que depende de más de una valoración remunerativa.

Palabras clave: *Remuneración, Remuneración básica, Comisiones y bonos, Beneficios, Factores motivacionales, factores higiénicos*

ABSTRACT

The present work of Thesis entitled "The remuneration and job satisfaction of teachers hired from the Faculty of Business Studies of the Private University of Tacna in 2017.", and is presented to opt for the title of Commercial Engineer for the University Private of Tacna. The objective of the work is to determine the relationship between the remuneration and job satisfaction of the contracted teachers of the Faculty of Business Sciences of the Private University of Tacna. The methodology used is of a basic type, with a non-experimental and transversal design, aimed at a population of 86 teachers of the Faculty of Business Sciences, applying the questionnaire as a data collection technique. It is concluded that the remuneration and job satisfaction of teachers hired from the Faculty of Business Sciences of the Private University of Tacna, according to the results of the research, have no significant relationship, so that it can be determined that the first of them will not generate any conditioning on the satisfaction of the university professors of the Faculty, being able to be an effect that depends on more than a remunerative valuation.

Key words: *Remuneration, Basic remuneration, Commissions and bonuses, Benefits, Motivational factors, hygienic factors*

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Identificación y determinación del problema	3
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema General	5
1.2.2. Problemas Específicos	6
1.3. Objetivos	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Hipótesis de la investigación.....	7
1.4.1. Hipótesis General.....	7
1.4.2. Hipótesis Específicas	7
1.5. Operacionalización de variables.....	8
1.6. Justificación de la investigación.....	9
MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes	10
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	10
2.1.2. Antecedentes nacionales	12
2.1.3. Antecedentes locales.....	13
2.2. Bases teóricas científicas.....	15
2.2.1. Remuneración	15

2.2.2. Satisfacción laboral.....	25
2.3. Unidad de estudio.....	35
2.4. Definición de conceptos básicos	37
METODOLOGÍA	39
3.1. Tipo de investigación.	39
3.2. Diseño de investigación.	39
3.3. Población y muestra.	39
3.3.1. Población	39
3.3.2. Muestra	40
3.4. Técnicas e instrumentos	41
3.5. Técnicas de procesamiento de datos.	41
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	42
4.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.	42
4.1.1. Datos generales	42
4.1.2. Remuneraciones.....	44
4.1.3. Satisfacción laboral.....	46
4.2. Contraste de hipótesis.....	87
4.2.1. Contraste de la hipótesis General.....	87
4.2.2. Contraste de la hipótesis Específicas	88
4.3. Discusión de resultados	91
CONCLUSIONES.....	94
SUGERENCIAS.....	96
REFERENCIAS	98

APÉNDICES 102

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada “La remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2017”, aborda una realidad problemática referente a la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y su relación con la remuneración percibida, la cual oscila entre 25 a 27 soles y dista en gran medida de las más importantes casas de estudio a nivel nacional con valores entre 100 a 200 soles, a pesar que la casa de estudios cuenta con el Licenciamiento y la acreditación de sus carreras.

Por ello, la investigación tiene su importancia dado que permitirá generar una mejor mirada sobre la percepción de los docentes universitarios en relación a las condiciones laborales, permitiendo que las autoridades a partir de los resultados puedan tomar medidas que mejoren tales aspectos.

El objetivo de la tesis es determinar la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, y para ello el trabajo de tesis se presenta a través de cuatro capítulos, siendo el primero de ellos el que presenta el planteamiento del problema, punto en el que se identifica el problema, se formulan los problemas, general y específicos, se desarrollan los objetivos de la investigación, en los que se especifica el objetivo general y específico, así como también las hipótesis de estudio, seguido por la operacionalización de variables y justificación.

El segundo Capítulo presenta el marco teórico de la tesis, en los que se especifica los antecedentes de la investigación, a nivel internacional, nacional y local, además de las bases teóricas de las variables remuneración y satisfacción laboral, seguido por la definición de términos.

El tercer Capítulo presenta la metodología empleada, especificando el tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra, las técnicas e instrumentos y de procesamiento de datos.

El cuarto Capítulo hace indicación de los resultados de la investigación, en los que se especifican los resultados del instrumento aplicado, que recoge información para cada una de las variables de investigación, seguido por el contraste de hipótesis general y específicos.

Finalmente se desarrollan las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas del estudio.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación y determinación del problema.

La contraprestación más importante para todo trabajador en función del trabajo desarrollado, corresponde a la remuneración recibida, la cual simboliza aquel valor económico que reconoce la labor desarrollada en su puesto de trabajo.

A nivel mundial, Luxemburgo es el país con el sueldo mínimo más elevado, el cual alcanza los US\$1.903, seguido por Holanda y Australia, con US\$ 1.850 y US\$1.830 de manera respectiva. (24Hora TVN, 2018)

Diferentes estudios han demostrado que la remuneración percibida representa un parámetro importante para valorar la labor de los colaboradores, y tiene un efecto motivador que impulsa el logro de niveles de satisfacción laboral. Inclusive, los estudios plantean que la remuneración y la satisfacción laboral inclusive pueden llegar a tener un impacto sobre la salud. En caso que los salarios resulten ser insuficientes, ello desmotiva al trabajador. En tal sentido, el nivel de motivación de los trabajadores puede mostrar tendencias a incrementar a medida que sus logros sean reconocidos. (Noticias 24, 2016)

En el Perú, la remuneración mínima vital se ha visto incrementada en marzo de 2018 dada la disposición del presidente de aquel momento, Pedro Pablo Kuczynski, según Decreto Supremo N°004-2018-TR, quien, antes de renunciar, dispuso un aumento de S/80 de la remuneración mínima vital (RMV), pasando de S/.850.00 a S/.930.00. (El Peruano, 2018)

En cierta medida, el aumento de los niveles remunerativos tiene como objetivo generar mejores reconocimientos para los trabajadores peruanos, y contribuir a la satisfacción laboral, pero por otro lado, ello puede tener un efecto negativo que podría aumentar los niveles de informalidad.

En el caso de Tacna, la Remuneración Mínima Vital se dispone de acuerdo a las regulaciones del estado peruano, por lo que a partir de los meses de Abril y Mayo, el aumento es una medida obligatoria, y que además de ser una fuente de mayor ingreso para los trabajadores, también, en contraste, debería repercutir en mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores a partir del logro de las necesidades fisiológicas a partir de los ingresos que se generen.

En tal sentido, el trabajador tacneño, a partir del aumento de la Remuneración Mínima Vital debería de conseguir mejorías en su calidad de vida a partir del ámbito laboral, pero es necesario precisar que dicha medida favorece en primera instancia a aquellos que perciben dicho monto, pero no fija aumentos sobre aquellos que reciben otro tipo de escalas remunerativas,

por lo cual, a pesar de tratar de generar un efecto motivador, puede ocasionar en otro grupo de trabajadores un efecto contrario para alcanzar la satisfacción.

Esta realidad se replica en la Universidad Privada de Tacna, entidad donde el ingreso de los docentes oscila entre los 25 a 27 soles por hora académica, y que dista de universidades a nivel nacional, como en el caso de las limeñas, donde el valor hora puede ascender entre 100 a 200 soles la hora, y que puede atentar contra la satisfacción docente.

Considerando ello, se propone a través del presente estudio, realizar un análisis para medir qué tanto los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad Privada de Tacna, encuentran satisfacción laboral a partir de la remuneración percibida, que permita generar un mejor panorama y permitir mayor claridad en cuando a dicho proceso de gestión del talento humano.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre la remuneración y los factores motivadores de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna?
- ¿Cuál es la relación entre la remuneración y los factores higiénicos de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Medir la relación entre la remuneración y los factores motivadores de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

- Evaluar la relación entre la remuneración y los factores higiénicos de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1. Hipótesis General

La remuneración se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- La remuneración se relaciona de manera significativa con los factores motivadores de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.
- La remuneración se relaciona de manera significativa con los factores higiénicos de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

1.5. Operacionalización de variables.

La operacionalización se elabora en función del modelo de Herzberg (1967) para medir la satisfacción laboral y el DS N° 007-2002-TR 04/07/2002 del MINTRA (2002), que establece las tipologías remunerativas en el Perú:

Variable	Indicador	Sub-indicador	Escala
Variable independiente: Remuneración	Nivel remunerativo	Remuneración básica	Nominal
		Comisiones y bonos	
		Beneficios según ley (Gratificaciones, CTS, Vacaciones)	
		ESSALUD	
		AFP	
Variable dependiente: Satisfacción laboral	Factores motivadores	Realización exitosa del trabajo	Nominal. Uso de Escala de Likert
		Reconocimiento obtenido por los directivos y compañeros	
		Promoción de la empresa	
		Nivel de responsabilidad	
		Diversificación de tareas	
	Factores higiénicos	Status elevado	
		Incremento de salario	
		Seguridad en el trabajo	
		Relaciones laborales	
		Salario	
		Condiciones de trabajo	

1.6. Justificación de la investigación

La investigación aborda el estudio de la variable “remuneración” y la variable “satisfacción laboral”, permitiendo, a través del caso de estudio, obtener mayor información que permita generar aportes de tipo teóricos en consideración de los resultados que se obtendrán. En tal sentido, la investigación también permite que se apliquen las teorías propuestas en el marco teórico y medirlas en la realidad de estudio, por lo que la investigación permite justificarse desde un punto de vista teórico.

Las variables de estudio, para ser medidas, requieren que se apliquen instrumentos que permitan recolectar datos, los cuales permitirán evaluar la remuneración y la satisfacción laboral, y cuyos resultados serán ingresados y procesados en programas estadísticos, lo que llevará a la comprobación del estudio. Este hecho nos dirige a la justificación metodológica, en consideración del aporte de las herramientas metodológicas, que podrán ser utilizadas para posteriores investigación según se demande.

Una vez culminada la investigación, y ya con el informe de tesis culminado, el texto representa un aporte de valor para que entidades como el Ministerio de Trabajo y estancias de la Dirección Regional de Trabajo, Municipalidades, y Gobiernos Regionales, así como también empresas privadas, puedan evaluar medidas y decisiones enfocadas en mejorar las condiciones de trabajo, bajo el enfoque de las remuneraciones y la satisfacción laboral.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

i. Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica

Rocco (2009), presentó la tesis conducente el título de Psicólogo de la Universidad de Chile.

El objetivo de la tesis fue analizar la relación entre satisfacción laboral y los distintos componentes del salario emocional.

El estudio considera en su metodología la revisión de la teoría de Herzberg (1967), para evaluar la satisfacción laboral.

La tesis concluye que un colaborador que esté insatisfecho no solo representa un costo para la empresa en términos de rendimiento, calidad y cantidad, sino que implica un costo económicos, debido a que hay mayor probabilidad que este cometa errores, se pueda accidentar, o se ausente del lugar de trabajo, siendo la organización quien debe cubrir

el costo de dicha insatisfacción. Así mismo, el autor añade que un trabajador que no se esté satisfecho con su trabajo suele ser más susceptible a abandonarlo, y según el nivel de su cargo en la compañía (sobre todo si se tiene en cuenta los trabajadores que tienen la facultad de líderes dentro de una determinada área de la compañía, y que tienen el respeto y admiración de pares y subalternos), inclusive puede llevarse a otros miembros con él, generando un perjuicio aún más a la organización.

ii. Satisfacción laboral y su influencia en la productividad

El estudio fue elaborado por Fuentes (2012), para optar por el título de Licenciada en Psicología Industrial Organizacional de la Universidad Rafael Landívar.

La investigación tiene como objetivo fue establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad.

La metodología utilizada es la participativa, y requirió de aplicación estadística para calcular los niveles de significancia.

El estudio concluye que no existe influencia de la satisfacción laboral y la productividad. Del mismo modo sostiene que la estabilidad laboral, el gusto por el trabajo, las relaciones interpersonales, la antigüedad, y las condiciones generales en el Departamento de Recursos

Humanos son indicadores que tienen influencia sobre los trabajadores estén satisfechos

2.1.2. Antecedentes nacionales

i. La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima Ciudad, 2016

La tesis fue presentada por Medina (2017), para optar por la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo.

El objetivo de la tesis fue establecer el nivel de relación que existe entre la Gestión de Remuneración con la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016.

Para ello propone una investigación de tipo aplicada, con un nivel no experimental y transversal, dirigido a una población de 2000 trabajadores y 132 como muestra.

El autor concluye en la existencia de una relación significativa entre la variable gestión de remuneración y la variable satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad 2016.

ii. Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de instituciones

educativas públicas del distrito de Lince – 2017.

La tesis fue elaborada por Macedo (2017), para optar por el Título de Licenciado en Psicología de la Universidad César Vallejo.

El objetivo de la tesis fue determinar la relación entre Clima Laboral y Satisfacción Laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas del Distrito de Lince durante el año 2017.

La investigación es de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental transversal y de nivel básico.

EL trabajo concluye que, a partir del nivel de significancia es menor a 0.05, se comprueba que existe relación significativa entre la variable Clima Laboral y la dimensión supervisión de satisfacción laboral.

2.1.3. Antecedentes locales

- i. Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Moquegua, 2012**

La tesis fue presentada por Sotomayor (2013), para optar por el Título de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional Jorge Basadre

Grohmann.

La tesis tuvo como objetivo conocer la relación existente entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua.

El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, con un método cuantitativo y diseño no experimental transeccional.

Se concluye que existe una alta relación significativamente alta y positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, demostrando que a mayor Clima Organizacional se logra mayor satisfacción laboral. Dado ello, un adecuado Clima Organizacional corresponde a un factor indispensable en la institución dado que tiene influencia en la satisfacción laboral. Con ello, es determinante que existe una vinculación causa-efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

ii. Nivel de ansiedad asociado a la satisfacción laboral de profesional de enfermería del centro de salud Ciudad Nueva Tacna 2015.

La tesis fue elaborada por Saravia (2015), como documento para optar por el Título de Licenciado en Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

El objetivo de la tesis fue determinar el nivel de ansiedad asociado a la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva Tacna 2015.

La investigación es de tipo cuantitativa, con un diseño no experimental, además de transversal y de nivel descriptivo correlacional.

Se concluye que no existe asociación entre las variables de ansiedad y satisfacción laboral del profesional de enfermería. Se tuvo como resultado que en el 59.1 % de los profesionales de enfermería el nivel de ansiedad es cero (0), y en el 81.8% la satisfacción laboral es moderada.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Remuneración

Las empresas hoy en día se preocupan por generar una adecuada retribución a sus colaboradores dado su trabajo, y ello permite generar mayor lealtad, compromiso y por ende contribuye a mejorar los desempeños que muestran tales trabajadores. (Manzo & Moncallo, 2004)

Por otro lado, Cabrerizo (2014), indica que la remuneración es el modo de compensación de los trabajadores por la dedicación que prestan a

una organización para realizar su trabajo.

