

## **Influencia del sueldo recibido en la satisfacción laboral y en el cumplimiento de las actividades asignadas a los trabajadores**

*Cinthia Natali Hernández Ramos<sup>1</sup>*

*Marco Antonio Rodríguez Hernández\**

*Ricardo Alfredo Márquez González\*\**

### **Resumen**

La motivación es un concepto muy importante para distintos ámbitos de la vida, en especial en las organizaciones, ya que influye en las actitudes y conductas que los individuos tendrán respecto a su trabajo y con ello su desempeño. Basado en ello, los objetivos principales de esta investigación son, determinar la influencia del sueldo en las actividades realizadas por los trabajadores, y determinar la manera en que el sueldo afecta la satisfacción laboral de los empleados, Se aplicaron cuestionarios a 50 empleados operativos pertenecientes a una maquiladora y los datos fueron analizados con el programa SPSS v21. El resultado obtenido fue que los trabajadores de esta empresa, no toman en cuenta al sueldo para desenvolverse mejor en su área de trabajo, pero su satisfacción laboral si se ve afectada por el sueldo.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, desempeño laboral, sueldo.

### **Abstract.**

Motivation is a very important concept for different areas of life, especially in organizations, as it influences the attitudes and behaviors that individuals will have with respect to their work and thus their performance. The main objectives of this research are to determine the influence of the salary on the activities carried out by the workers and to determine how the salary affects the employees' job satisfaction. Questionnaires were applied to 50 operating employees belonging to an assembler firm and the data were analyzed with the program SPSS v21. The result obtained was that the workers of this company do not take into account the salary to perform better in their area of work, but their job satisfaction is affected by the salary.

**Keyword:** Job satisfaction, job performance, salary

### **Introducción**

---

<sup>1</sup> \*\*Universidad Autónoma de Tamaulipas- Facultad de Comercio y Administración

El salario para las organizaciones puede representar un costo, pero a la vez una inversión. A las empresas les importa obtener mayores beneficios por medio del esfuerzo que realizan los empleados con su trabajo. El sueldo es algo de gran importancia para cada uno de los trabajadores dentro de la organización ya que se presta el servicio a cambio de recibirlo, pero es importante conocer, si en realidad los trabajadores se motivan para realizar bien su trabajo entre más se les pague, porque hay muchos otros factores que intervienen para que tengan un buen desempeño y no todos los empleados se motivan de la misma manera. Hoy en día, en las empresas muchas veces por ahorrar tiempo y dinero, no se realizan estudios para conocer qué tipo de motivante es el que en verdad influye en los trabajadores o si están aplicando la motivación de manera correcta con el salario y si se encuentran satisfechos con el mismo. Si los empleados no se sienten motivados o no están motivados de la mejor manera, no estarán satisfechos con su trabajo ni lo desempeñarán de manera adecuada, lo cual repercute en la empresa.

Sueldo o salario es una forma de episódica compensación por parte de una firma a su trabajador, que es por completo indicado en el contrato de trabajo. Eso se pesa con la pieza de salarios, en los que cada puesto de trabajo (Muhammad et al., 2011). La paga es quizás sorprendente bueno para la mayoría de los individuos ya que les ofrece un nivel correspondiente de poder adquisitivo. Sueldo o un pago se considera una recompensa importante a motivar a los trabajadores y su comportamiento hacia los objetivos del empleador (Oshagbemi, 2000).

Los planes de motivación que utilizan muchas reglas de distribución se moverían hacia diferentes magnitudes de la satisfacción de pago (Carrell y Dittrich, 1978). Sin embargo, la forma en que se motivan los seres humanos para lograr actitudes esperadas en el trabajo son múltiples, unas más relevantes que otras; el salario representa indudablemente y en última instancia uno de los principales factores de toma de decisiones tanto para las empresas como los trabajadores. Para los empleados el costo de oportunidad de trabajar más horas, reducir su trabajo, ser despedido o cambiar de empleo será su salario. Para las empresas cuanto contratar, incrementar y pagar por un trabajo será también definido por el salario (Torrico, 2009).

Todos los otros factores sociales son importantes para mejorar y hacer trabajo satisfactorio para los empleados son importantes, pero la satisfacción de paga es imprescindible. Pagar la gratificación será responsable ante el ajuste entre el salario real y la cantidad de pagar, una persona recibió de su empleador. El placer de la satisfacción de pago es también una cosa importante que está vinculada a algunos resultados administrativos y el éxito. (Juez, Cable y Higgins, 2000).

Según Lee y Lin (2014) una buena política de salario puede atraer y retener talentos, evitar que los empleados dejen su empresa debido a la insatisfacción salarial. Dado que las empresas utilizan sueldo como recompensa por los esfuerzos de sus empleados en el trabajo, que deberían ser más cuidadosos acerca de su salario, siguiendo ciertos principios importantes, como equidad y factores de motivación.

Se cree que la motivación es un factor clave que influye en el desempeño de individuos y organizaciones. La fuerza de trabajo insatisfecha tiene un impacto negativo en el rendimiento de las instalaciones (Galeto et al., 2015).

Por lo anterior, los objetivos principales de esta investigación son, determinar la influencia del sueldo en las actividades realizadas por los trabajadores, y determinar la manera en que el sueldo afecta la satisfacción laboral de los empleados. Para alcanzar la meta, se hizo una revisión de la literatura, más precisamente en revistas de alto impacto, que permitió formalizar el marco teórico y construir las hipótesis de trabajo, de la misma manera se construyó un cuestionario el cual fue aplicado a 50 trabajadores y estudiarlo con un análisis de regresión lineal, para finalizar con las principales aportaciones al conocimiento.

