UCAB

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

Título:

RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN DE LA COMPENSACIÓN TOTAL Y LA PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL DE COLABORADORES UCAB

Realizado por:

Bastidas, María Fernanda

Calles, Henry

Profesor guía: Hilda Ruiz

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la

Calificación de: Dieciocho (18) puntos

Nombre: Hilda Ruiz Firma:

Nombre: Trina Barbera Firma:

Nombre: Antonio Donelli Firma:

Caracas 31 de Octubre de 2018

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN DE LA COMPENSACIÓN TOTAL Y LA PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL DE COLABORADORES UCAB

Tesistas:

Bastidas, María Fernanda

Calles, Henry

Tutor: Hilda Ruiz

Caracas, Octubre 2018

DEDICATORIA

Primeramente a Dios por haberme permitido llegar a esta etapa de mi vida, por ser mi guía y la fuerza que siempre me acompaña, por llenarme de sabiduría a lo largo de este proceso.

A mi mamá, por su apoyo incondicional, paciencia y amor a lo largo de toda la carrera, por creer en mí desde el primer momento. Gracias por ser el pilar fundamental en mi vida, ser mi guía y mi ejemplo a seguir. Sin duda este logro es por ti ¡Te amo mamá!

A mi papá, por todas las madrugadas para poder llegar a tiempo, por toda la paciencia, consentimiento y amor infinito. Gracias por enseñarme que siempre se puede dar más. Gracias a ti soy lo que soy hoy en día ¡Te amo papá!

A mi futuro esposo, por su comprensión, apoyo, su infinita paciencia, amor incondicional y acompañarme en esas noches sin dormir. Este camino no hubiese sido lo mismo sin ti ¡Te amo!

A mi hermana, por todo el apoyo, acompañamientos, paciencia y largas tardes sin descansar. Gracias por ser mi amiga y demostrarlo a lo largo de este camino.

A mi compañero de tesis, por elegirme como su compañera para este proceso, por aguantar mi carácter, por tu esfuerzo a través de las dificultades para poder alcanzar esta meta. Definitivamente, si fue un matrimonio. ¡Te quiero amigo!

A todos mis amigos y familiares que estuvieron a lo largo de este proceso, que aunque no fue fácil, estuvo lleno de grandes enseñanzas que me llevaron a ser quien soy.

Gracias.

María Fernanda Bastidas Montilla

DEDICATORIA

Primeramente a la Santísima Trinidad, por permitirme llegar a este punto tan importante en mi vida, por llenarme de sabiduría, entendimiento y fortaleza para seguir adelante y alcanzar esta meta tan importante para mí.

A todos mi seres de luz quienes me han acompañado desde el inicio de mi carrera y vida.

A mi madre, por su apoyo incondicional y darme la fuerza necesaria para no darme por vencido y demostrarme que puedo con esto y mucho más, por todo el sacrificio que diste para culminar mi carrera universitaria. Gracias por ser mi talón de Aquiles siempre porque gracias a ti soy lo que soy hoy en día. ¡Te Amo mama!

A mi padre, quien con mucho sacrificio, esfuerzos y consejos, logro guiarme siempre y alcanzar lo que soy hoy en día, por su amor y apoyo que todo hijo necesita de un padre…

A mi madrina Violeta Fuentes por su apoyo y guía espiritual que me ayudo constantemente a que me propusiera todo lo que quisiera y no dejarme vencer por nada ni por nadie.

A mi compañera de tesis, que más que una compañera es una gran amiga que día tras día, noche tras noche alcanzamos lo que en un principio queríamos lograr, donde valió la pena el esfuerzo, la dedicación y no dejarnos vencer por nada ni bajar la guardia. Gracias por toda la paciencia, comprensión, apoyo y cariño Te quiero. ¡Lo Logramos!

A Empresas Polar en especial al departamento de Gestión Gente por darme la oportunidad de alcanzar mi sueño y ser parte de esta gran familia en el ámbito profesional.

A todos mis familiares y amigos que de una u otra forma me apoyaron en esta gran meta y siempre estuvieron pendientes de mí.

Henry Leumary Calles Jiménez

AGRADECIMIENTO

A la profesora Hilda Ruiz, por aceptarnos cuando estábamos perdidos, por impulsarnos y apoyarnos en la escogencia del tema. Por todo el tiempo invertido en guiarnos, por sus conocimientos, apoyo, paciencia, regaños y dedicación a lo largo de este trabajo. Por enseñarnos que los detalles hacen la diferencia y llevan a la excelencia. Para ella nuestro eterno reconocimiento por su acertada tutoría.

A la Dirección de Recursos Humanos de la UCAB, por permitirnos aplicar nuestros instrumentos en esta casa de estudios y apoyarnos en el proceso, pero en especial a Betty Formica y Cristina Goncálves por ser el puente entre nosotros y la institución.