Así mismo, como indica Argueda, Talata, & Romero (2013), la remuneración es un factor de motivación para los trabajadores, y repercute sobre el desempeño del mismo. Para satisfacer los requerimientos, es necesario que se fije un sueldo fijo, y adicionalmente, comisiones, primas y compensaciones indirectas y no monetarias.

También se puede definir la remuneración como un valor que se compone de una sumatoria del salario mensual o quincenal, y de los beneficios percibidos por el trabajador como una retribución por la labor que desarrolla. (Alles, 2012)

2.2.1.1. Modelos de remuneración

Werther & Davis (1999), proponen la clasificación de tres Modelos de remuneración: La Monetaria, Psicológica y la Espiritual.

La primera de ellas es la más conocida y se conceptualiza como la retribución en moneda que percibe el trabajador por el trabajo desarrollado, el cual se asume de forma obligatoria según la legislación. La cantidad puede ser determinante para medir la calidad del talento humano, considerando la valoración que reciben a cambio del trabajo realizado.

Dicha remuneración permite que el trabajador pueda adquirir bienes y servicios que sirven para cubrir necesidades básicas, tales como alimentación, educación, salud, transporte, etc. Si una organización otorga una retribución baja, ello podría afectar el compromiso y desempeño de los trabajadores, comprometiendo la productividad de la misma organización.

También se menciona la remuneración psicológica, la cual tiene como objeto alcanzar el bienestar interno de los trabajadores, y que se puede asociar con el sentido de pertenencia y reconocimiento en la organización, y que a su vez puede inferir en el logro de la lealtad laboral. Como menciona Fernández (2003), es necesario reconocer al trabajador para cubrir sus necesidades humanas, en el ámbito social y laboral, y debe evitarse pensar que el no reconocimiento puede justificarse como una generación de soberbia en los trabajadores.

En la actualidad, se menciona a la remuneración espiritual la cual mantiene un vínculo con la contribución que realiza la organización para la promoción de colaboradores que trasciendan y logren mejorar su nivel de vida en términos de educación, desarrollo profesional, calidad de vida, y ocio; que permita generar una remuneración espiritual, la cual resulta altamente necesaria para generar una cultura adecuada y contribuir al bienestar, y que al mismo tiempo necesita de un liderazgo que se involucre y comprenda que los colaboradores son el capital más importante.

2.2.1.2. Tipologías de remuneración

A nivel nacional, el Decreto Supremo N° 007-2002-TR 04/07/2002 emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, propone diferentes tipologías para los términos remunerativos. (MINTRA, 2002):

i. Sueldo

Consiste en el estipendio de carácter obligatorio y fijo, que es pagado en forma dinero, en períodos iguales, y que son determinados a través del contrato de trabajo dada la prestación del servicio.

Es importante que se logre determinar el sueldo dentro de una remuneración, bajo la consideración de sus componentes, que establecen que el monto no debe ser inferior al ingreso mínimo, solo con excepción que los colaboradores no estén afectos a jornada laborales, y por otro lado, dado que el sueldo permite calcular los beneficios tales como el sobresueldo y las horas extras generadas.

ii. Sobresueldo

Este concepto corresponde a la remuneración de las horas extras

generadas en el trabajo. Cabe agregar que ningún trabajador está obligado a generar horas extras, salvo que sea justificado en función de indispensabilidad o hechos de fuerza mayor que puedan atentar contra las personas o los bienes del lugar de trabajo o la continuidad de las operaciones de productividad. (MINTRA, 2002)

Cabe agregar que, el tiempo laborado que genere excedentes sobre la jornada, sea diaria o semanal, puede ser considerado como sobretiempo y debe ser abonado con un recargo a convenir, en el cual se considera que las dos primeras horas no pueden ser menor del veinticinco por ciento (25%) por hora calculada respecto a la remuneración que percibe el colaborador en base al valor hora que corresponda; y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.

Las horas en sobretiempo pueden generarse inclusive antes de la hora de ingreso o de salida que se haya establecido; pero cuando el sobretiempo sea menor a una hora, es necesario que este sea pague la parte en forma proporcional del recargo de horario. En caso que el sobretiempo se realice en un modo previo o posterior a la jornada de trabajo nocturno, la valoración de la hora extra laborada debe ser calculada sobre la base del valor de la remuneración que se haya establecido para la jornada de tipo nocturna.

Es importante indicar que en caso que exista falta de pago de la labor en sobretiempo, este debe ser considerado como una infracción en tercer grado según el Decreto Legislativo N° 910, que establece la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

Los trabajadores que laboran en horario de tipo nocturno no deben recibir una remuneración que sea inferior a la remuneración mínima mensual que esté vigente a la fecha en que se realiza el pago, y se aplica una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%). El horario nocturno comprende la labor realizada entre las 10 PM y 6 AM.

iii. Comisión

La comisión consiste en un porcentaje adicional sobre el precio de las ventas, o sobre el monto de otras actividades que la empresa efectúe con la participación del colaborador. (Díaz, 2012)

La comisión se sujeta a las ventas y compras u aquellas actividades que se encuentren dentro del rubro de la organización.

Las comisiones mensuales son establecidas de acuerdo a las metas de venta en el lugar de trabajo, y deben tener en cuenta las características del mercado.

iv. Participación

De acuerdo al MINTRA se puede conceptualizar la participación como aquella proporción en las utilidades de una empresa determinada o negocio, o sólo de la de una o más secciones o sucursales con las que cuente la misma. (MINTRA, 2015)

Las utilidades corresponden a un derecho que debe ser reconocido, en concordancia con el artículo 29° de la Constitución Política del Perú, y ella tiene como objetivo lograr que los colaboradores puedan tener acceso a utilidades netas (en caso que hubieren) que percibe la empresa como resultante de la actividad empresarial.

Las empresas que están obligadas a repartir utilidades se condicionan en función de la actividad principal:

- Sector Pesquero con el 10%
- Telecomunicaciones con el 10%.
- Industriales con el 10%.
- Mineras con el 8%.
- Comercio y restaurantes con el 8%.
- Empresas que realicen otras actividades con el 5%.

La paga de utilidades debe realizarse dentro de los 30 días de vencimiento del plazo, a fin que sea declarado para el pago del Impuesto a la Renta.

v. Gratificación

De acuerdo al Decreto Supremo N° 061- 89-TR, (MINTRA, LEY N° 27735, 2002), los colaboradores están en el derecho de percibir dos gratificaciones en el año. La primera de ellas corresponde a Fiestas Patrias y la segunda a Navidad. Las gratificaciones deben ser abonadas en la primera quincena del mes de julio y diciembre, respectivamente.

Para acceder a la gratificación es necesario que el trabajador esté laborando en el mes en el que corresponda percibir tal beneficio, o así también estar en uso de su descanso vacacional, con licencia con goce haber, o estar percibiendo subsidios que correspondan.

Si el trabajador tiene menos de seis meses laborando, goza de derecho a percibir la gratificación pero de manera proporcional de acuerdo a los meses que haya laborado.

2.2.1.3. Derecho a la remuneración

Las personas tienen derecho a laborar en condiciones dignas y a seguir con libertad su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades de empleo que brinde el mercado. Este empleo debe brindar una remuneración, la cual corresponde a un derecho de todo trabajador dado lo siguiente: (Curi, 2015)

- La remuneración corresponde a un sustento, que puede ser destinado para cubrir necesidades básicas del colaborador.
- La remuneración protege al trabajador ante prácticas que pudieran tender a hacerle muy dependiente de su empleador y garantizar que el trabajador reciba a tiempo, y en su totalidad, el sueldo que ha ganado.

2.2.1.4. Remuneración en el Perú

De acuerdo al Artículo 3° de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR, considera que la jornada de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales y debe ser percibida la remuneración mínima. Por otro lado, si se trabajase menos de 4 horas diarias, el valor del sueldo debe corresponder a la proporción de la remuneración mínima vigente. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016)

La Constitución Política del Perú, en su Artículo 24, considera que el trabajador goza de derecho a una remuneración que sea equitativa

y suficiente, y que permita brindar para él y su familia, bienestar de carácter material y espiritual. (Presidencia del Consejo de Ministros, 1993)

La Remuneración Mínima Vital tiene en cuenta los siguientes factores:

- Aquellos que son asumidos por el empleador
 - ESSALUD, que corresponde al 9% de la Remuneración total del trabajador.
 - CTS, equivalente a una remuneración total al año.
 - Gratificaciones en julio y en diciembre, equivalentes a una remuneración total cada una de ellas.
 - Asignación familiar, equivalente al 10% de la remuneración mínima.

- Aquellos asumidos por el trabajador
 - El fondo de pensiones es asumido por el trabajador y equivale al 11% o 13% según sea el régimen de pensiones público (ONP) o sea privado (AFP).

2.2.1.5. Factores de la remuneración

Se consideran cuatro factores determinantes del nivel de remuneraciones
(Quality Consultant, 2012)

- i. Leyes que afectan a las compensaciones que son pagadas (remuneración mínima vital, horas extras, gratificaciones, vacaciones, seguros, otros.)
- ii. La participación sindical para formar parte de la decisión del valor relativo a los puestos laborales.
- iii. Necesidad de liderar la materia de remuneraciones con el fin de lograr mantener y atraer a los trabajadores más competentes y productivos
- iv. Establecimiento de niveles de equidad.

2.2.2. Satisfacción laboral

Encontramos un gran número de autores que definen la satisfacción laboral, y que ha evolucionado con el tiempo.

Así tenemos, que desde un punto de vista emocional la satisfacción laboral tiene diferentes definiciones:

Smith, Kendatll & Hulin (1969), indican que la satisfacción laboral

hace referencia a los sentimientos o respuestas afectivas referidas a aquellas facetas del ámbito laboral.

Así también, Locke (1976) sostiene que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero, resultante de la percepción de tipo subjetiva respecto a las experiencias laborales del trabajador.

Por otro lado, Mueller & McCloskey (1990), definen la satisfacción laboral como aquella orientación de tipo positiva hacia el trabajo.

Por su parte Muchinsky (1993), sostiene que la satisfacción laboral corresponde a una reacción emocional o una respuesta afectiva respecto a la labor.

Por otro lado, Newstrom & Davis (1993), indican que la satisfacción laboral corresponde a un compendio de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con la que los trabajadores ven su labor.

Así también, la satisfacción laboral puede definirse desde un punto de vista actitudinal y de conducta:

Porter (1962), considera que la satisfacción se refiera a la diferencia entre la recompensa percibida como adecuada de acuerdo al trabajador y la recompensa que es efectivamente percibida.

En tanto, Robbins (2004), considera que la satisfacción responde a la actitud general de la persona respecto a su trabajo. Ello sugiere que una persona con satisfacción presenta actitudes positivas, en tanto que aquella que se siente insatisfecha presenta actitudes negativas.

2.2.2.1. Modelos teóricos

2.2.2.1.1. Modelo de Hackman y Oldham

Hackman y Oldham (1976), sostienen que es necesario lograr una estructuración del trabajo para que los trabajadores puedan sentirse motivados de forma interna, y ello pueda suceder cuando el trabajador se muestre interesado en relación a su propio trabajo dado los sentimientos internos positivos generados para hacer bien las cosas, en lugar de depender de factores externos (como los incentivos o reconocimientos del superior) como una motivación para laborar con mayor efectividad.

Tal modelo tiene un funcionamiento que tiene su inicio con el detalle de las dimensiones del puesto de trabajo, las cuales corresponden a la variedad de aptitudes, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía en la función y el feedback o retroalimentación. Así también menciona que tales dimensiones pueden llevar a la persona a lograr tres estados psicológicos; sentir que la labor tiene un significado, la responsabilidad personal frente a los resultados

del trabajo y su conocimiento, y todo ello permite lograr como respuesta la motivación y satisfacción del colaborador.

2.2.2.1.2. Modelo de Lawler

Este modelo fue propuesto Lawler (1973), e indica que el grado de satisfacción del trabajo tiene una dependencia con la relación entre lo que el trabajador considera que debería de percibir y lo que efectivamente percibe.

2.2.2.1.3. Modelo de Bruggerman y Ulich

Según Bruggemann y Ulich (1975), este modelo tiene caracterización en base a la interacción que existe entre el individuo y el entorno laboral, es decir, que el individuo puede sentir mayor satisfacción a medida que pueda lograr controlar la situación de su trabajo.

Este modelo considera dos factores clave. El primero sostiene el valor real del trabajo, el cual se determina en base a la existencia de características del subsistema de tipo social, tecnología y estructuración del poder. Por otro lado, también mencionan un valor nominal de la persona, que consiste en las expectativas del trabajador en relación a su puesto de trabajo, y que es determinado según el criterio establecido por propio trabajador, es decir, los motivos, necesidades y aspiraciones, y los cuales son; diferencias transculturales, valores, orientación hacia

el trabajo, nivel de educación, sexo, movilidad, etc.

2.2.2.2. Determinantes de la satisfacción laboral

Según Robbins (2004), la satisfacción en el trabajo se puede determinar a partir de:

- Atractivo de la tarea: Conocimiento del valor de la tarea.
- Recompensas asociadas: Llegar más allá de la meta planteada.
- Las relaciones con los compañeros de trabajo: Corresponde a las relaciones interpersonales con los demás y que permiten desarrollar lazos en la empresa.
- Condiciones de trabajo: En este punto se considera la ergonomía del puesto de trabajo y el poder disponer de los recursos que permitan desarrollar las tareas designadas.

2.2.2.3. Factores de la satisfacción laboral

La relación generada entre el trabajador y su puesto de trabajo son el resultado de serie de factores que generan influencia sobre la satisfacción del empleado, en forma positiva o negativa, y todo ello depende de que la organización garantice un ambiente de trabajo que resulte cómodo y en el que los empleados puedan disponer de los recursos necesarios que permitan ejecutar las tareas encargadas.

Hill (2011), propone los siguientes factores.

- Condiciones de trabajo: Optimización de los ambientes físicos de trabajo y provisión adecuadas áreas de trabajo en función de la iluminación, herramientas, tecnologías de información, y otras que permitan facilitar las funciones.
- Oportunidad de ascenso: Los trabajadores pueden estar mas satisfechos con su trabajo actual en caso que puedan acceder a ascensos, y que se les permita asumir más responsabilidad junto con una mayor remuneración.
- La carga laboral y el nivel de estrés: Lograr que el trabajador no cuente con una carga laboral demasiado pesada o asignarle plazos que sean posibles de lograr contribuye a la satisfacción, y evitar el estrés laboral.
- El respeto entre los compañeros: Los trabajadores deben ser tratados con respeto tanto por sus jefes inmediatos como por sus colegas.
- La relación con los supervisores: La relación entre un trabajador y sus supervisores genera influencia sobre toda la organización debido a que es necesario lograr una comunicación efectiva que permita alcanzar las metas establecidas por la organización.
- Recompensas financieras: Las empresas deben proponer mecanismos para evaluar el desempeño de los empleados y ofrecerles aumentos salariales según rendimiento en el puesto de trabajo.