## **REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **Motivación en el trabajo**

Según el estudio de Dickson (1973) los empleados no están motivados únicamente por el dinero, el comportamiento de los empleados está ligado a sus actitudes. La motivación sigue siendo un factor vital en el rendimiento de los trabajadores. Cuando los trabajadores no están motivados pueden producir un efecto dominó en toda la empresa (Tampu, 2015).

La motivación es un estado interno de la necesidad al cuerpo que dirige, acelera y mantiene la satisfacción del cliente por su comportamiento, con el fin de mitigar o eliminar. La motivación, en su sentido más amplio, se considera un estado interior que moviliza el cuerpo para un propósito específico que personaliza un contexto general bastante complejo (Udrescu, 2014). La motivación se logra a través de diversos comportamientos. A nivel de la institución, comportamiento organizacional, el liderazgo y la participación pueden ser identificados como motivado. Esto significa que cualquier comportamiento organizacional motivado ayuda a la organización para adaptarse a las exigencias de la realidad de la organización y para lograr sus objetivos (Félix, 2007). Locke (1976) la ha definido como "...un estado emocional positivo o placentero resultante de una

percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados (Chang et al., 2008). La satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización (Boada & Tous, 1993). Así, es uno de los ámbitos de la calidad de vida laboral que ha captado mayor interés (Chang et al., 2008).

Los escritos de Korman (1970-1977) sobre la teoría de la autoconsistencia de la motivación laboral han promulgado el ímpetu actual para la investigación industrial / organizacional sobre el posible efecto moderador del autoestima sobre la relación entre el desempeño y la satisfacción de los empleados. Específicamente, Korman (1971) predijo que las personas con una alta autoestima mostrarían una correlación positiva significativa entre la satisfacción en el trabajo y el desempeño, pero que las personas con baja autoestima demostrarían una correlación no significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño (López, 1982).

La teoría de las necesidades de Maslow (1954) se basa en la idea de que las personas tienen dos clases de necesidades: las de higiene, que está relacionada con las condiciones físicas y psicológicas en las cuales se trabaja y las motivadoras, que se consiguieron como similares a las necesidades superiores de las que habla Maslow en su teoría. Estos dos tipos de requerimientos se satisfacen mediante diferentes clases de recompensas. Las necesidades de higiene se sacian por los niveles de determinadas condiciones llamadas factores higienizadores o insatisfactores, relacionados con el contexto o el ambiente en el que debe ser realizado el trabajo. Por otra parte, las necesidades de motivación se satisfacen con lo que denominaron factores motivadores o satisfactores, ligados a la naturaleza del trabajo en sí. El saciar las necesidades de higiene no deriva insatisfacción laboral, sino solo en la reducción o eliminación de la insatisfacción. Por otra parte, los factores motivadores, que solventan las necesidades de autorrealización de un individuo en su trabajo, producen satisfacción cuando están presentes, mientras que cuando están ausentes originan el mismo "estado neutral" asociado a la presencia de los factores higienizadores.

Millar (1997) plantea que la motivación es un estado cambiante de buena disposición para lograr una meta a considerar, rescatando ambas apreciaciones, le da un valor muy especial a su consumo (a pesar del deterioro gradual), considerándolo como necesario e imprescindible para sentirse bien y poder funcionar. Traer motivación y estímulo a la atmosfera del lugar de trabajo es probable y, por supuesto, es de gran importancia. Es posible a través de la introducción de nuevos y actualizados

sistemas de información automatizados. El resultado es un aumento de la productividad. La idea de la satisfacción en el trabajo depende de muchas variables que podrían variar de una persona a otra y era muy difícil de medir en una escala pequeña.

La evaluación del desempeño de los empleados es una práctica común en las organizaciones modernas, debido a que muchas recompensas organizacionales (tales como aumentos y promociones) a menudo están vinculados a estas evaluaciones. La percepción del empleado de un tratamiento equitativo es importante tanto para la motivación como la satisfacción. Es fundamental que en las evaluaciones de desempeño de los empleados sean consistentes con sus verdaderos niveles de rendimiento, es decir, que sean exactos y válidos (De Nisi y Stevens, 1981).

Un estudio realizado por Genoud et al. (2012) indica que las motivaciones laborales más importantes son de tipo material: el dinero ganado o el dinero en riesgo, aunque se observa cierta vergüenza en admitirlo. En segundo lugar, se encuentran aquellos ítems ligados con el contenido intrínseco del trabajo (realizar tareas interesantes), de carácter mixto (tener oportunidades de avance) y los sociales (contacto social o trato con gente).

### **La satisfacción laboral**

La motivación está estrechamente ligada a la satisfacción laboral (un sentimiento positivo que resulta de la evaluación en el puesto de trabajo) y ninguno de ellos es directamente observable, pero ambos son críticos para la retención y el rendimiento de los trabajadores (Ojakaa et al., 2014). La motivación laboral, como uno de los factores de eficiencia y efectividad, influye en el sentimiento de satisfacción laboral (Grujičić et al., 2016).