A Emy Yánez y Yeimic Bastidas, por sus orientaciones, por sus consejos y su gran colaboración en este proyecto.

A nuestros familiares y amigos, por apoyarnos en todo el proceso para llegar a esta etapa de nuestra carrera, gracias por apoyarnos en nuestro crecimiento profesional y personal.

A la UCAB, por ser nuestra casa de estudio y alma mater, fomentar nuestro crecimiento. Por abrirnos sus puertas para llevar a cabo nuestra investigación y enseñarnos que la excelencia y calidad siempre van por delante.

Índice

DEDICATORIA I

DEDICATORIA II

INTRODUCCIÓN IX

CAPITULO I 10

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 10

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 17

Objetivo General: 17

Objetivos Específicos: 17

Hipótesis: 18

CAPITULO II 19

MARCO TEORICO 19

1. Las organizaciones 19

a) Objetivos concretos 20

b) División del trabajo 20

c) Perduran en el tiempo 20

f) Son sistemas sociales 21

g) Pueden adoptar personería jurídica 21

2. Satisfacción Laboral 22

3. Compensación Total 24

4. Satisfacción y Compensación Total 30

5. Diferencia entre Satisfacción Laboral y Satisfacción con Respecto a la Compensación Total. 33

6. Justicia Organizacional 34

CAPITULO III 39

MARCO REFERENCIAL 39

CAPITULO IV 41

MARCO METODOLÓGICO 41
2. Unidad de Análisis, Población y Muestra 41
2.1 Unidad de Análisis 41
2.2 Población 42
2.3 Muestra 42
Tabla Nº 1 Distribución de la Muestra 43
Tabla Nº 2 de Operacionalización de la variable de Satisfacción con respecto a la Compensación Total 45
3.2 Justicia Organizacional: 48
Tabla N ° 3 de Operacionalización de la variable Justicia Organizacional 50
(Contreras y Delgado, 2016) 50
3.3 Variables Demográficas 50
4. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos 50
4.2 Instrumento para medir la variable de justicia organizacional 51
5. Recolección y Procesamiento de los datos 52
CAPITULO V 54
ANÁLISIS DE RESULTADOS 54
Tabla Nº 4 Distribución de las variables sexo, edad y nivel educativo 56
Tabla Nº5. Distribución de la muestra según antigüedad 57
Gráfico Nº 2 Distribución de la muestra según antigüedad 57
Tabla Nº6. Distribución de la muestra según Cargo 58
Tabla Nº7. Medias de Satisfacción con respecto a la Compensación Total 59
Tabla Nº 8. Medias de Satisfacción con respecto a la Compensación Total con Sexo y Edad . 61
Gráficos Nº 3 y Nº 4. Medias de Satisfacción con respecto a la Compensación Total y Nivel Educativo 63
Tabla Nº 9. Medias de Satisfacción con respecto a la Compensación Total y Antigüedad 64
Gráfico Nº 5 Media de la Satisfacción con respecto a la Compensación Total y los Cargos 65
Gráfico Nº 6. Media de la Satisfacción con respecto a la Compensación Total y los Cargos 65

Tabla Nº 10. Estadísticos descriptivos de la Justicia Organizacional 66
Tabla Nº 11. Medias de Justicia Organizacional con Sexo y Edad 69
Gráfica Nº 7 y Nº 8. Medias de Justicia Organizacional y Nivel Educativo 70
Gráficos Nº9 y Nº 10 . Medias de Justicia Organizacional y Antigüedad 71
Gráfico Nº 11 y Nº 12. Medias de Justicia Organizacional con el Cargo 72
Tabla Nº 12. Coeficientes de correlación de Pearson. 73
Tabla Nº13. Índices de Correlación de Pearson de la nómina de Profesionales 74
Tabla Nº 14 Índices de Correlación de Pearson de la nómina de Empleados 76
CAPITULO VI 78
DISCUSIÓN DE RESULTADOS 78
CAPITULO VII 82
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 82
RECOMENDACIONES 85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 86
Anexos 93
Anexo A 93

Índice tablas y Gráficos

Tabla Nº 1 Distribución de la Muestra 43

Tabla Nº 2 de Operacionalización de la variable de Satisfacción con respecto a la Compensación Total…….....45

Tabla N ° 3 de Operacionalización de la variable Justicia Organizacional.....50

Tabla Nº 4 Distribución de las variables sexo, edad y nivel educativo.....56

Tabla Nº5. Distribución de la muestra según antigüedad.....57

Gráfico Nº 2 Distribución de la muestra según antigüedad.....57

Tabla Nº6. Distribución de la muestra según Cargo 58

Tabla Nº7. Medias de Satisfacción con respecto a la Compensación Total.....59

Tabla Nº 8. Medias de Satisfacción con respecto a la Compensación Total con Sexo y Edad.61