2.2.2.4. Escalas de medición de la satisfacción

La satisfacción laboral puede ser medible por medio de la teoría propuesta por Herzberg (1966), la cual sostiene que la persona posee dos grupos de necesidades.

Las primeras necesidades se relacionan con el medio ambiente físico y psicológico del trabajo (necesidades higiénicas) y las otras guardan relación con el contenido del mismo trabajo (necesidades de motivación).

Las actitudes y su conexión con la salud mental industrial están relacionadas con la teoría de la motivación de Abraham Maslow. Sus hallazgos han tenido una considerable influencia teórica y práctica en las actitudes hacia la administración. Según Herzberg, los individuos no están contentos con la satisfacción de las necesidades de orden inferior en el trabajo; por ejemplo, las necesidades asociadas con niveles salariales mínimos o condiciones de trabajo seguras y agradables. Más bien, los individuos buscan la satisfacción de las necesidades psicológicas de alto nivel que tienen que ver con los logros, el reconocimiento, la responsabilidad, el progreso y la naturaleza del trabajo en sí. Esto parece ser paralelo a la teoría de Maslow de una jerarquía de necesidades. Sin embargo, Herzberg agregó una nueva dimensión a esta teoría al proponer un modelo de motivación de dos factores, basado en la noción de que la presencia de un conjunto de

características o incentivos laborales conduce a la satisfacción del trabajador en el trabajo, mientras que otro conjunto separado de características laborales conduce a la insatisfacción en el trabajo. Por lo tanto, la satisfacción y la insatisfacción no están en un continuo con un aumento a medida que el otro disminuye, sino que son fenómenos independientes. Esta teoría sugiere que para mejorar las actitudes y la productividad del trabajo, los administradores deben reconocer y atender ambos conjuntos de características y no suponer que un aumento en la satisfacción conduce a una disminución en la insatisfacción.

La satisfacción del modelo de Herzberg plantea la medición de la satisfacción a través de los siguientes factores:

- Factores motivadores:
 - Realización exitosa del trabajo: Refiere a los niveles de logro del trabajador respecto a la labor encomendada y qué tanto es capaz de lograr hacer un buen trabajo, que contribuya a los intereses organizacionales.
 - Reconocimiento obtenido por los directivos y compañeros: Refiere al reconocimiento al trabajador a partir del trabajo desarrollado por parte de sus compañeros del área y los directivos que lo supervisan. Ello permite que el trabajador logre mayor motivación e identidad con su lugar de trabajo.
 - Promoción de la empresa: Oportunidades que ofrece la empresa al trabajador para que este pueda desarrollarse profesionalmente en la institución, logrando ascensos que

permitan mejorar sus condiciones laborales. Estos ascensos deben realizarse en cumplimiento de los parámetros establecidos por la institución y garantizar transparencia y justicia.

- Nivel de responsabilidad: Hace referencia a la importancia del puesto de trabajo para la toma de decisiones que contribuyan al logro de objetivos organizacionales. En este sentido, el trabajador siente que su trabajo es importante y dado ello tiene un nivel de responsabilidad.
 - Diversificación de tareas: En este aspecto el trabajador encuentra que su labor es bastante variada y le permite enfrentar retos diferenciados en su día a día. La diversificación de tareas permite hacer frente a la monotonía de las funciones.
- Factores higiénicos:
- Status elevado: El trabajador, gracias a la labor encomendada tiene la posibilidad de alcanzar un status elevado, que mejore su nivel socioeconómico y permita al mismo tiempo contribuir al logro de la autorrealización personal.
 - Incremento de salario: Los incrementos de salario permiten que el trabajador pueda acceder a una mejor calidad de vida y satisfacer sus necesidades primarias. Una mejor calidad de vida permite que el trabajador logre mayor estabilidad y compromiso con la organización para la que labora.

- Seguridad en el trabajo: El trabajador debe de gozar de un ambiente que le brinde estabilidad laboral. A medida que el trabajador encuentra estabilidad y además encuentra un lugar de trabajo que no atenta contra su integridad, logrará sentirse más seguro con su propio puesto de trabajo y verá amenazas de posibles rotaciones o reemplazos.
- Relaciones laborales: Es importante mantener una buena relación con los jefes y compañeros de trabajo, lo que contribuye a generar un buen clima laboral, y al mismo tiempo contribuye a la generación de condiciones laborales que fomenten el compromiso no solo para con la empresa, sino también para con los miembros de la organización.
- Salario: El salario debe de ajustarse y guardar relación con los niveles de responsabilidad y tareas encomendadas.
- Condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo en términos de acceso a herramientas, tipo de contrato, lugar de trabajo y demás aspectos que rigen la labor del trabajador, deben estar claramente delimitadas e invitar al trabajador a gozar de condiciones que lo motiven y no atenten contra su integridad para el ejercicio de una labor adecuada.

Según Herzberg, los factores de higiene son lo que causa la insatisfacción entre los empleados en el lugar de trabajo. Para eliminar la insatisfacción en un entorno de trabajo, estos factores de higiene deben eliminarse. Hay varias maneras en que esto se puede hacer, pero algunas

de las formas más importantes para disminuir la insatisfacción serían pagar salarios razonables, garantizar la seguridad laboral de los empleados y crear una cultura positiva en el lugar de trabajo. Herzberg consideró los siguientes factores de higiene de mayor a menor importancia: la política de la empresa, la supervisión, la relación del empleado con su jefe, las condiciones de trabajo, el salario y las relaciones con sus compañeros. Eliminar la insatisfacción es solo la mitad de la tarea de la teoría de los dos factores. La otra mitad sería aumentar la satisfacción en el lugar de trabajo. Esto se puede hacer mejorando los factores motivadores.

Los factores de motivación son necesarios para motivar a un empleado a un mejor desempeño. Herzberg también clasificó aún más nuestras acciones y cómo y por qué las hacemos, por ejemplo, si realiza una acción relacionada con el trabajo porque tiene que hacerlo, entonces se clasifica como "movimiento", pero si realiza una acción relacionada con el trabajo porque desea que se clasifica como "motivación". Herzberg pensó que era importante eliminar la insatisfacción laboral antes de crear las condiciones para la satisfacción laboral porque funcionaría una contra la otra.

2.3. Unidad de estudio

La Universidad Privada de Tacna es una institución de carácter privado sin fines de lucro, creada por iniciativa del Presbítero Luis Mellado Manzano,

con la Ley N° 24060 dada por el Congreso de la República el 3 de enero de 1985 y publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 09 de enero de 1985. En la actualidad la Universidad Privada de Tacna, cuenta con la Facultad de Ciencias Empresariales, Facultad de Arquitectura y Urbanismo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Facultad de Ingeniería, Facultad de Ciencias de la Salud y la Facultad de Educación, Ciencias de la Comunicación y Humanidades. Asimismo actualmente la universidad se encuentra presidida por su Rector el Dr. Javier Ríos Lavagma, la Dra. Elva Inés Acevedo Velásquez, Vicerrectora Académico y el Dr. Mauro Javier Hurtado Mejía Vicerrector de Investigación; comprometidos con la mejora continua de los procesos de gestión para perfeccionar las principales funciones misionales de docencia, investigación, internacionalización, responsabilidad social y bienestar institucional, potenciar el talento humano y satisfacer las expectativas de los grupos de interés, mediante la interiorización de una cultura de calidad basada en la autoevaluación y autorregulación constantes, así como la implantación de una gestión ética y transparente de los recursos.

Ahora bien, el presente trabajo de investigación se centra en la Facultad de Ciencias Empresariales, la cual fue creada el 30 de junio de 1998 con Resolución Rectoral N° 1882-UPT-R de fecha. Actualmente dicha facultad se encuentra presidida por su Decano, el Dr. Winston Castañeda Vargas, cuyo objetivo educativo es la calidad en la formación académica, principalmente en actividades inherentes al aprendizaje profesional, de investigación, de innovación, de responsabilidad social, con clara vinculación con el contexto empresarial; contando con 6 carreras profesionales, las cuales

se detallan a continuación.

- Escuela Profesional de Administración Turístico - Hotelera
- Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras
- Escuela Profesional de Ingeniería Comercial
- Escuela Profesional de Negocios Internacionales
- Escuela Profesional de Economía y Microfinanzas
- Escuela Profesional de Ingeniería de la Producción y Administración

Asimismo, la Facultad de Ciencias Empresariales, cuenta con una plana docente la cual se encuentra conformada por 10 docentes nombrados y 110 docentes contratados; por lo cual, para el presente trabajo de investigación se pondrá énfasis en los docentes contratados. Cabe mencionar, que de los 110 docentes contratados, estos se dividen en dos grupos, los docentes que se encuentran contratados a tiempo completo, estando integrado por 22 docentes; y los docentes que se encuentran contratados a tiempo parcial, conformado por 88 docentes.

2.4. Definición de conceptos básicos

Motivación: Refiere a la capacidad de las empresas y organizaciones para el mantenimiento del estímulo positivo de sus empleados respecto a las actividades que se realizan para llevar a cabo los objetivos en relación al trabajo. (Vida Profesional)

Satisfacción laboral: Nivel de conformidad de la persona en relación a su entorno laboral. La satisfacción laboral incluye aspectos como la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc. (Pérez & Gardey, 2011)

Salario: Es un componente importante de las condiciones de trabajo y empleo en las organizaciones. Debido a que se trata de un costo para los empleadores y una de las principales fuentes de ingreso de los colaboradores, los salarios pueden ser motivo de conflictos y se corresponde a uno de los principales tópicos de las negociaciones colectivas en todo lugar. (Organización Internacional del Trabajo)

Sueldo: Refiere a la paga o remuneración que se percibe de forma periódica por un empleado en función del desempeño de un cargo o puesto, o dada la prestación de sus servicios profesionales. (Significados, 2016)

Remuneración: Corresponde al pago que percibe una persona por un trabajo ejecutado. La remuneración se puede obtener como parte de un acuerdo previo en el que una persona toma el papel de jefe, cliente, o empleador, quien adquiere o se reserva los derechos y deberes de una persona a través de un contrato para que este cumpla con una serie de labores o finalice la entrega de un producto. (General R, 2015)

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación es básica, debido que se pondrá en práctica las teorías relativas a las variables de estudio, para ampliarlas, y generar nuevos conocimientos.

3.2. Diseño de investigación.

El diseño de investigación es no experimental y transversal. Es no experimental debido a que el desarrollo de la tesis no requiere que se ejecute pruebas de laboratorio o experimentos que puedan modificar las características del estudio, es decir, el contexto se respetará bajo su forma presente. Así también es transversal debido a que el estudio en mención será ejecutado en un momento único, y que permitirá que no se genere alteración temporal que cambie las características del estudio.

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población

La población considerada para el estudio se compone por un total de 110 docentes contratados que componen la plana docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

3.3.2. Muestra

La muestra se calcula a través de la fórmula de muestreo para poblaciones de tipo conocidas. La fórmula y valores son los siguientes:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) \cdot e^2 + Z_{\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q}$$

Los valores con los que se trabajará son:

Nivel de Confianza	: 95% - 0.95
Nivel de Error (e)	: 5% - 0.05
Coficiente de Confianza (Z)	: 1.96
Tamaño de la Población (N)	: 110
Probabilidad de Éxito (p)	: 50% - 0.50
Probabilidad de Fracaso (q)	: 50% - 0.50
Tamaño de Muestra (n)	: Valor por calcular

Una vez reemplazado los valores tenemos:

$$n = \frac{105.64}{1.2329}$$

n= 85.68

La muestra se compone por 86 docentes contratados.

3.4. Técnicas e instrumentos

La técnica de recolección de datos es la encuesta. Dicha encuesta tomará como instrumento el cuestionario, que recopilará información en relación a la remuneración y la satisfacción laboral.

3.5. Técnicas de procesamiento de datos.

Para obtener información se requiere de la recopilación de datos a través de la aplicación de la técnica de investigación, la cual, una vez realizada, será procesada en el programa SPSS Windows Versión XXI, con el que se elaborarán las tablas y figuras

La prueba estadística que permitirá establecer la significación entre las variables es la prueba de Rho de Spearman, la cual determinará a través del cálculo de su coeficiente de relación entre la remuneración y la satisfacción laboral

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.

4.1.1. Datos generales

4.1.1.1. Edad

Entre los datos generales solicitados se requirió información referente a la edad. De este modo, tenemos que el mayor porcentaje de docentes, es decir el 34.88% indicaron tener entre 41 a 50 años de edad, seguido por aquellos entre 31 a 40, con el 32.56%.

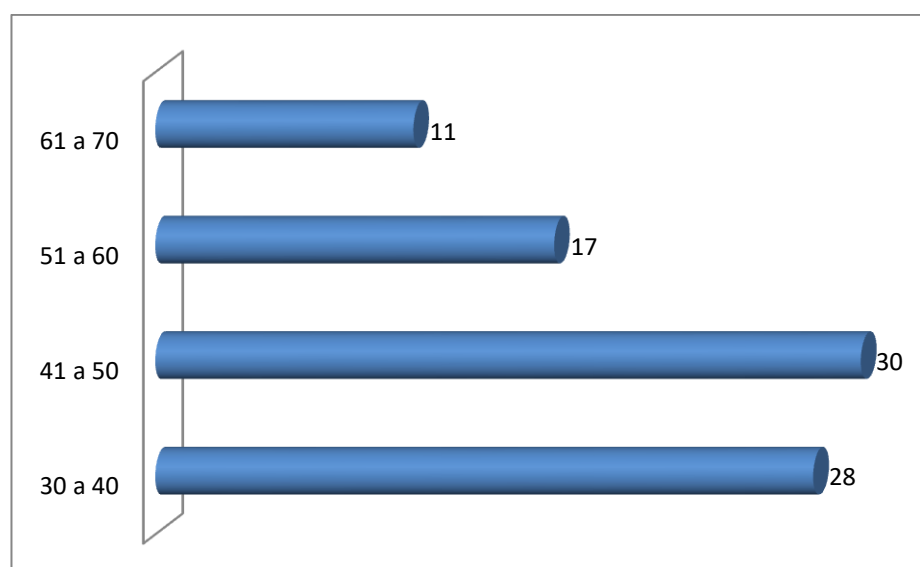
Por otro lado, la menor frecuencia corresponde a quienes poseen entre 61 a 70 años, con el 12.79%.

A continuación se presenta la tabla y figura que representan la información anteriormente indicada.