Al describir la satisfacción laboral derivada del desempeño de un rol profesional, se presta atención a su aspecto emocional y cognitivo. Es un aspecto emocional que implica sentimientos hacia el trabajo y sentimientos generados en el trabajo (Mróz y Kaleta., 2016). Es “un estado emocional placentero resultante de la valoración del trabajo”. Este estado emocional agradable puede estar relacionado con varios aspectos de un trabajo, lo que significa que la satisfacción en el trabajo puede considerarse un concepto multifacético (Van Der War et al., 2016). Blum y Naylor (1981), por su parte asumen que la satisfacción por el trabajo es el producto de actitudes positivas hacia el salario, la estabilidad en el trabajo, la supervisión, el trato justo por parte de los patrones y el reconocimiento a la labor (Ramirez, 2007).

La satisfacción en el trabajo es importante ya que se correlaciona positivamente con la motivación, la implicación con el trabajo, la ciudadanía organizacional, comportamiento, compromiso organizacional, satisfacción con la vida, la salud mental y el rendimiento en el trabajo y negativamente relacionado con el absentismo, la rotación y el estrés percibido (Judge et al., 2001). En suma, la satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo y la vida en general. Si el trabajador tiene recursos suficientes, tanto personales como laborales, para afrontar las demandas, su estado psicológico será positivo con resultados como la satisfacción en su trabajo (Schaufeli; Salanova, 2002).

". La satisfacción en el trabajo es multifacética y compleja debido a la interacción entre los factores intrapersonales, interpersonales y extrapersonales que contribuyen a la satisfacción en el trabajo en general. Es "cómo los empleados se sienten realmente como trabajadores, su trabajo, sus gerentes, su ambiente de trabajo y su vida laboral en general"(Hayes, Bonner y Douglas, 2015).

Muchos estudios apoyan la relación directa entre el PSM ("un valor o actitud que motiva a las personas que se involucran en comportamientos que benefician a la sociedad") y la satisfacción en el trabajo (Taylor 2008; Vandenabeele 2009; Kim, 2011). Thomas, Buboltz y Winkelspoecht (2004) confirmaron posteriormente que la variedad de habilidades, la autonomía, la identidad de la tarea y la retroalimentación de la tarea fueron los predictores más significativos de la satisfacción laboral (Hosiea et al., 2013). La satisfacción en el trabajo también puede verse afectada por factores inherentes al trabajo que involucran los objetivos y expectativas del empleado asociados con el trabajo (Huang et al., 2016). Los estudios sobre las actitudes hacia el trabajo, particularmente, sobre satisfacción laboral constituyen una herramienta útil para explicar algunos problemas frecuentes en los ambientes laborales, que atentan contra el eficiente desempeño de las organizaciones. Tal como lo plantea Morse (1963), la satisfacción laboral refiere al estado de ánimo que se genera en el trabajador hacia los factores que compensan la actividad realizada, expresada en salarios, condiciones de trabajo y estatus (Ramirez, 2007).

La satisfacción en el trabajo se ve como el grado en que las personas les gusta su trabajo (Spector, 1997) e influye en la vida laboral del empleado (Juez y Watanabe, 1993). Por su parte, Ivancevich et al. (1997) consideran que la satisfacción del empleado es la actitud del individuo hacia su trabajo y es el resultado de su percepción de su actividad y el grado en que el individuo encaja con la organización. Davis y Newstrom (1999) proponen una de las definiciones más extendidas de satisfacción en el trabajo. Estos autores consideran la satisfacción como un concepto multidimensional que agrupa varios factores, siendo los más significativos aquellos directamente

relacionados con el tipo de tarea realizada y los que se refieren al contexto de trabajo (ambiente de trabajo, colegas, etc.) (Garrido et al., 2015). En este sentido, investigaciones sobre la conducta organizacional y su evaluación refieren que cada vez es más extendida en las organizaciones la idea de que la mejora en la satisfacción laboral de sus empleados no es sólo un medio para el logro de objetivos organizacionales, sino también, la posibilidad de que las personas disfruten de mejor salud mental y bienestar emocional (Schaufeli y Salanova, 2002).

Según la teoría de la psicodinámica, la satisfacción laboral se basa en la percepción del logro profesional y la libertad de expresión. Esta libertad se define como la oportunidad de expresar sentimientos y opiniones a colegas y supervisores, incluyendo la experiencia de confianza, solidaridad y cooperación y la posibilidad de usar la creatividad en el trabajo. El logro profesional se relaciona con la experiencia de bienestar, satisfacción, motivación, reconocimiento y orgullo por una determinada actividad laboral (Mendes, 2007). Como menciona Tarak (2012), la satisfacción en el trabajo es una parte de la satisfacción con la vida. No debe haber ninguna duda de que un trabajador feliz es un trabajador productivo. El estudio realizado por Sowmya y Panchanatham (2010) revela que la satisfacción del trabajo está influenciada por una variedad de factores tales como la calidad de la relación con sus supervisores, calidad del entorno físico donde se realiza el trabajo y el grado de cumplimiento de las expectativas a través del trabajo.

Spector (2000) sostiene que la evaluación de la satisfacción de los empleados es una actividad común en muchas organizaciones donde la gestión considera que el bienestar del empleado es importante. Algunas personas les gusta trabajar y se encuentran trabajando en una parte importante de sus vidas. La satisfacción de los empleados es generalmente considerada como el conductor de la retención de y la productividad de éstos. Los empleados satisfechos son una condición previa para aumentar la productividad, capacidad de respuesta, la calidad y el servicio al cliente (Kaplan, 1996).