Gráficos Nº 3 y Nº 4. Medias de Satisfacción con respecto a la Compensación Total y Nivel Educativo……63

Tabla Nº 9. Medias de Satisfacción con respecto a la Compensación Total y Antigüedad 64

Gráfico Nº 5 Media de la Satisfacción con respecto a la Compensación Total y los Cargos 65

Gráfico Nº 6. Media de la Satisfacción con respecto a la Compensación Total y los Cargos 65

Tabla Nº 10. Estadísticos descriptivos de la Justicia Organizacional 66

Tabla Nº 11. Medias de Justicia Organizacional con Sexo y Edad.....69

Gráfica Nº 7 y Nº 8. Medias de Justicia Organizacional y Nivel Educativo 70

Gráficos Nº9 y Nº 10 . Medias de Justicia Organizacional y Antigüedad.....71

Gráfico Nº 11 y Nº 12. Medias de Justicia Organizacional con el Cargo.....72

Tabla Nº 12. Coeficientes de correlación de Pearson.....73

Tabla Nº13. Índices de Correlación de Pearson de la nómina de Profesionales 74

Tabla Nº 14 Índices de Correlación de Pearson de la nómina de Empleados 76

RESUMEN

La satisfacción es una variable frecuentemente investigada debido a su impacto en el desempeño de los trabajadores dentro de una empresa, ha sido examinada de manera individual, y se ha buscado vincularla con otras variables (Platán y Pérez, 2012); tal es el caso de la presente investigación donde se estudió la satisfacción de la compensación total, como una sola variable, y su vinculación con la Justicia Organizacional, basándonos en la premisa de que al percibir los colaboradores injusticias dentro de su ambiente laboral, generándose reacciones no favorables para la organización (Contreras y Delgado, 2016). Partiendo de lo anterior, se planteó como objetivo principal determinar la relación entre la satisfacción con respecto a la compensación total y la justicia organizacional en una muestra de colaboradores de las áreas administrativas de la UCAB. Para ello se llevó a cabo un estudio correlacional, transaccional, no experimental. La población total objeto de estudio fue de 546 colaboradores, representada por la población de la nómina de Empleados de 284 y de Profesionales de 262 colaboradores de las unidades administrativas de la UCAB. A dicha población se aplicó un muestreo aleatorio estratificado arrojando una muestra de 124 colaboradores Empleados y 104 Profesionales, para una muestra total de 228 trabajadores; a los cuales se les administró el cuestionario de Colquitt (2001) para medir la variable Justicia Organizacional y en el caso de la variable satisfacción con respecto a la compensación total se realizó a partir del instrumento de Spector (1985) con una adaptación para incluir los beneficios y compensaciones otorgados por la Dirección de RRHH de la UCAB. Los datos obtenidos fueron procesados por medio del programa estadístico SPSS y se calcularon los estadísticos descriptivos para las variables por separado, así como el índice de correlación de Pearson, cuyo resultado arrojó una correlación de 0,059 para los Empleados y 0,077 para los Profesionales, siendo esta una correlación positiva muy baja, casi nula, por lo que se rechazó la hipótesis planteada en ésta investigación referida a que a mayor nivel de satisfacción con respecto a la compensación total recibida por los colaboradores, mayor será su percepción de justicia organizacional.

Palabras claves: Satisfacción, compensación total, justicia organizacional.

INTRODUCCIÓN

Toda empresa está constituida por seres humanos y para lograr los objetivos tanto institucionales como particulares, cuenta con la participación de los trabajadores, ya que como bien es sabido éstos juegan en papel indispensable para que la empresa tenga un buen funcionamiento. Por esta razón, se requiere que los colaboradores estén identificados con la empresa y la labor que realizan, de igual forma la empresa con sus trabajadores, para poder cumplir funciones o tareas excelentemente (Iborra, 2014).

La investigación a continuación persiguió determinar la relación que existe entre la satisfacción de los trabajadores con respecto a la compensación recibida y la percepción de justicia organizacional en el área administrativa de la Universidad Católica Andrés Bello, Montalbán.

Las variables satisfacción con respecto a la compensación total y justicia organizacional, son de gran importancia para las empresas en general porque éstas ayudan a comprender el comportamiento que tienen los trabajadores de acuerdo a lo que se les ofrece, desde la compensación, clima laboral, desarrollo, entre otras, y que dan como resultado la generación de satisfacción, justicia organizacional compromiso, lealtad e identidad. Demostrando que mientras el trabajador se sienta cómodo, serán más cooperativos y manifestaran más apoyo a la organización (Vega, 2010).