Tabla 1*Edad de los docentes*

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
Edad	30 a 40	28	32.56
	41 a 50	30	34.88
	51 a 60	17	19.77
	61 a 70	11	12.79
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

**Figura 1.** Edad de los docentes**4.1.1.2. Sexo**

La segunda pregunta que solicitó información de los docentes es referente al sexo.

Se tiene que el mayor porcentaje de docentes son masculinos, con el 62.79%, seguido por el femenino con el 37.21%.

Este resultado muestra una tendencia de contratación docente mayoritariamente varonil.

A continuación se presenta la Tabla y Figura que representa dicha información.

Tabla 2

Sexo de los docentes

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
Sexo	Masculino	54	62.79
	Femenino	32	37.21
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

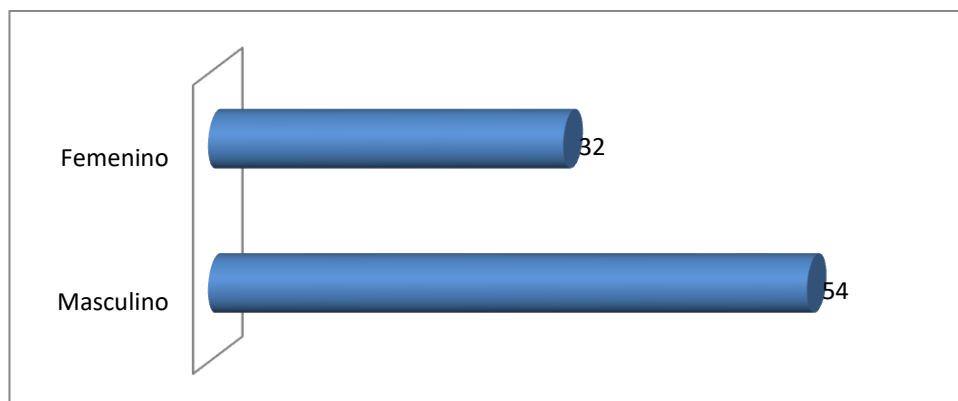


Figura 2. Sexo de los docentes

4.1.2. Remuneraciones

4.1.2.1. Remuneración percibida

En relación a la remuneración, la primera pregunta solicitó que el docente indique el nivel remunerativo que posee de acuerdo a la carga asignada en la Facultad a la que pertenece.

Los resultados son ampliamente variadas, con un 30.23% que indican percibir en promedio entre S/2500 a S/.3000, al igual que otro 30.23% que indicó percibir entre S/.5000.00 a S/.6000.00.

Estos resultados son representados en la siguiente tabla y figura.

Tabla 3

Remuneración percibida por los docentes

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
Indique la remuneración que percibe por la labor que desarrolla en la Universidad	Menos de S/.930	0	0.00
	Entre S/.931 a 1500.00	8	9.30
	Entre S/.1501 a 2000	6	6.98
	Entre S/.2000 a S/.2500	8	9.30
	Entre S/.2501 a S/.3000	26	30.23
	Entre S/.3001 a 4500	1	1.16
	Entre S/.4501 a S/.5000	11	12.79
	Entre S/.5000 a S/.6000	26	30.23
	Entre S/.6000 a más	0	0.00
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

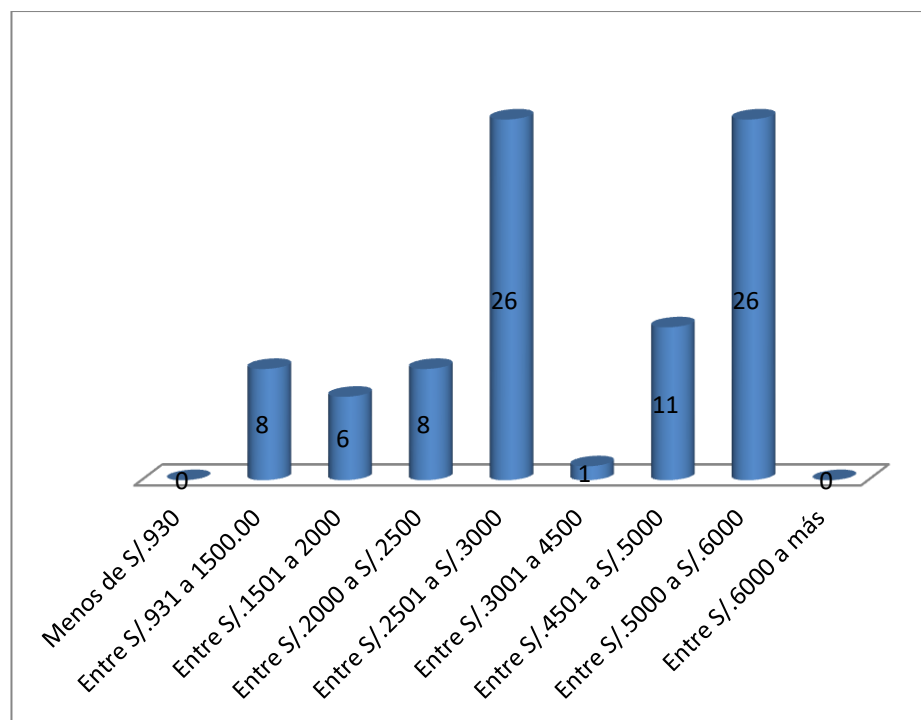


Figura 3. Remuneración percibida por los docentes

4.1.3. Satisfacción laboral

4.1.3.1. Factores motivadores

a. Realización exitosa del trabajo

Pregunta 1: El lugar de trabajo le permite realizarse como profesional

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Realización exitosa del trabajo, el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores motivadores de la satisfacción

laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 88.37%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está de acuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 8.14% de docentes que indicaron estar Totalmente de acuerdo.

Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia positivas, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción respecto a la realización profesional que le permite ser docente universitario.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 4

Realización como profesional

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
El lugar de trabajo le permite realizarse como profesional	Totalmente en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	1	1.16
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2.33
	De acuerdo	76	88.37
	Totalmente de acuerdo	7	8.14
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

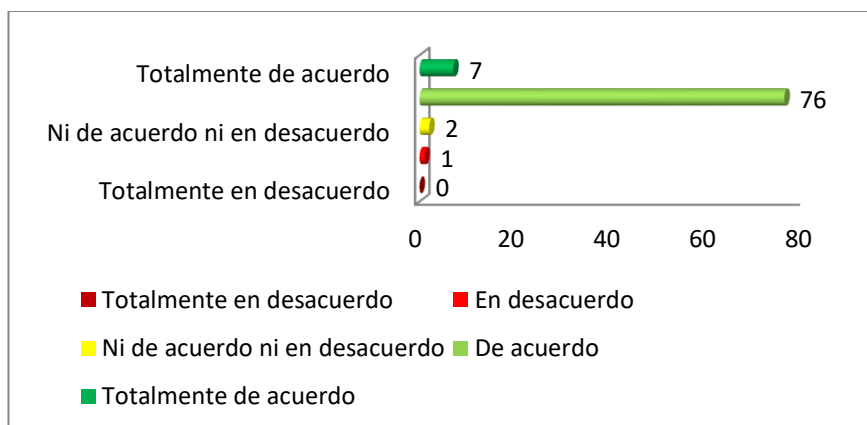


Figura 4. Realización como profesional

Pregunta 2: El trabajo que realiza tiene resultados exitosos y beneficiosos para la organización

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Realización exitosa del trabajo, el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores motivadores de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 80.23%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está De acuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 15.12% de docentes que indicaron estar Totalmente de acuerdo.

Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en

su mayor frecuencia positivos, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción respecto a los resultados exitosos y beneficios logrados por medio del trabajo.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 5

Resultados exitosos

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
El trabajo que realiza tiene resultados exitosos y beneficios para la organización	Totalmente en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	2	2.33
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2.33
	De acuerdo	69	80.23
	Totalmente de acuerdo	13	15.12
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

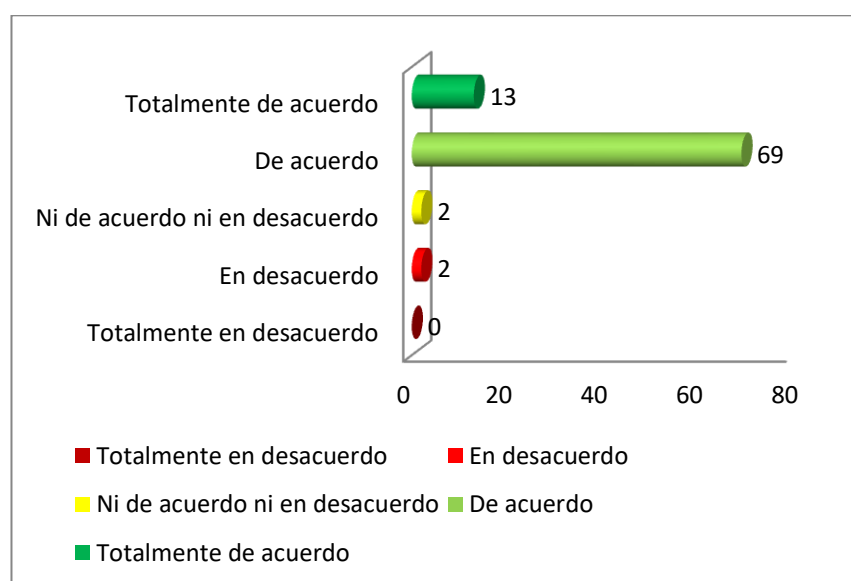


Figura 5. Resultados exitosos

b. Reconocimiento obtenido por los directivos y compañeros**Pregunta 1: Su jefe directo valora su desempeño a través de reconocimientos**

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Reconocimiento obtenido por los directivos y compañeros el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores motivadores de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 38.37%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está En desacuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 29.07% de docentes que indicaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia negativas, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran insatisfacción respecto a los reconocimientos que pueden recibir partir de su desempeño a través de los jefes directos.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 6

Valor del desempeño

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
			0.
Su jefe directo valora su desempeño a través de reconocimientos	Totalmente en desacuerdo	0	00
	En desacuerdo	33	38.37
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	29.07
	De acuerdo	24	27.91
	Totalmente de acuerdo	4	4.65
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

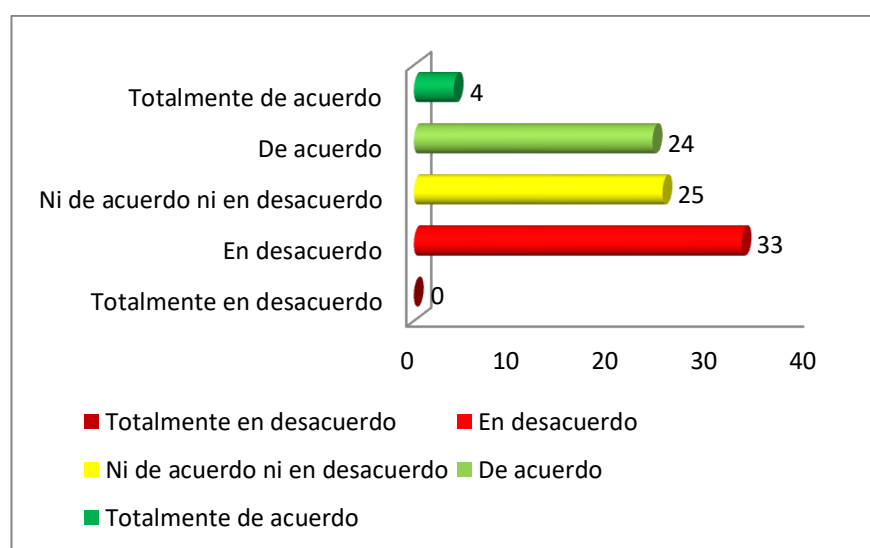


Figura 6. Valor del desempeño

Pregunta 2: Sus compañeros de trabajo reconocen el trabajo que realiza a favor de la organización.

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Reconocimiento obtenido por los directivos y compañeros el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores motivadores de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 53.49%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está Ni de acuerdo ni en desacuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 41.86% de docentes que indicaron estar De acuerdo.

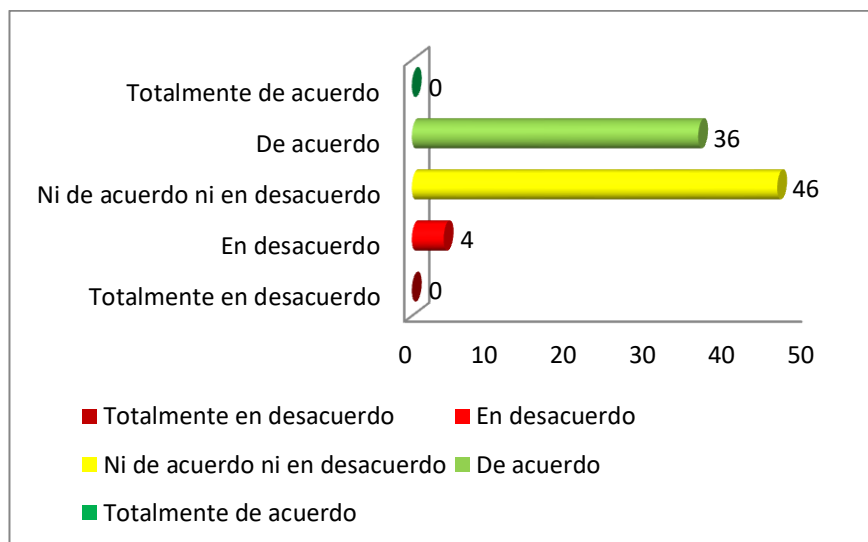
Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia regulares, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran regular satisfacción respecto al reconocimiento que realizan los compañeros de trabajo.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 7*Reconocimiento del trabajo*

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
Sus compañeros de trabajo reconocen el trabajo que realiza a favor de la organización.	Totalmente en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	4	4.65
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	46	53.49
	De acuerdo	36	41.86
	Totalmente de acuerdo	0	0.00
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

**Figura 7.** Reconocimiento del trabajo**c. Promoción de la empresa**

Pregunta 1: La Universidad le ofrece opciones para poder lograr ascensos.