Según Robbins (2004), los principales factores que determinan la satisfacción laboral son: reto del trabajo (conocimiento de tareas), sistema de recompensas justas (incentivos laborales), condiciones favorables de trabajo (remuneración), colegas que brinden apoyo (compañerismo laboral) y relación con el jefe. La caracterización de la satisfacción en el trabajo debe incluir distintas variables, ya sean de tipo organizacional, funcional o individual, tales como la remuneración, la actividad realizada, las relaciones humanas, la seguridad, las condiciones ambientales, entre otras. En función de dicho listado de variables, se agruparán los aportes de los diferentes autores en tres modelos asociados al concepto de satisfacción, esto es, modelos centrados en el individuo, en la situación y determinados por la interacción de ambas circunstancias (Arvey et al., 1991; Pina et al., 2007).

La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de trabajo, no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en cuanto a la productividad y calidad. Asimismo, es básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes (Chang et al., 2008).

### **Rendimiento o desempeño laboral**

El rendimiento es una palabra de moda y toda la organización yace alrededor de ésta con la integración estratégica. "La supervivencia del más apto y ser el mejor" es el principio de cada empresa en funcionamiento para obtener una ventaja competitiva (Bratton y Gold, 1994). El comportamiento o desempeño de los trabajadores puede ser guiado por sus capacidades y la motivación, haciendo que éstos tengan un mayor rendimiento, que se mide frente a factores tales como el conocimiento del trabajo, la calidad y cantidad de producción, iniciativa, capacidad de liderazgo, la supervisión, la fiabilidad, la cooperación, el juicio, la versatilidad y la salud (Sopiah, 2016).

Un gran número de estudios proporciona una prueba sólida de que las costumbres en el cual las tareas se desempeñan tienen de un papel significativo en la satisfacción del trabajo de los empleados y su rendimiento (Bruce y Blackburn, 1992). La gestión del rendimiento se basa en la evaluación del rendimiento de los empleados a través de diferentes sistemas de análisis / evaluación, comunicación y retroalimentación. Michael Armstrong, en MRU, se menciona que: "La gestión del rendimiento se basa en el principio de gestión de común acuerdo o contrato, en lugar de en la gestión por comando (Enache, 2008). Por lo tanto, evaluar el desempeño laboral es estimar o apreciar el valor del desempeño de un trabajador, mediante la utilización de una técnica que permita poder detectar el rendimiento del mismo y como objetivo final valorarlo en relación con los otros puestos.

La evaluación del desempeño brinda a los empleados la oportunidad de analizar regularmente el desempeño, proporciona al supervisor los medios para identificar las fortalezas y debilidades del desempeño de un empleado, aporta la base para las recomendaciones salariales, otorga información para potenciales despidos, entre otros tantos (Fernández, 2010).

El desempeño laboral según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre



metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. Chiavenato (2004: 359), plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”. Otros autores lo definen en términos generales como el valor agregado de las actividades que los empleados contribuyen directa e indirectamente y positivamente y negativamente a la consecución de metas organizacionales (Borman y Motowidlo, 1993; Campbell, 1990). Con nuevos conocimientos y perspectivas sobre cómo realizar el trabajo, los empleados pueden obtener más beneficios de probar nuevas estrategias dirigidas a mejorar el contexto de trabajo. Como resultado, la relación de tomar la carga con el rendimiento puede ser más fuerte para los nuevos empleados que para los empleados más experimentados. Por el contrario, los empleados con una mayor tenencia organizacional han acumulado habilidades y conocimientos específicos de las relaciones (Ng y Feldman, 2010) que les permite ser más eficaces en sus comportamientos de carga. Es decir, aquellos con mayor tenencia de la organización pueden ser más capacitados para ser proactivos, lo que resulta en efectos más fuertes para tomar en cuenta en el rendimiento laboral. Según Hughes et al. (2007), “el desempeño se refiere a esos comportamientos dirigidos a la misión o metas de la organización, o de los productos y servicios resultantes de esos comportamientos”. Locke (1976), en cambio, lo conceptúa como un estado emocional positivo o agradable, resultado de la valoración que el individuo hace de su trabajo o de sus experiencias con el mismo.

El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; por tal razón, existe en la actualidad, total interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo. En este sentido, el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta. Al respecto, Robbins (2004) vincula el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo. Faria (1995) considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa.

En las organizaciones, el desempeño constituye uno de los factores determinantes para el logro de las metas y objetivos trazados, por esta razón, es de gran importancia que los trabajadores

mantengan una relación entre las competencias que poseen y el cargo que ejercen, para lo cual es necesario que se exija el cumplimiento de requisitos que realmente permitan la selección del personal con características que se correspondan con la finalidad de la institución (Palmar y Valero, 2014).

Campbell (1990) sugirió que el desempeño estaba compuesto por ocho facetas, siendo la capacidad en tareas específicas del puesto, el esfuerzo demostrado y el mantenimiento de la disciplina personal (evitando las conductas contraproductivas), las facetas centrales aplicables a cualquier puesto. Además, Campbell plantea que esos factores se podrían utilizar para distinguir el desempeño típico del máximo: Así, la eficiencia en la tarea estaba estrechamente relacionada con el desempeño máximo, mientras que la demostración de esfuerzo y el mantenimiento de la disciplina personal eran especialmente relevantes en el desempeño típico. Según Stoner (1994) el desempeño laboral “es la manera cómo los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Por otro lado, Chiavenato (1998) expone sobre el desempeño laboral como “una sistemática apreciación del desempeño, del potencial de desarrollo del individuo en el cargo, afirmando que toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de alguna persona”.

Existen variados estudios que abordan las percepciones sobre el comportamiento en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores mayores. En su revisión de 117 investigaciones, Posthuma y Champion (2009) concluyeron que el estereotipo sobre el bajo nivel de desempeño del trabajador mayor estaba ampliamente difundido y presente en al menos 24 estudios. En esta misma línea, el estudio de Krings, Sczesny y Kluge (2011) planteó que los trabajadores mayores suelen considerarse con menos potencial de desarrollo, menos entrenables y menos adaptables que los trabajadores menores.

Las evaluaciones del desempeño, es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa de la organización. Con base en los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño sirve en la determinación y en el desarrollo de una política adecuada a las necesidades de la organización.

Es decir, la evaluación de los empleados consiste en evaluar la calidad de su desempeño, en la obtención de los resultados que son de su responsabilidad. Es por ello que se hace necesario que gerentes, directores, coordinadores y supervisores entiendan de la importancia de la necesidad de

evaluar el rendimiento (o desempeño) de los empleados; unos y otros necesitan de su retroalimentación sobre sus esfuerzos.

Después de la revisión de la literatura, se plantearon dos hipótesis de trabajo a comprobar:

**H1.** La cantidad de dinero recibida por parte del patrón permite que los empleados se desenvuelvan de mejor manera en su trabajo.

**H2.** El sueldo que reciben los empleados afecta su satisfacción laboral.

### **Método**

La presente investigación es del ámbito cuantitativo con un enfoque transversal y correlacional. Después de construir el marco de referencia bibliográfico y de acuerdo con las tres variables con las que cuenta el trabajo de investigación, se elaboró un cuestionario basándose en la escala de tipo Likert de 5 puntos, que consta de 15 preguntas cerradas. Se realizó un estudio piloto para la revisión del cuestionario a aplicar y se obtuvieron observaciones acerca de la redacción de las preguntas, el añadir datos generales y el diseño del cuestionario. Dichas observaciones fueron tomadas en cuenta para realizar una mejora y corrección de cuestionario. Para aplicarlo, se seleccionó a 50 empleados de la empresa maquiladora Kemet, todos del mismo nivel jerárquico.

### **Resultados**

Del total de encuestados el 64% son hombres y el 36% son mujeres. Y en cuanto al análisis inferencial, para determinar si el estudio realizado es fiable, se analizó el Alfa de Cronbach en el programa SPSS v21, la cual debe ser mayor a 0.7 (Nunnally, 1978), y arrojó el siguiente resultado (Tabla 1).

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>.771</b>	<b>15</b>

**Tabla 1. Análisis de confiabilidad**

Al analizar los datos, se llevó a cabo un análisis de regresión lineal y posterior a realizar estudio general, se decidió eliminar la primera pregunta de ambas variables ya que afectaba los resultados.

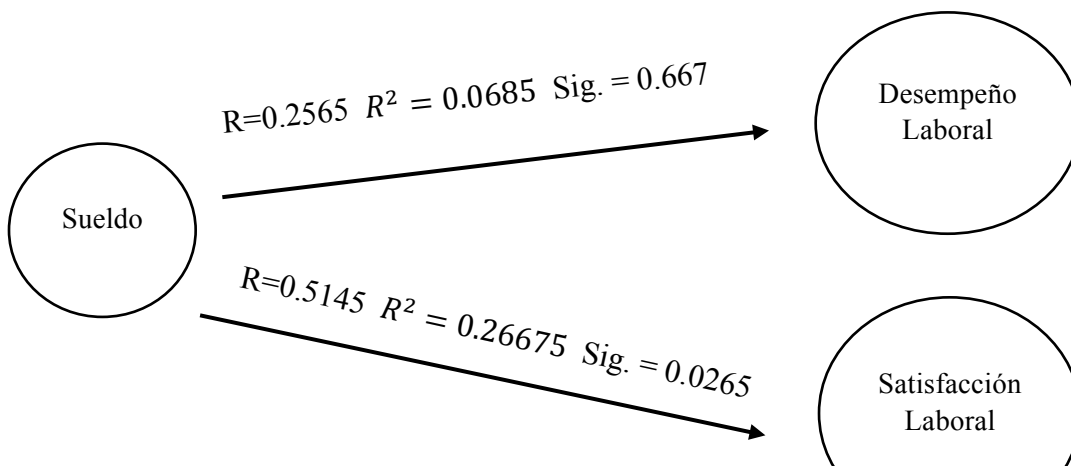
Ahora es preciso indicar que de acuerdo a Chin (1998): R (Relación) representa los coeficientes *path*, y para ser considerados significativos, deberían alcanzar al menos un valor de 0.2 e idealmente situarse por encima de 0.3, y R2 indica la varianza explicada por la variable dentro del modelo, que debería ser igual o mayor a 0.1, porque valores menores, aun siendo significativos, proporcionan poca información. También, la significancia (sig) debe ser menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ). La Tabla 2, muestra que las dos relaciones planteadas como hipótesis superan los valores mínimos requeridos:

DESEMPEÑO LABORAL				SATISFACCION LABORAL			
	R	R <sup>2</sup>	SIG		R	R <sup>2</sup>	SIG.
2	0.327	0.107	0.399	2	0.522	0.273	0.013
3	0.213	0.045	0.833	3	0.572	0.327	0.003
4	0.286	0.082	0.567	4	0.444	0.197	0.076
5	0.2	0.04	0.869	5	0.52	0.27	0.014
<b>TOTAL</b>	<b>0.2565</b>	<b>0.0685</b>	<b>0.667</b>	<b>TOTAL</b>	<b>0.5145</b>	<b>0.26675</b>	<b>0.0265</b>

**Tabla 2. Resultados de regresión lineal**

La Figura 1 muestra el modelo de investigación evaluado, en el cual se muestran los resultados del análisis de regresión lineal así como el nivel de correlación y significancia de las hipótesis planteadas.

**Figura 1. Modelo de Investigación Evaluado**



De acuerdo con los datos arrojados por la aplicación de encuestas se obtuvieron resultados los cuales se compararon con las hipótesis.

	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>SIG.</b>	<b>COMENTARIO</b>
Sueldo → Desempeño	0.2565	0.069	0.667	Rechazada
Sueldo → Satisfacción	0.5145	1.067	0.026	Aceptada

**Tabla 3. Resultado de hipótesis**

La hipótesis 1 “La cantidad de dinero recibida por parte del patrón permite que los empleados se desenvuelvan de mejor manera en su trabajo”, no cumple con lo establecido, ya que la significancia debe ser menor a 0.5, y el resultado que se obtuvo fue de 0.667, por lo cual fue rechazada, y se puede asegurar que el desempeño de los empleados es independiente al sueldo que están recibiendo o no es el motivante principal para que éstos se puedan desenvolver mejor en su trabajo.

Acerca de la hipótesis 2 “El sueldo que reciben los empleados afecta su satisfacción laboral” se puede afirmar que es aceptada, ya que los resultados cumplen con el formato establecido de la R, R<sup>2</sup> y Significancia. En este caso, el sueldo va a hacer que los empleados se sientan más satisfechos laboralmente.

### **Conclusiones**

Sin duda, la motivación es un aspecto importante tanto para los empleados como para los resultados que tendrán en la organización. Cada trabajador tiene una forma distinta de percibir las cosas, por lo tanto su forma de incentivarlo no puede ser igual, que la de los demás. En muchas ocasiones los responsables de las empresas, dan por hecho que el sueldo es el motivante principal para los empleados y no realizan los estudios para saber cuál es el adecuado para cada uno. Un empleado satisfecho con su trabajo y que se desempeñe de la mejor manera repercute de forma positiva en la organización. Por lo cual es importante saber si el sueldo es el principal motor para que realicen bien su trabajo y se sientan a gusto con ello.

Los objetivos principales de la investigación, se cumplieron a partir de los datos recabados en las encuestas que se aplicaron a los empleados, con ellas se puede dar respuesta a las preguntas de investigación y se puede decir respecto a la primer pregunta; que el sueldo no afecta la forma en que se desempeñan los trabajadores y éste es independiente a la cantidad de dinero que se reciba, En cuanto a la segunda pregunta de investigación, se puede afirmar que la satisfacción de los empleados se ve afectada por el sueldo y entre más cantidad de dinero se reciba, mejor se siente el empleado.

Como aspecto a resaltar está el hecho de que los trabajadores de esta empresa, no toman en cuenta al sueldo para desenvolverse mejor en su área de trabajo, lo cual es contrario a lo investigado y presentado en el marco teórico y por lo tanto la hipótesis de esta variable fue rechazada.

En cuanto a las limitaciones que se tuvieron al realizar el estudio de campo, fue el encontrar en qué lugar realizar las encuestas, ya que se piden muchos documentos para poder ingresar al lugar. Lo económico para trasladarse las veces que fuimos citados para presentar nuestro trabajo en la empresa y también el tiempo que se tubo para realizar el estudio y analizar los datos.

## Referencias

- Abualrub, R., y Al-Zaru, I. (2008). Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses. *Journal of Nursing Management*, 16, 227-236.
- Achim, I., Dragolea, L., y Bălan, G. (2013) .The importance of employee motivation to increase organizational performance. *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 15(2), 685-691.
- Adyasha, R. (2013). A Qualitative Study on various Motivational Practices used in Organizations. *A Motivated Employee*, 1(16), 98-103.
- Alam, Z., Waseef, J., y Murad, A. (2015). Reward and Recognition Priorities of Public Sector Universities' Teachers for their Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Sciences*, 9(2), 214-224.
- Ali, A., Edwin, O., y Tirimba, O. (2015). Analysis of extrinsic rewards and Employee Satisfaction: Case Somtel Company in Somalia. *International Journal of Business Management and Economic Research*, 6(6), 417-435.
- Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista Científica Visión de Futuro*, 11(1).
- Arjun, K., y Ajaya, K. (2015). Interactive Effects of Public Service Motivation and Organizational Politics on Nepali Civil Service Employees. *Business Perspectives and Research*, 3(1) 21-35.