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los

docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Promoción de la empresa, el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores motivadores de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 45.35%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está De acuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 43.02% de docentes que indicaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

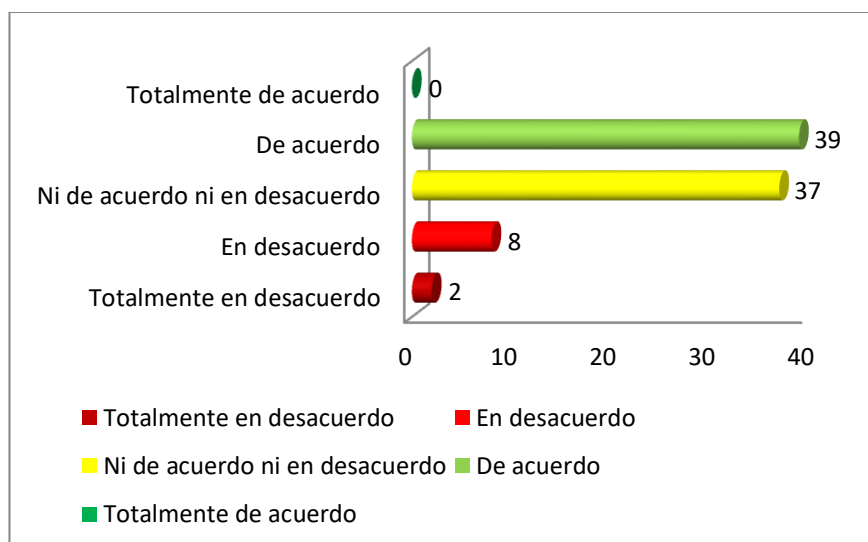
Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia positiva, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción respecto a las opciones para lograr ascensos que se brinda en la universidad.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 8*Opciones de ascensos*

Pregunta	Alternativas	Recuento en	Porcentaje
La Universidad le ofrece opciones para poder lograr ascensos.	desacuerdo	2	33
	En desacuerdo	8	9.30
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	43.02
	De acuerdo	39	45.35
	Totalmente de acuerdo	0	0.00
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

**Figura 8.** Opciones de ascensos

Pregunta 2: Las promociones a los docentes de la universidad se realizan con justicia y transparencia.

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Promoción de la empresa, el cual corresponde a la

evaluación del indicador Factores motivadores de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 39.53%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está Ni de acuerdo ni en desacuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 32.56% de docentes que indicaron estar De acuerdo.

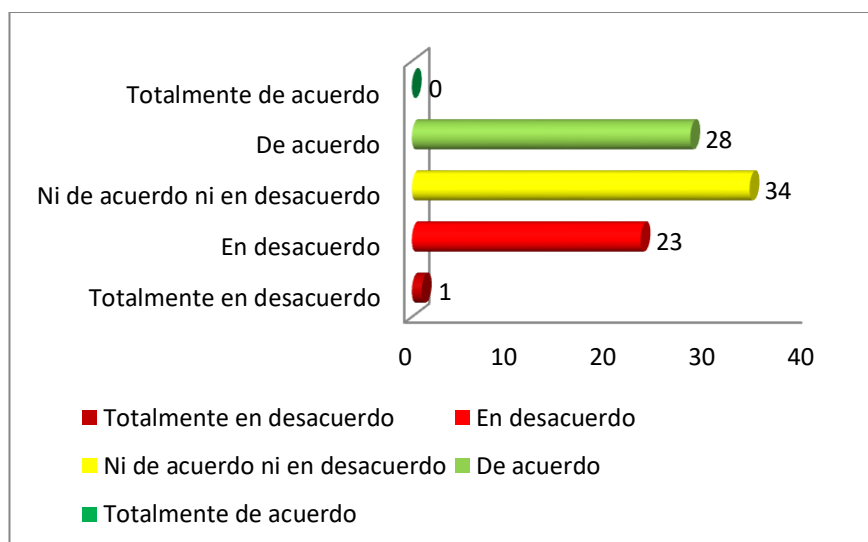
Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia regular, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción regular respecto a las promociones que se realizan de forma justa y transparente en la universidad.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 9*Promoción docente*

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
Las promociones a los docentes de la universidad se realizan con justicia y transparencia.	Totalmente en desacuerdo	1	1.16
	En desacuerdo	23	26.74
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	39.53
	De acuerdo	28	32.56
	Totalmente de acuerdo	0	0.00
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

**Figura 9.** Promoción docente**d. Nivel de responsabilidad**

Pregunta 1: Está de acuerdo con el nivel de responsabilidad encargado por los directivos de la universidad.

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los

docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Nivel de responsabilidad, el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores motivadores de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 68.6%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está De acuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 25.58% de docentes que indicaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

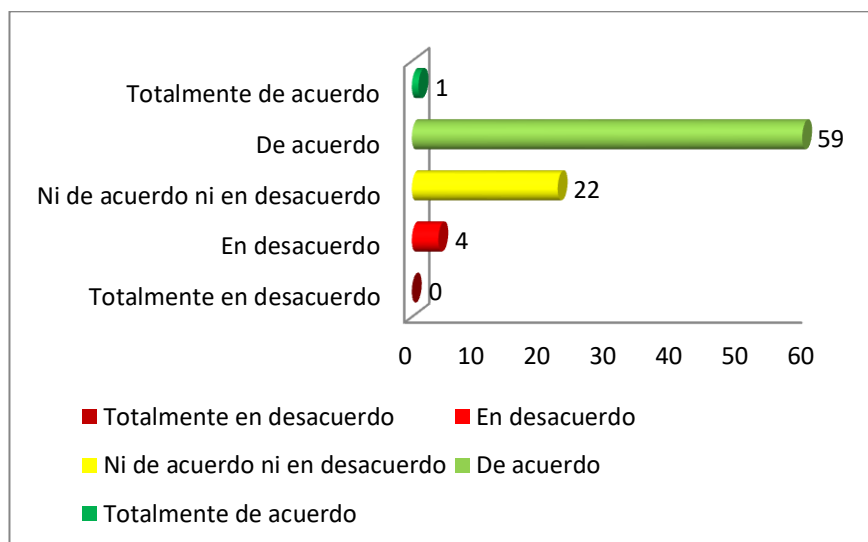
Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia positiva, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción respecto al nivel de responsabilidad que se le ha sido encargado a partir de la labor docente.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 10*Nivel de responsabilidad*

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
Está de acuerdo con el nivel de responsabilidad encargado por los directivos de la universidad.	Totalmente en	0	0.
	desacuerdo	0	00
	En desacuerdo	4	4.65
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	25.58
	De acuerdo	59	68.60
	Totalmente de acuerdo	1	1.16
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

**Figura 10.** Nivel de responsabilidad

Pregunta 2: Considera que su cargo es importante para la Universidad dada la responsabilidad que representa formar futuros profesionales.

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al

indicador Nivel de responsabilidad, el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores motivadores de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 62.79%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está de acuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 20.93% de docentes que indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

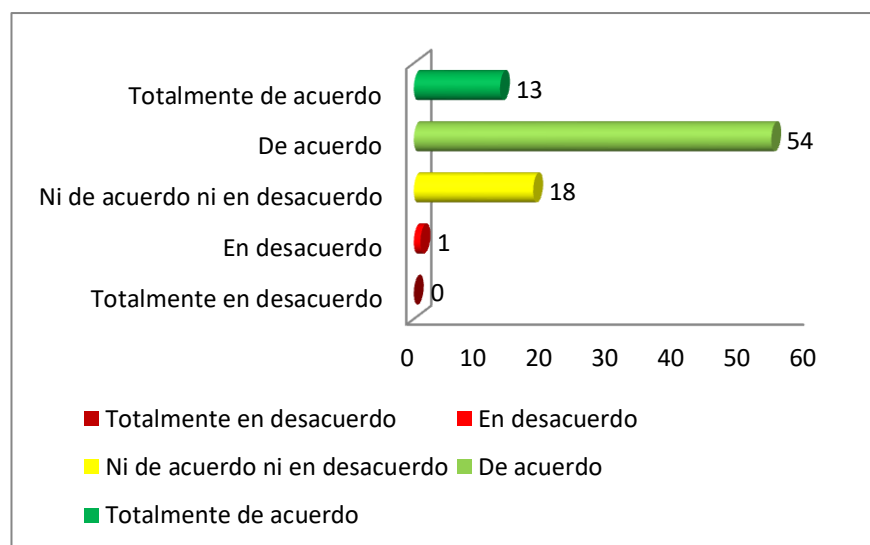
Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia positiva, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción respecto a la importancia de su propio cargo para intereses de la universidad a futuro.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 11*Importancia del cargo*

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
Considera que su	Totalmente	en	0.
cargo es importante	desacuerdo		00
para la Universidad	En desacuerdo		1
dada la	Ni de acuerdo ni en		18
responsabilidad que	desacuerdo		20.93
representa formar	De acuerdo		54
futuros	Totalmente de acuerdo		13
profesionales.			15.12
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

**Figura 11.** Importancia del cargo**e. Diversificación de tareas**

Pregunta 1: Su cargo le permite ejecutar tareas bastante diversas.

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Diversificación de tareas, el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores motivadores de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 80.23%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está de acuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 10.47% de docentes que indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

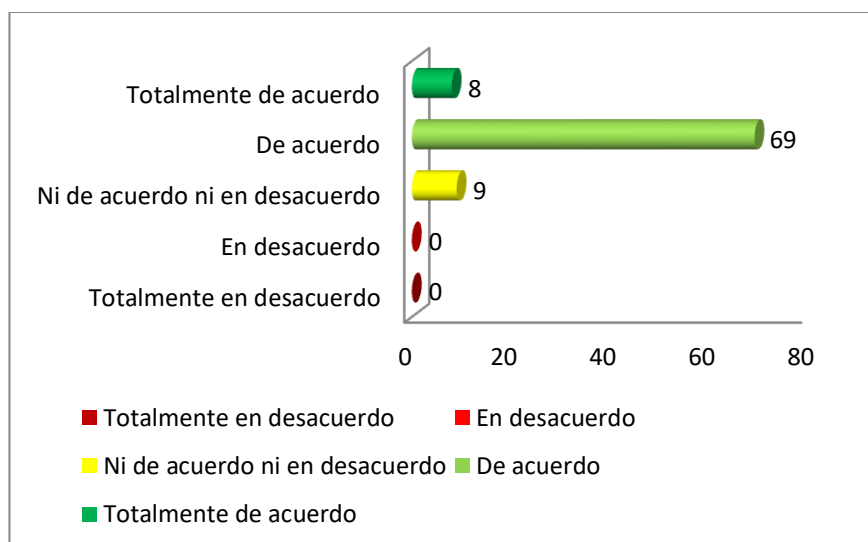
Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia positiva, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción respecto a la diversidad de tareas que pueden realizar por medio de su cargo docente.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 12*Tareas diversas*

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
	Totalmente	en	0.
Su cargo le permite ejecutar tareas bastante diversas.	desacuerdo	0	00
	En desacuerdo	0	0.00
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	10.47
	De acuerdo	69	80.23
	Totalmente de acuerdo	8	9.30
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

**Figura 12.** Tareas diversas

Pregunta 2: La diversidad de tareas encargadas son acordes a su puesto de trabajo.

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Diversificación de tareas, el cual corresponde a la

evaluación del indicador Factores motivadores de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 55.81%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está de acuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 31.40% de docentes que indicaron estar en desacuerdo.

Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia positiva, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción respecto a la diversidad de tareas que son acordes al puesto de trabajo.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 13

Tareas encargadas

Pregunta	Alternativas	Recuento en	Porcentaje
	Totalmente		
La diversidad de tareas encargadas son acordes a su puesto de trabajo.	desacuerdo	0	00
	En desacuerdo	27	31.40
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	9.30
	De acuerdo	48	55.81
	Totalmente de acuerdo	3	3.49
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

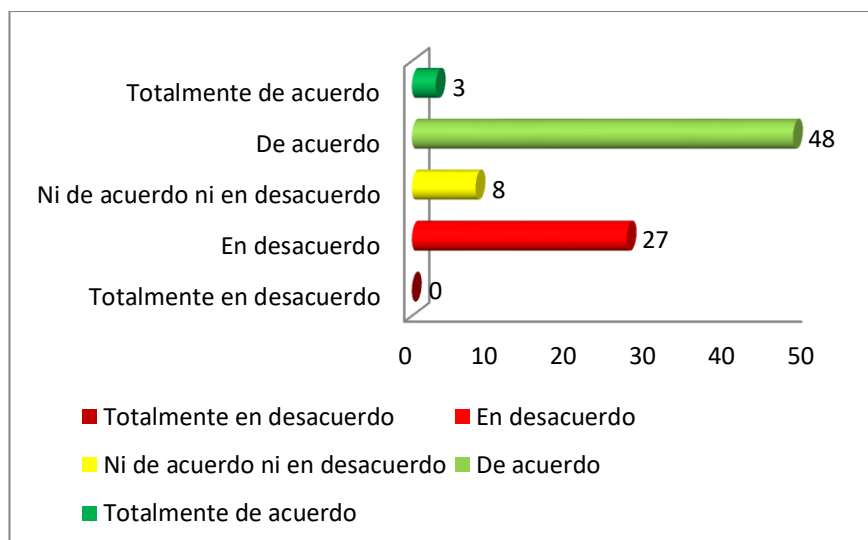


Figura 13. Tareas encargadas

4.1.3.2. Factores higiénicos

a. Status elevado

Pregunta 1: El puesto de trabajo le permite lograr una mejor calidad de vida.

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Status elevado, el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores higiénicos de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 50%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está De acuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 39.53% de docentes que indicaron estar Ni acuerdo ni en desacuerdo.

Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia positiva, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción respecto a la mejoría de calidad de vida a partir del trabajo que realizan como docente.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 14

Logro de calidad de vida

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
	Totalmente	en	0.0
El puesto de trabajo			
le permite lograr una	desacuerdo	0	0
mejor calidad de	En desacuerdo	6	6.98
vida.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	39.53
	De acuerdo	43	50.00
	Totalmente de acuerdo	3	3.49
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

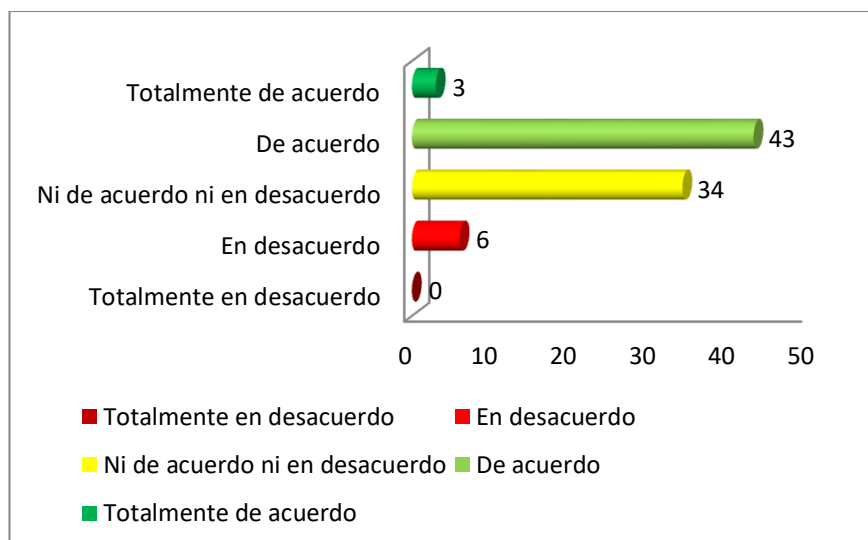


Figura 14. Logro de calidad de vida

Pregunta 2: El puesto de trabajo ha mejorado su status social.