- Arsith, M. (2013). Motivation and performance in organizations. *International Journal of Reviews and Studies in Economics and Public Administration*, 1(1), 5.
- Arvey, R. D., Carter, G. W., y Buerkley, D. K. (1991). Job satisfaction: dispositional and situational influences. *International review of industrial and organizational psychology*, 6, 359-383.
- Ataullah, A., Hang, L., y Amandeep, S. (2014) Employee roductivity, employment growth, and the cross-border acquisitions by emerging market firms. *Human Resource Management*, 53(6) 987–1004.
- Atl Econ J. (2007). Work Incentives and Salary Distributions in Major League Baseball. *Atlantic Economic Journal*, 35 (4), 509-510.
- Bandiera, O., Barankay I., y Rasul I. (2010). Social Incentives in the Workplaces. *The review of economic studies*, 77, 417–458.
- Ben, M., Bauzá, E., Cruz, Y., y Calvo, M. (2009). Caracterización gnoseológica sobre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral. *Contribuciones a la Economía*.
- Boada, J., y Tous, J (1993). Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología, Universidad Tarraconensis*, 15(2), 151-166.
- Bobbio, L., y Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Revista Peruana de Epidemiología*, 14(2), 133-138.
- Cheng, S. (2014). Executive Compensation in Public Higher Education: performance matter? *Springer Science+Business Media New York*, 581-600.
- Chiang, M., y Ojeda, J. (2013). Study of relationship between job satisfaction and workers' performance in free market fairs. *Contaduría y Administración*, 58 (2), 39-60.
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., y Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum*, 2(23) 66-85.
- Chin, W. (1988). Issues and Opinion on Structural Equation Modeling. *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16.
- Christ, M., Wood, D., Summers, S., y Emett, S. (2012). The Effects of Preventive and Detective Controls on Employee Performance and Motivation. *Contemporary Accounting Research*, 2(29), 432- 452.
- Cuadra, A., Fuentes, L., Madueño, D., Veloso, C., y Bustos, Y. (2012). Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral. *Revista de Psicología*, 24(1), 3-26.
- Davis, K. and Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional*. Mexico: McGraw-Hill.

- DeNisi A. S., y Stevens, G. (1981). Profiles of Performance Performance Evaluations, and Personnel Decisions. *Academy of Management Journal*, 3(24), 592-602.
- Enache, F. (2008). Performance Management – Performance Evaluation. *Management Marketing Tourism*, 75-82.
- Fernández, P. (2010). La Influencia De Los Factores Estresantes Del Trabajo En El Rendimiento Laboral. *Invenio*, 13(25), 111-124.
- Galeto, A., Baraki, N., Egata, G., y Dessie, Y. (2015). Job satisfaction and associated factors among health care providers at public health institutions in harari región, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. *Biomed Central*, 8, 1-7.
- Garrido, M., Pérez, P., y Antón, C. (2015). Determinants of sales manager job satisfaction. An analysis of Spanish industrial firms. *International Journal of Human Resource Management*, 6(19), 1934-1954.
- Genoud, M., Broveglio, G., y Picasso, E. (2012). Motivaciones laborales en empresas productivas y servuctivas en Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y Gran Buenos Aires (GBA) (Argentina). *Estudios Gerenciales*, 28(123), 65-84.
- Goetsch, D., y Stanley, D. (2003). *Quality Management: Introduction to Total Quality Management for Production, Processing, and Services*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gomez, R., y Wald, S. (2010). When public sector wages becomes public knowledge: academic salaries and Disclosure Act Public Sector salary Ontario. *Canadian Public Administration*, (1)53, 107-126.
- Grujičić, M., Jovičić, J., Radjen, S., Novaković, B., y Šipetić, S.(2016). Work Motivation and Job Satisfaction Of Health Workers In Urban And Rural Areas. *Vojnosanit Pregl*, 73(8), 735–743.
- Guardiola, C., y Basurto, K. (2015). Revista de investigación. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. *Apuntes Universitarios*, 5(1), 69-77.
- Hansen B. (2004). California’s 2004 workers’ compensation reform: costs, claims, and contingent workers. *ILR Review*, 69(1), 173 –198.
- Hayes, B., Bonner, A., y Douglas, C. (2015). Haemodialysis Work Environment Contributors to Job Satisfaction And Stress: A Sequential Mixed Methods Study. *BMC Nursing*, 14(58), 2-13.
- Hosiea, P., Jayashreeb, P., Tchantchaneb, A., y Seng, B. (2013). The Effect of Autonomy, Training Opportunities, Age And Salaries On Job Satisfaction In The South East Asian Retail Petroleum Industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(21), 3980-4007.