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Status elevado, el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores higiénicos de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 63.95%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está Ni de acuerdo ni en desacuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 27.91% de docentes que indicaron estar De acuerdo.

Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en

su mayor frecuencia regulares, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción regular respecto a la mejora del estatus social logrado por el trabajo.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 15

Mejora de status social

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
	Totalmente	en	1.
El puesto de trabajo ha mejorado su status social.	desacuerdo	1	16
	En desacuerdo	3	3.49
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	55	63.95
	De acuerdo	24	27.91
	Totalmente de acuerdo	3	3.49
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

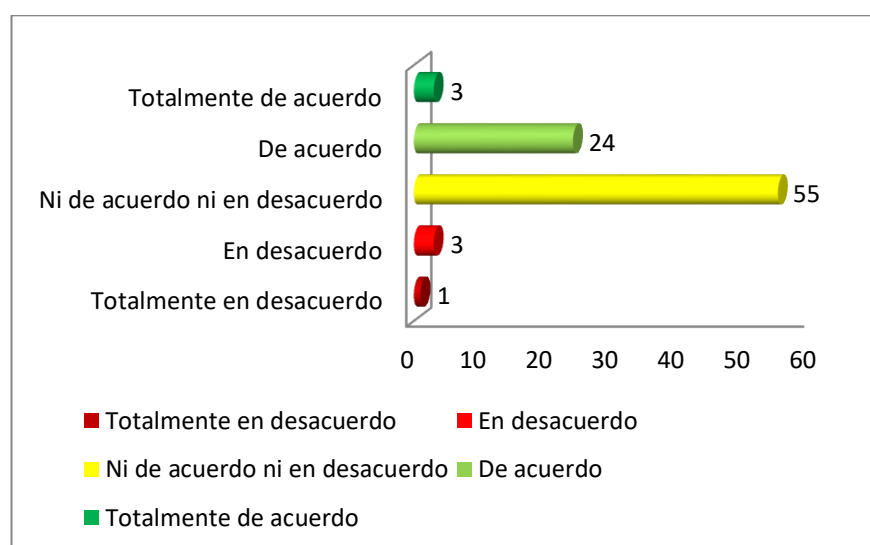


Figura 15. Mejora de status social

b. Incremento de salario**Pregunta 1: La Universidad ofrece incrementos de salario acordes al trabajo que realiza.**

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Incremento de salario, el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores higiénicos de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 41.86%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está Ni de acuerdo ni en desacuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 29.07% de docentes que indicaron estar De acuerdo.

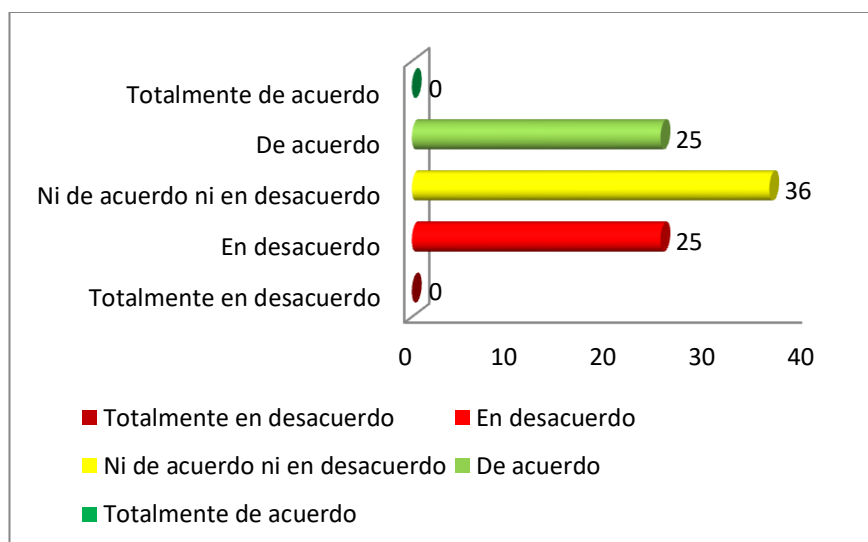
Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia regular, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción regular respecto a los incrementos salariales realizados en la universidad a raíz del trabajo que desarrollan.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 16*Salarios acordes*

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
La Universidad ofrece incrementos de salario acordes al trabajo que realiza.	Totalmente en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	25	29.07
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	41.86
	De acuerdo	25	29.07
	Totalmente de acuerdo	0	0.00
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

**Figura 16.** Salarios acordes

Pregunta 2: La Universidad ofrece bonificaciones adicionales a su sueldo básico en función de su desempeño.

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Incremento de salario, el cual corresponde a la evaluación

del indicador Factores higiénicos de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 41.86%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está en desacuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 36.06% de docentes que indicaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia negativa, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran insatisfacción respecto a el otorgamiento de bonificaciones adicionales a la remuneración que perciben.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 17

Bonificaciones adicionales

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
La Universidad	Totalmente	en	5.
ofrece	desacuerdo	5	81
bonificaciones	En desacuerdo	36	41.86
adicionales a su	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	36.05
sueldo básico en	De acuerdo	14	16.28
función de su	Totalmente de acuerdo	0	0.00
desempeño.	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

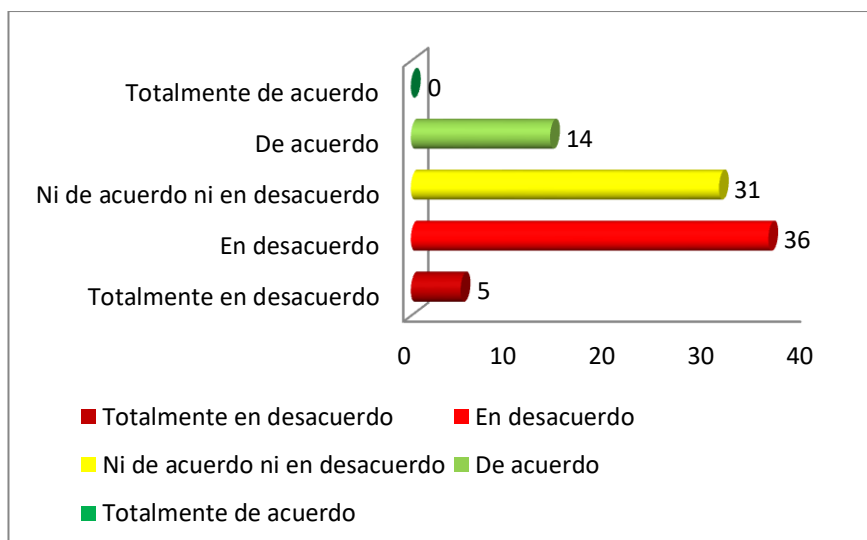


Figura 17. Bonificaciones adicionales

c. Seguridad en el trabajo

Pregunta 1: La Universidad le ofrece estabilidad laboral.

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Seguridad en el trabajo, el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores higiénicos de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 43.02%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está Ni de acuerdo ni en desacuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 16.28% de docentes que indicaron estar De acuerdo.

Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia regulares a negativas, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran insatisfacción respecto a la estabilidad laboral que ofrece la universidad.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 18

Estabilidad laboral

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
		2	31
La Universidad le ofrece estabilidad laboral.	Totalmente en desacuerdo	7	.40
	En desacuerdo	8	9.30
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	43.02
	De acuerdo	14	16.28
	Totalmente de acuerdo	0	0.00
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

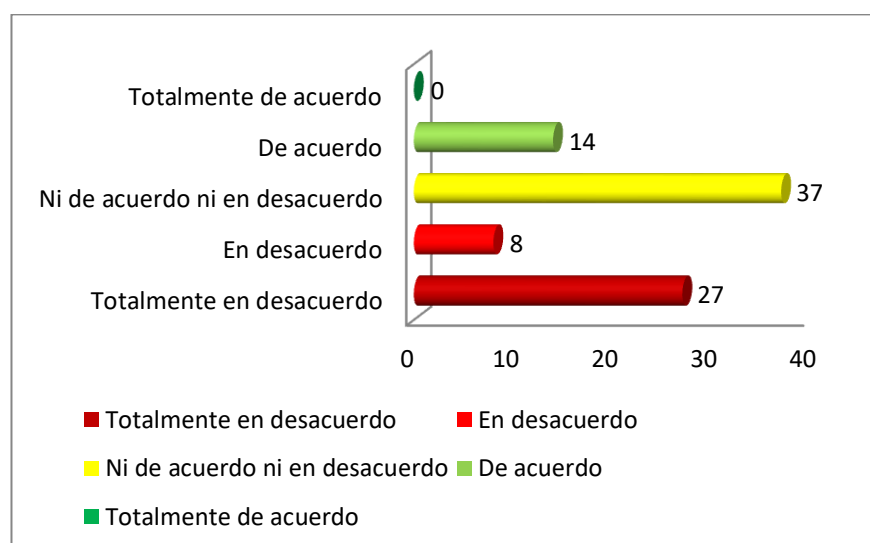


Figura 18. Estabilidad laboral

Pregunta 2: La Universidad cuenta con ambientes seguros y ergonómicos que salvaguardan su integridad.

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Seguridad en el trabajo, el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores higiénicos de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 75.88%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está De acuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 17.44% de docentes que indicaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

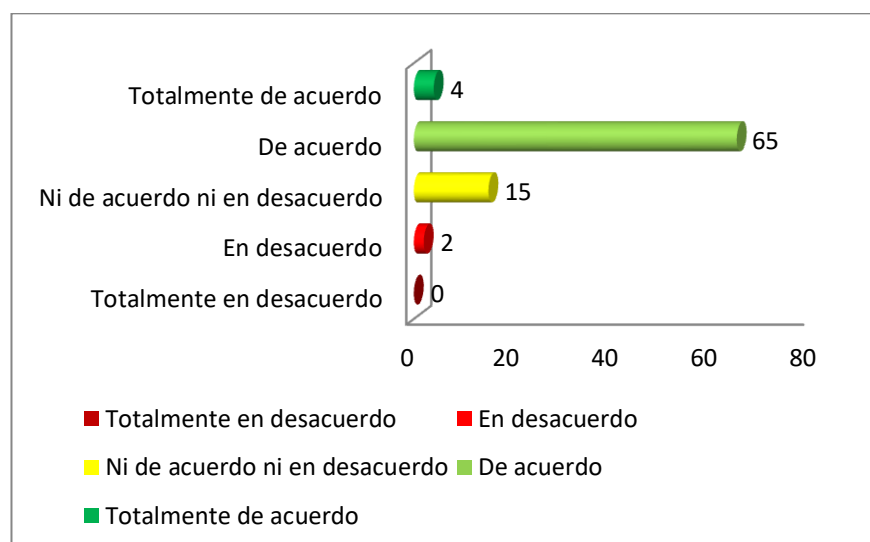
Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia positiva, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción respecto a la seguridad y ergonomía de los ambientes, los mismos que cuidan la integridad del docente.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 19*Ambientes seguros*

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
La Universidad	Totalmente	en	0.
cuenta con	desacuerdo	0	00
ambientes seguros	En desacuerdo	2	2.33
y ergonómicos que	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	17.44
salvaguardan su	De acuerdo	65	75.58
integridad.	Totalmente de acuerdo	4	4.65
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

**Figura 19.** Ambientes seguros**d. Relaciones laborales**

Pregunta 1: Posee una buena relación con su jefe directo y autoridades universitarias.

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los

docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Relaciones laborales, el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores higiénicos de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 56.98%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está De acuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 32.56% de docentes que indicaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

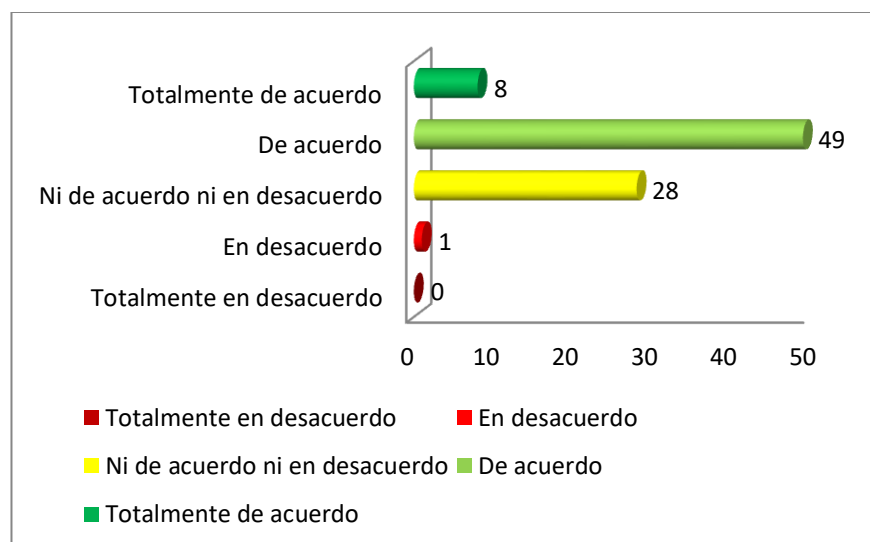
Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia positiva, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción respecto a la buena relación con el jefe directo y autoridades.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 20*Relación jefe y autoridades*

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
Posee una buena relación con su jefe directo y autoridades universitarias.	Totalmente en desacuerdo	0	0.00
	En desacuerdo	1	1.16
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	32.56
	De acuerdo	49	56.98
	Totalmente de acuerdo	8	9.30
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

**Figura 20.** Relación jefe y autoridades

Pregunta 2: Posee una buena relación con sus compañeros de trabajo.

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Relaciones laborales, el cual corresponde a la evaluación

del indicador Factores higiénicos de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 52.33%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está De acuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 38.37% de docentes que indicaron estar Ni acuerdo ni en desacuerdo.

Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia positiva, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción respecto a la buena relación con los compañeros de trabajo.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 21

Relación con compañeros

Pregunta	Alternativas	Recuento en	Porcentaje 0.
	Totalmente		
Posee una buena relación con sus compañeros de trabajo.	desacuerdo	0	00
	En desacuerdo	1	1.16
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	38.37
	De acuerdo	45	52.33
	Totalmente de acuerdo	7	8.14
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

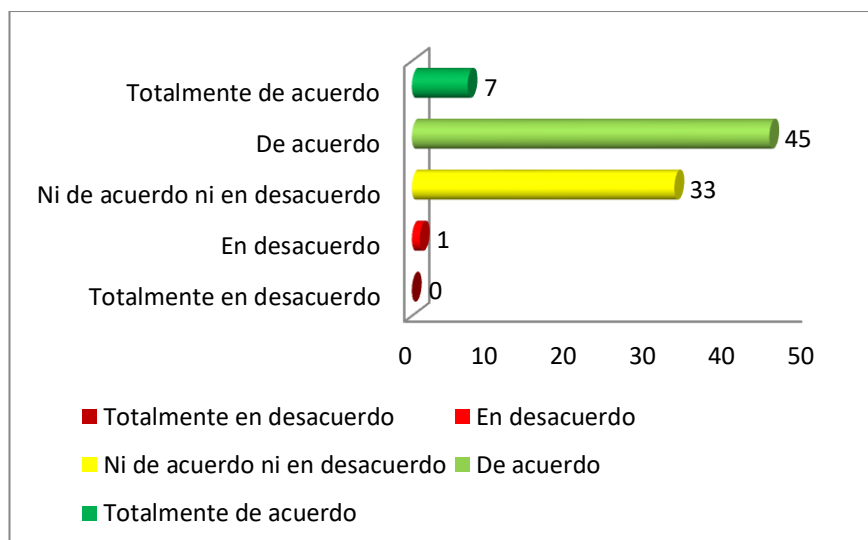


Figura 21. Relación con compañeros

e. Salario

Pregunta 1: Está de acuerdo con el salario percibido por su trabajo. Es acorde a la labor que ejecuta.

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Salario, el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores higiénicos de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 48.84%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está de acuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 39.53% de docentes

que indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia positiva, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción respecto a los salarios percibidos acordes a la labor que realizan.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 22

Salario percibido

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
Está de acuerdo	Totalmente	en	0.
con el salario	desacuerdo	0	00
percibido por su	En desacuerdo	9	10.47
trabajo. Es acorde a	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	39.53
la labor que	De acuerdo	42	48.84
ejecuta.	Totalmente de acuerdo	1	1.16
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

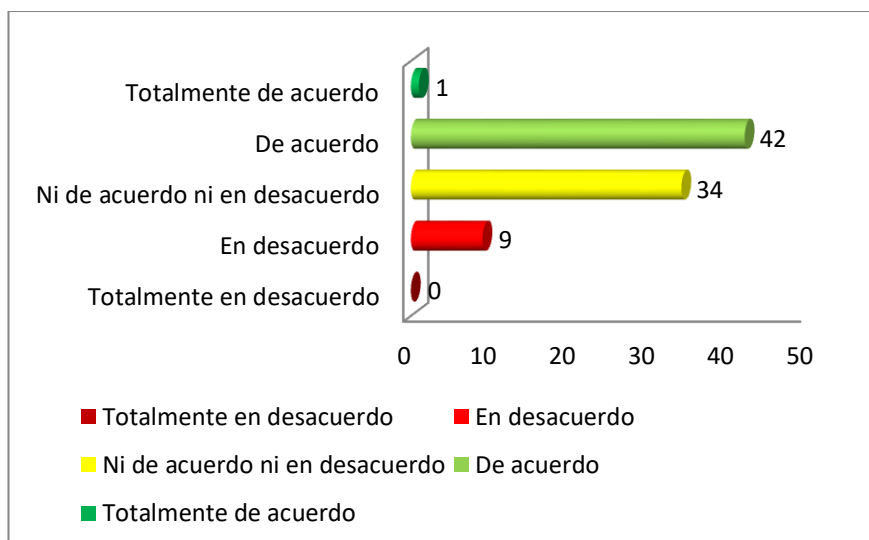


Figura 22. Salario percibido

Pregunta 2: Su salario le permite cubrir necesidades básicas y acceder a una mejor calidad de vida.

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Salario, el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores higiénicos de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 55.81%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está Ni de acuerdo ni en desacuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 39.53% de docentes que indicaron estar de acuerdo.

Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia regular, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción regular respecto a la posibilidad de cubrir necesidades y mejorar su vida en función del salario percibido.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 23

Necesidades básicas

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
Su salario le	Totalmente	en	0.
permite cubrir	desacuerdo	0	00
necesidades básicas	En desacuerdo	3	3.49
y acceder a una	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	55.81
mejor calidad de	De acuerdo	34	39.53
vida.	Totalmente de acuerdo	1	1.16
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

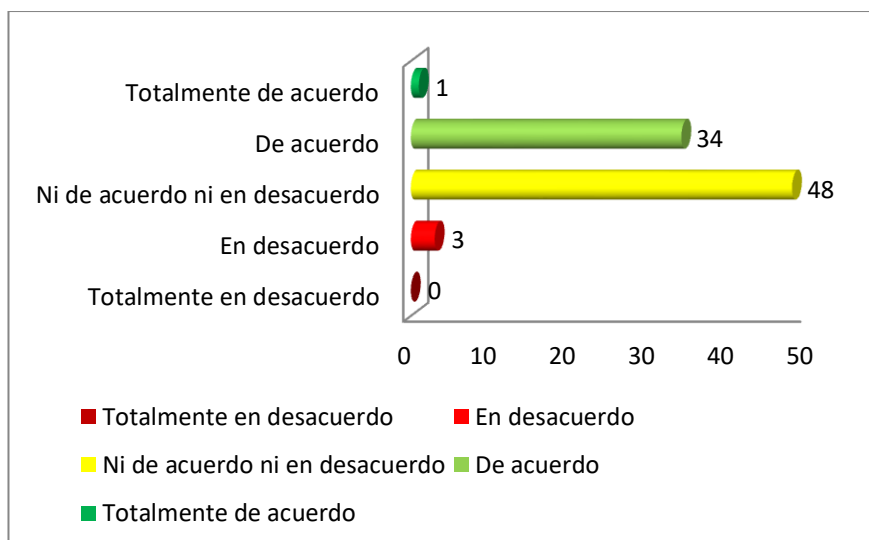


Figura 23. Necesidades básicas

f. Condiciones de trabajo

Pregunta 1: Las condiciones contractuales han sido claramente definidas

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Condiciones de trabajo, el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores higiénicos de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 86.05%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está De acuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 12.79% de docentes

que indicaron estar Ni acuerdo ni en desacuerdo.

Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia positiva, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción respecto a la claridad de las condiciones contractuales.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 24

Condiciones contractuales

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
	Totalmente	en	0.
Las condiciones contractuales han sido claramente definidas	desacuerdo	0	00
	En desacuerdo	1	1.16
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	12.79
	De acuerdo	74	86.05
	Totalmente de acuerdo	0	0.00
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

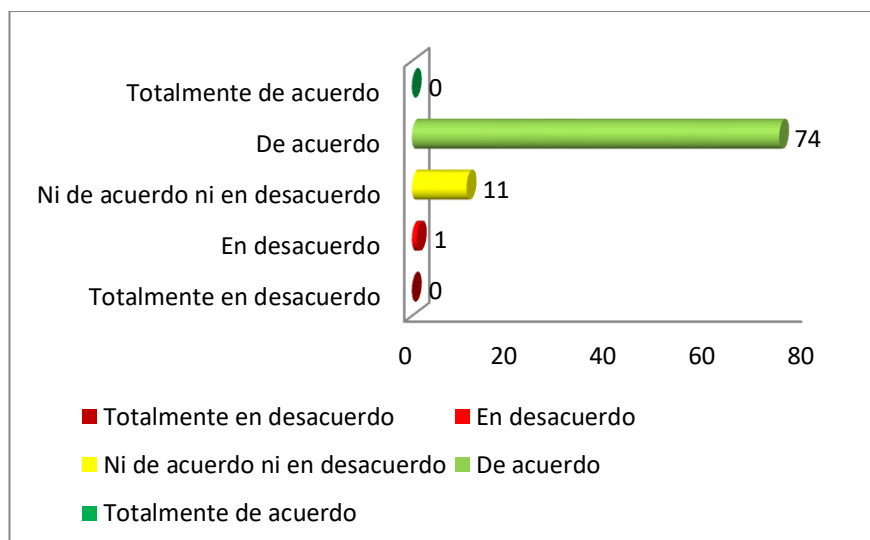


Figura 24. Condiciones contractuales

Pregunta 2: Estoy de acuerdo con las directivas y reglamentos establecidos por la Universidad.

De acuerdo a la pregunta formulada, los resultados muestran que los docentes encuestados consideran diversos calificativos respecto al indicador Condiciones de trabajo, el cual corresponde a la evaluación del indicador Factores higiénicos de la satisfacción laboral.

La frecuencia con mayor valoración corresponde al 82.56%, cuya respuesta indica que este grupo de docentes está de acuerdo en relación a la pregunta formulada.

La segunda calificación se concentra en el 15.12% de docentes que indicaron estar Ni acuerdo ni en desacuerdo.

Los resultados muestran que las calificaciones tienden a ser en su mayor frecuencia positiva, lo que sugiere que los docentes universitarios encuentran satisfacción respecto a las directivas y reglamentos de la Universidad.

La representación porcentual y la figura que ilustran este resultado se presenta a continuación:

Tabla 25

Directivas y reglamentos

Pregunta	Alternativas	Recuento	Porcentaje
Estoy de	Totalmente	en	0.
acuerdo con las	desacuerdo	0	00
directicas y	En desacuerdo	2	2.33
reglamentos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	15.12
establecidos por la	De acuerdo	71	82.56
Universidad.	Totalmente de acuerdo	0	0.00
	Total	86	100.00

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

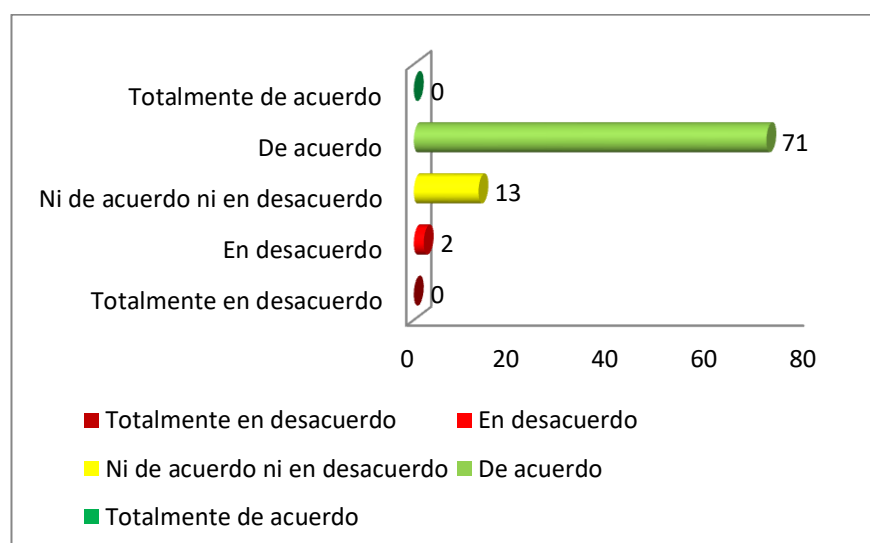


Figura 25. Directivas y reglamentos

4.2. Contraste de hipótesis.

4.2.1. Contraste de la hipótesis General

La hipótesis general formulada es:

Nula:

H_0 La remuneración no se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

Alterna:

H_1 : La remuneración se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

La comprobación se realiza calculando el valor de significancia de Spearman a través de la prueba de correlación bivariada, cuyo coeficiente determina si existe relación entre las variables.

Los resultados que se obtienen son:

Tabla 26*Rho de Spearman Remuneración vs Satisfacción Laboral*

			Satisfacción	Remunera ción
Rho de Spearman	Satisfacción	Coefficiente de correlación	1.000	-.132
		Sig. (bilateral)	.	.227
		N	86	86
	Remuneración	Coefficiente de correlación	-.132	1.000
		Sig. (bilateral)	.227	.
		N	86	86

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

Dado que el valor de significancia calculado es de 0.227, y es mayor a 0.05, se establece que no existe una relación entre la remuneración y la satisfacción laboral, con lo que se da por aprobada la hipótesis nula.

4.2.2. Contraste de la hipótesis Específicas

4.2.2.1. Primera hipótesis específica

La hipótesis formulada es:

Nula:

H_0 : La remuneración no se relaciona de manera significativa con los factores motivadores de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

Alterna:

H₁: La remuneración se relaciona de manera significativa con los factores motivadores de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

La comprobación se realiza calculando el valor de significancia de Spearman a través de la prueba de correlación bivariada, cuyo coeficiente determina si existe relación entre las variables.

Los resultados que se obtienen son:

Tabla 27

Rho de Spearman Remuneración vs Factores motivadores

			Remuneración	Factores Motivadores
Rho de Spearman	Remuneración	Coefficiente de correlación	1.000	-.048
		Sig. (bilateral)	.	.664
		N	86	86
	Factores Motivadores	Coefficiente de correlación	-.048	1.000
		Sig. (bilateral)	.664	.
		N	86	86

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

Dado que el valor de significancia calculado es de 0.664, y es mayor a

0.05, se establece que no existe una relación entre la remuneración y los factores motivadores de la satisfacción laboral, con lo que se da por aprobada la hipótesis nula.

4.2.2.2. Segunda hipótesis específica

La hipótesis formulada es:

Nula:

H_0 : La remuneración no se relaciona de manera significativa con los factores higiénicos de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

Alternativa:

H_1 : La remuneración se relaciona de manera significativa con los factores higiénicos de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

La comprobación se realiza calculando el valor de significancia de Spearman a través de la prueba de correlación bivariada, cuyo coeficiente determina si existe relación entre las variables.

Los resultados que se obtienen son:

Tabla 28

Rho de Spearman Remuneración vs Satisfacción Laboral

			Remunera ción	Factores Higiénicos
Rho de Spearman	Remuneración	Coefficiente de correlación	1.000	-.163
		Sig. (bilateral)	.	.133
		N	86	86
	Factores Higiénicos	Coefficiente de correlación	-.163	1.000
		Sig. (bilateral)	.133	.
		N	86	86

Nota. Elaborado con el programa SPSS XXI

Dado que el valor de significancia calculado es de 0.133, y es mayor a 0.05, se establece que no existe una relación entre la remuneración y los factores higiénicos de la satisfacción laboral, con lo que se da por aprobada la hipótesis nula.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados de la investigación han permitido demostrar que la remuneración, a pesar de ser un factor determinante para lograr satisfacer laboralmente a los trabajadores, no tiene una relación directa en el caso de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Este resultado en cierta medida tiene una relación con los resultados

de Rocco (2009), quien también utilizó el Modelo de Herzberg (1966) como base de estudio, aludiendo que el salario no tiene solo una relación con la satisfacción laboral, sino que también puede llevar a generar un impacto de tipo emocional, lo que puede generar que el trabajador, al no lograr una satisfacción sobre la remuneración pueda ser susceptible a abandonar la empresa, y ello puede resultar de una forma similar en la Facultad de Ciencias Empresariales, donde se percibe, según los resultados del estudio, en algunos docentes no se encuentran satisfechos con el lugar de trabajo, lo que puede generar costos para la institución en caso de deserción.