- Huang, C., Wang, C., Chen, Q., Pan, J., Wang, J., Chin, T., y Chang, L. (2016). Using a Mixed Model to evaluate job satisfaction in High-tech industries Samg- Bing. *Public Library of Science, 11*(5), 11-13.
- Ivancevich, J., Olelans, M., y Matterson, M. (1997). *Organizational Behavior atui Management*. Sydney: Irwin.
- Kim, T., Liu, Z., y Diefendorff, J. (2014). Leader–member exchange and job performance: The effects of taking charge and organizational tenure. *Journal of Organizational Behavior, 36*, 216-231.
- Klehe, U., y Anderson, N. (2007). El rol del desempeño típico y máximo en selección de personal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 23*(1), 11-38.
- Lee, H. W., y Lin, M. C. (2014). A study of salary satisfaction and job enthusiasm – mediating effects of psychological contract. *Applied Financial Economics, 24* (4), 1577–1583.
- Lepine, J., Buckman, B., y Wei, F. (2014). It's not fair or is it? The role of justice and leadership in explaining work stressor job performance relationships. *Academy of Management Journal, 57*(3), 675-697.
- Locke, E. A. (1976) . The Nature and Causes of Job Satisfaction'In Dunnette, M.D. (ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-349). Chicago, IL: Rand McNally.
- López, T., Sánchez, S., y Nascimento, M. (2010). La satisfacción laboral como valor intangible de los recursos humanos. Un estudio de caso en establecimientos hoteleros. *Teoría y Praxis, 7*, 35-5.
- López, E. (1982). A Test Of The Self-Consistency Theory Of The Job Performancejob Satisfaction Relationship. *Academy of Managemeni Journat, 25*(2), 335-348.
- Montero, C., Fernandes, M., Caceres, E., Almeida S., y Caceres, S. (2015). Nivel de la satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente, 27*(4), 586-594.
- Mousavifard, F., Kazemi, M., y Ayoubi, A. (2016). Accounting and Economics. The productivity of the employees and Automated Information System in the Organization of Telecommunications in Iran. *International Journal of Management, 3*(3).
- Muhammad S. C., Hazoor, M. S., Rafi, N., y Masood, N. K. (2011). Exploring the relationship between salary satisfaction and job satisfaction: a comparison of public and private sector organizations. *The Journal of Commerce, 4*(3), 2118-2218

- Mróz, J., y Kaleta, K. (2016). Relationships between personality, emotional labor, work engagement and job satisfaction in service professions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(5), 767-782
- Nazar, G., y Figueroa, C. (2015). Creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral de trabajadores mayores en Chile. *Psicoperspectivas*, 14(1), 114-125
- Nereida H, (2014). The role of human resources management in employee motivation. 75(2)
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. New York, USA: McGraw Hill Editorial.
- Ojakaa, D., Olgango, S., y Jarvis, J. (2014). Factors affecting motivation and retention of primary health care workers in three disparate regions in Kenya. *Human Resources for Health Human*, 12(1), 33.
- Palma, R. (2016). Public service motivation and employee outcomes in the Italian public sector: testing the mediating effect of person-organization fit. *Journal of applied quantitative methods*, 2(11), 1-16.
- Palmar, R., y Valero, J. (2014). Espacios Públicos, Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 39, 159-188.
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
- Pina, M., Rego, A., Campos, R., y Cabral, C. (2007). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: Editora RH.
- Puvada, D., y Gudivada, V. (2012). Performance and Job Satisfaction: A Critical Analysis. *Business Administration and Business Economics*, 8(2), 5-17
- Ramírez, T. (2007). Los niveles de satisfacción laboral del maestro Venezolano 10 años después. (1996-2006). *Investigación y Posgrado*, 22(2), 57-86.
- Reis, F., y Gomes da Silva, V. (2012). Japanese management and salary productivity: the case of the electronic and automotive industries in Portugal. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(11), 2256-2267.
- Rodríguez, F. (2004). Construcción de la motivación hacia un tratamiento en la conducta adictiva. *Liberabit. Revista de Psicología*, 10, 22,-26.
- Rodríguez, D., Núñez, L., y Cáceres, A. (2010) Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investigación y Postgrado*, 25(1), 63-80.

- Ruiz, J., Silva, N., y Vanga, M. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología. *Revista Venezolana de Gerencia*, 43, 417-441.
- Schaufeli, W. B., y Salanova, M. (2002). La evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista de Prevención, Trabajo y Salud*, 20, 4-9.
- Serna, H., Calderón, G., y Naranjo, J. (2013). Efecto de la estrategia en el desempeño de la empresa. Un estudio en la industria manufacturera de Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 18(61), 9-29.
- Silveira, G., Lautert, L., Dal Pai, D., y Petri, J. (2015). Work context, job satisfaction and suffering in primary health care. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 36(2), 42-49.
- Sopiah (2016). The Relationship between Performance Appraisal and Job Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(6), 104-115.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences. Advanced Topics in Organizational Behavior*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sultan, S. (2012). Examining the Job Characteristics: A Matter of Employees' Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Behavioural Sciences*, 22(2), 13-25.
- Tampu, D. (2015). Impact of human motivation on employees performance. *Internal Auditing & Risk Management*, 1(37), 43-53.
- Tarak, P. (2012). The Impact of Age and Education on the Level of Satisfaction and Motivation Among Employees. *The IUP Journal of Management Research*, 1(11), 30-37.
- Temnitskii A.L. (2007). Fairness in Wages and Salaries as a Value Orientation and a Factor of Motivation to Work. *Sociological Research*, 46(1), 36-50.
- Torrico, A. (2009). Salarios de eficiencia y gestión de recursos humanos. *Perspectivas*, 23, 73-100
- Udrescu, M. (2014). On Motivation and Motivation. *Revista Română de Statistică*, 10, 87-91.
- Urdaneta, O., y Urdaneta, M. (2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. *Revista de Ciencias Sociales*, 19(4), 672-682.
- Valerie J. (2014). Hawaii Government Employee Unions: How do salary, benefits, and environment affect job satisfaction? *Organization Development Journal*, 32(3), 1-55.
- Van Der Wal, M., Schonrock, J., Scheele, F., Schripsema, N., Jaarsma, A., y Cohen, J. (2016). Supervisor leadership in relation to resident job satisfaction. *BioMed Central*, 16, 1-7.