En tanto, acorde a Fuentes (2012), la insatisfacción que se ha evaluado puede tener un efecto en la productividad actual de los docentes, donde la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales y el gusto por el trabajo pueden repercutir sobre los resultados sobre las funciones que desempeñan.

En una medida general los resultados contradicen los hallazgos de Medina (2017), dado que no se determinó la relación significativa entre la remuneración y la satisfacción laboral, y ello puede tener su justificación en las diferencias de las condiciones laborales, en función de los docentes y servidores públicos, donde estos últimos suelen enfrentar mayores deficiencias en cuanto a diferentes aspectos que garanticen gozar de un buen ambiente de trabajo.

La investigación finalmente ha podido poner en aplicación las teorías

de Herzberg (1966), demostrando que para mejorar las actitudes y la productividad del trabajo, los administradores deben reconocer y atender las necesidades de los colaboradores, en función del planteamiento de los factores motivadores e higiénicos, que conducirán a lograr mejores resultados, y en el caso de estudio, poniendo en evidencia la necesidad de mejorar el ámbito laboral para así contribuir con los estándares de calidad bajo los que funciona la Universidad Privada de Tacna.

CONCLUSIONES

1. La remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, de acuerdo a los resultados de la investigación, dado el coeficiente de correlación Rho Spearman calculado de 0.227 que es mayor a 0.05, no tienen relación significativa alguna, por lo que se puede lograr determinar que la primera de ellas no generará condicionamiento alguno sobre la satisfacción de los docentes universitarios de la Facultad, pudiendo ser un efecto que depende de más de una valoración remunerativa.
2. La investigación ha permitido determinar que no existe relación significativa entre la remuneración y los factores motivadores de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna. Este resultado se comprueba en función del coeficiente de correlación calculado Rho Spearman de 0.664, que es mayor a 0.05. Es decir, que el hecho que los docentes logren una realización exitosa del trabajo, reconocimiento obtenido por los directivos y compañero, promoción de la empresa, satisfacción sobre su nivel de responsabilidad y diversificación de tareas, no se ven relacionados en base a las remuneraciones percibidas.
3. Tras determinar la relación entre la remuneración y los factores higiénicos de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, se demostró que no existe

una relación significativa alguna, dado el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.133, es decir que los trabajadores de la universidad, a pesar de contar con niveles de satisfacción sobre su estatus, incrementos en los salarios, seguridad en el trabajo, relaciones laborales y condiciones de trabajo, estos no se ven afectados de forma directa en base a las remuneraciones que perciben.

4. Los resultados de la investigación han podido demostrar que, al igual que los estudios de Rocco (2009) y Fuentes (2012), la satisfacción laboral es un factor de suma importancia para garantizar resultados positivos favorables a la empresa, y la remuneración juega un papel importante, dado que no solo es indicador de una satisfacción en un plano financiero, sino en un plan emocional, hecho que puede traer consecuencias negativas para la empresa dada la deserción de personal o problemas de productividad. La aplicación de la teoría de Herzberg (1966), ha resultado de utilidad para lograr llegar a las presentes conclusiones del estudio, demostrando la importancia de ofrecer condiciones laborales para garantizar la estabilidad de los trabajadores de la Universidad, y en específico de la Facultad de Ciencias Empresariales.

SUGERENCIAS

1. La Universidad Privada de Tacna, por medio de sus oficinas administrativas, considere realizar una evaluación de las condiciones laborales de sus trabajadores y una revisión sobre las remuneraciones, que permita medir qué tanto estos podrían verse afectados en caso que alguna otra casa de estudios u otra oportunidad laboral pueda ofrecerles una mejor remuneración, evaluando su compromiso laboral y las técnicas de retención para que estos permanezcan laborando a favor de la casa de estudios. Sobre ello, entre algunas estrategias que pudieran emplearse es la ejecución de programas de capacitación en pedagogía universitaria y especializadas según la carrera profesional, que permitan mejorar las competencias del docente y motivar el aumento del compromiso con la institución.
2. La Universidad Privada de Tacna, y en particular la Facultad de Ciencias Empresariales, deben de elaborar directivas y manuales que delimiten las funciones de los docentes y las prácticas de reconocimiento del trabajo, a fin que el buen desempeño de las funciones se vea compensado por reconocimientos, y que ello sea una invitación para mejorar los niveles de productividad y compromiso con la institución.
3. La Facultad de Ciencias Empresariales, en coordinación con el Área de Personal de la Universidad, realicen estudios programados para medir la satisfacción laboral y su relación de los equilibrios de satisfacción con la vida personal relativos al cubrimiento de las necesidades básicas, con el fin que se

pueda mejorar las condiciones laborales que lleven a la mejora del desempeño de los trabajadores.

4. La Facultad de Ciencias Empresariales, por medio de sus autoridades, eleven una propuesta a Consejo Universitario para que se evalúe la posibilidad de mejorar la remuneración de los docentes, considerando mejorías graduales para los siguientes años, considerando que como Universidad Licenciada y con Carreras Acreditadas, es importante que se mantenga no solo estándares de calidad sobre la infraestructura y aspectos de tipo administrativos, sino sobre las condiciones a las que se exponen los docentes. Ello permitirá que la Universidad pueda lograr mayor compromiso con sus docentes, y al mismo tiempo lograr que los requisitos y estándares de exigencia aumenten para atraer a nuevos y mejores talentos a la entidad.

REFERENCIAS

- 24Hora TVN. (3 de Enero de 2018). Sueldo mínimo en el mundo: La realidad de Chile en comparación a los países desarrollados. *24 Horas TVN Chile*.
- Alles, M. (2012). *Diccionario de Términos de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica.
- Argueda, E., Talata, C., & Romero, L. (2013). *Dirección Comercial*. Madrid: ESIC.
- Cabrerizo, M. (2014). *Procesos de Venta*. Editorial Editex.
- Cóndor, J. (23 de Enero de 2014). Chilenos mueven en Tacna unos US\$ 24 millones mensuales. *Diario Gestión*.
- Curi, P. (8 de Enero de 2015). *Cuestión de Trabajo*. Obtenido de Cuestión de Trabajo Blog PUCP: www.blog.pucp.edu.pe/blog/percycuri/2015/01/08/derecho-al-trabajo-y-a-una-justa-remuneracion-declaracion-americana-de-los-derechos-y-deberes-del-hombre/
- Diario Gestión. (19 de Mayo de 2015). *Cofide brindará charlas de capacitación empresarial a mypes en diez distritos de Lima*. Recuperado el 31 de Mayo de 2016, de Gestión: <http://gestion.pe/empleo-management/cofide-brindara-charlas-capacitacion-empresarial-mypes-diez-distritos-lima-2132262>
- Diario TI. (22 de Febrero de 2017). Las pymes de todo el mundo siguen sin aprovechar el potencial de la transformación digital. *Diario TI*.
- Díaz, P. (22 de Noviembre de 2012). *Arellano Marketing - La comisión por ventas*. Obtenido de Arellano Marketing Web Site:

<http://www.arellanomarketing.com/inicio/la-comision-por-ventas/>

El Peruano. (22 de Marzo de 2018). Decreto Supremo N ° 004-2018-TR. *Diario El Peruano*.

Fernández, I. (2003). *Administración de Compensación y Psicología Organizacional*. Publicado en Gestipolis.

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del organismo judicial en la ciudad de Quezaltenango)*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

General R. (30 de Abril de 2015). *Concepto Definición*. Obtenido de Concepto Definición Web Site: <http://conceptodefinition.de/remuneracion/>

Herzberg, F. (1966). *El trabajo y la naturaleza del hombre*. Cleveland: World Publishing.

Huaruco, L. (14 de Octubre de 2014). Menos del 20% de mypes acceden a capacitación, según Cofide. *Gestión*.

INEI. (2013). *Resultado de la Encuesta de Micro y Pequeña Empresa 2012*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Macedo, M. (2017). *ii. Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Lince – 2017*. 2017: Universidad César Vallejo.

Manzo, & Moncallo. (2004). *Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida*. Caracas.

Medina, S. (2017). *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima*. Lima: Universidad

César Vallejo.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (5 de Mayo de 2016). *MTPE*.

Obtenido de MTPE Web Site:

http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/1992-04-08_091-92-TR_818.pdf

MINTRA. (2002). *DS N° 007-2002-TR*. Lima: Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

MINTRA. (21 de Abril de 2015). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio

de Trabajo Web Site:

<http://www.trabajo.gob.pe/mostrarContenido.php?id=165&tip=130>

Noticias 24. (16 de Setiembre de 2016). Estudios revelan que el salario y la satisfacción laboral influyen en la salud. *Noticias 24*.

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *OIT*. Obtenido de OIT Web Site:

<http://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--es/index.htm>

Pérez, J., & Gardey, A. (2011). *Definición*. Obtenido de Definición Web Site:

<https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>

Presidencia del Consejo de Ministros. (1993). *PCM*. Obtenido de PCM Web Site:

[http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-](http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf)

[Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf](http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf)

Quality Consultant. (2012). *Factores determinantes del nivel de remuneraciones*.

Quality Consultant.

Rocco, M. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica*. Santiago: Universidad de Chile.

Saravia, D. (2015). *Nivel de ansiedad asociado a la satisfacción laboral de profesional de enfermería del centro de salud Ciudad Nueva Tacna 2015*.

Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

Significados. (6 de Abril de 2016). *Significados*. Obtenido de Significados Web

Site: <https://www.significados.com/sueldo/>

Sotomayor, F. (2013). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Moquegua, 2012*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

Vida Profesional. (s.f.). *Vida Profesional*. Obtenido de Vida Profesional Web

Site: <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>

Werther, W., & Davis, K. (1999). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: Mc. Graw-Hill.

APÉNDICES

Apéndice A. Cuestionario aplicado

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar su satisfacción laboral en función de la remuneración percibida en la Universidad Privada de Tacna.

Se le invita a responder con la mayor objetividad a fin de lograr resultados que permiten determinar la relación entre las variables expuestas.

INSTRUCCIONES

Marque con una "X" sobre el recuadro que considere que se ajusta con mayor precisión a su percepción personal y complete los espacios requeridos según la información solicitada.

DATOS GENERALES

Edad		Sexo		Escuela a la que está adscrito	
Nro. de Horas total asignadas					

REMUNERACIÓN

Indique la remuneración que percibe por la labor que desarrolla en la Universidad

Menos de S/.930 ()	Entre S/.931 a 1500.00 ()
Entre S/.1501 a 2000 ()	Entre S/.2000 a S/.2500 ()
Entre S/.2501 a S/.3000 ()	Entre S/.3001 a 4500 ()
Entre S/.4501 a S/.5000 ()	Entre S/.5000 a S/.6000 ()
Entre S/.6000 a más ()	
¿Su condición laboral le permite acceder a los siguientes beneficios? Puede marcar más de una alternativa.	
ESSALUD () Gratificaciones () CTS () Vacaciones () Comisiones / bonos ()	

SATISFACCIÓN LABORAL					
ITEM	1	2	3	4	5
El lugar de trabajo le permite realizarse como profesional	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
El trabajo que realiza tiene resultados exitosos y beneficiosos para la organización	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Su jefe directo valora su desempeño a través de reconocimientos	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Sus compañeros de trabajo reconocen el trabajo que realiza a favor de la organización.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
La Universidad le ofrece opciones para poder lograr ascensos.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Las promociones a los docentes de la universidad se realizan con justicia y transparencia.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Está de acuerdo con el nivel de responsabilidad encargado por los directivos de la universidad.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Considera que su cargo es importante para la Universidad dada la responsabilidad que representa formar futuros profesionales.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Su cargo le permite ejecutar tareas bastante diversas.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
La diversidad de tareas encargadas es acorde a su puesto de trabajo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
El puesto de trabajo le permite lograr una mejor calidad de vida.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
El puesto de trabajo ha mejorado su status social.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
La Universidad ofrece incrementos de salario acordes al trabajo que realiza.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
La Universidad ofrece bonificaciones adicionales a su sueldo básico en función de su desempeño.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
La Universidad le ofrece estabilidad laboral.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
La Universidad cuenta con ambientes seguros y ergonómicos que salvaguardan su integridad.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Posee una buena relación con su jefe directo y autoridades universitarias.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Posee una buena relación con sus compañeros de trabajo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Está de acuerdo con el salario percibido por su trabajo. Es acorde a la labor que ejecuta.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Su salario le permite cubrir necesidades básicas y acceder a una mejor calidad de vida.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Las condiciones contractuales han sido claramente definidas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Estoy de acuerdo con las directivas y reglamentos establecidos por la Universidad.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Muchas gracias

Apéndice B. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADOR	SUBINDICADORES
<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>	Variable independiente: Remuneración	Nivel remunerativo	Remuneración básica
¿Cuál es la relación la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna?	Determinar la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.	La remuneración se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.			Comisiones y bonos
					Beneficios según ley
					ESSALUD
					AFP
<u>Problemas específicos</u>	<u>Objetivos específicos</u>	<u>Hipótesis específicas</u>	Variable dependiente: Satisfacción laboral	Factores motivadores	Realización exitosa del trabajo
• ¿Cuál es la relación la remuneración y los factores motivadores de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna?	• Determinar la relación entre la remuneración y los factores motivadores de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.	• La remuneración se relaciona de manera significativa con los factores motivadores de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.			Reconocimiento obtenido por los directivos y compañeros
					Promoción de la empresa
					Nivel de responsabilidad
• ¿Cuál es la relación la remuneración y los factores higiénicos de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna?	• Determinar la relación entre la remuneración y los factores higiénicos de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.	• La remuneración se relaciona de manera significativa con los factores higiénicos de la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.			Diversificación de tareas
					Status elevado
					Incremento de salario
			Seguridad en el trabajo		
			Factores higiénicos	Relaciones laborales	
				Salario	
				Condiciones de trabajo	

METODO Y DISEÑO		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
Tipo de investigación:	Básica	Población:	110 docentes	Técnica:	Encuesta
Diseño de investigación:	No experimental, Transversal	Muestra:	86 docentes	Instrumentos:	Cuestionario
	Correlacional			Tratamiento estadístico:	SPSS Windows XXI

**Apéndice C. Clasificación de docentes contratados y nombrados de la Facultad
de Ciencias Empresariales**

Categoría	N° de Docentes
Nombrado	10
Contratado	110

Nota. Área de Personal de la Universidad Privada de Tacna

Apéndice D. Clasificación de docentes contratados según modalidad de contrato

Categoría	N° de Docentes
Tiempo completo	22
Tiempo parcial	88

Nota. Área de Personal de la Universidad Privada de Tacna

Apéndice E. Costo de hora académica según nivel docente

Nivel	Valor hora académica
Docente Nivel B	S/. 26.78
Docente Nivel C	S/. 25.19

Nota. Área de Personal de la Universidad Privada de Tacna