La investigación a continuación persiguió determinar la relación que existe entre la satisfacción de los trabajadores con respecto a la compensación recibida y la percepción de justicia organizacional en el área administrativa, para lo cual se estructura de la siguiente forma:

Capítulo I: Planteamiento del Problema. En éste capítulo se exponen las problemáticas que se han presentado en algunas organizaciones, llevando a la pregunta principal del problema

Capítulo II: Objetivos Generales, objetivos específicos y la hipótesis. Expone el procedimiento que se seguirá en la investigación

Capítulo III: Marco Teórico. Proyecta todos los antecedentes, investigaciones, teoría sobre las variables y la problemática a estudiar.

Capítulo IV: Marco Metodológico. Se describe la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación.

Capítulo V: Análisis de Resultados. Se analizan los resultados obtenidos con respecto a la teoría estudiada en la investigación.

Capítulo VI: Discusión de Resultados: Análisis de los resultados con respecto a la pregunta de investigación e hipótesis.

Capítulo VII: Conclusiones y Recomendaciones: Hallazgos de la investigación que resultan relevantes y recomendaciones para próximas investigaciones.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A lo largo del tiempo el hombre en la búsqueda de satisfacer sus necesidades y cumplir sus deseos se han visto en la necesidad de relacionarse con otros individuos y cooperar a favor de un fin que le permita a cada una de las partes obtener los resultados esperados, de allí surge la idea de organización, la cual puede definirse como el medio que utilizan las personas para coordinar sus acciones con el propósito de obtener algo que desean o valoran, es decir, lograr sus metas. (Jones, 2008; c.p. Castellanos y Gómez, 2013).

Este concepto se ha extrapolado al mundo laboral, donde los individuos se agrupan bajo una estructura organizacional, que es un sistema formal de tareas y relaciones de autoridad que controla como las personas coordinan sus acciones y utilizan los recursos para lograr las metas de la organización a la que pertenecen (Jones, 2008; c.p. Castellanos y Gómez, 2013). De allí en un mundo que se ha visto envuelto en la globalización, lo que conlleva a que el mercado laboral sea cada vez más competitivo, se hace indispensable la contribución de sus miembros para la sobrevivencia de las empresas. (Elenes, 2013).

Por su parte, Werther (1995) hace referencia a que para la sobrevivencia de una empresa en un ambiente competitivo, es necesario contar con indicadores que orienten la gestión para lograr el éxito, los cuales no deben verse de forma aislada, ya que se encuentran intimamente relacionados con diversos factores tanto del entorno organizacional, como de las caracteristicas internas de la empresa que lo condicionan; siendo uno de esos factores internos la remuneración que perciben los trabajadores (Werther ,1995; c.p. Rondón y Schmitz, 2007).

Entre los retos que enfrentan las diversas organizaciones se puede encontrar la relación hombre-trabajo, de la cual muchos estudios explican que el trabajo logra dignificar al hombre, buscando que la labor sea aquel donde el trabajador se pueda desenvolver de la mejor manera. (Chiavenato, 2006)

Por ende, la empresa no sólo necesita que el colaborador se adecúe a su trabajo, sino también que el trabajo busque adecuarse al trabajador desde una buena iluminación, un buen puesto de trabajo, un buen clima laboral y hasta una buena remuneración (Urquijo, 2001). Lo que impulsa a la empresa a mantenerse en los niveles competitivos y lograr satisfacer a sus trabajadores para aumentar la productividad (Chiavenato, 2009).

De esta forma, los colaboradores deben recibir una compensación que ellos perciban como satisfactoria en función a sus esfuerzos por contribuir a la productividad de la empresa. Es importante acotar que el término compensación según Barnat (1995) se refiere a "dar alguna cosa o hacer un beneficio en un resarcimiento de algún daño causado"(p. 93). Si se traslada esta idea al campo organizacional surge la relación entre persona y organización; una relación de intercambio de recursos en los que prevalece el sentimiento de reciprocidad, en donde ambas partes evalúan lo que están ofreciendo y lo que están recibiendo a cambio (Chiavenato, 2000 c.p. Bedodo y Giglio, 2006).

Cuando las compensaciones son demasiado bajas es probable que se presente una desmotivación del personal, así como otros problemas, y si, por el contrario, el pago que reciben los trabajadores es muy alto, considerando el mercado salarial, la compañía podría ver debilitada su capacidad de competir. (Rondón y Schmitz, 2007).

De esta manera, las empresas no sólo han optado por aumentar la productividad a través de los beneficios monetarios otorgados a sus trabajadores, sino también a través de los beneficios no monetarios, los cuales resultan ser más factibles para las organizaciones al evaluar el tipo de compensación al que se adecua a cada trabajador, lo que ayudará a éste a sentirse más satisfecho con lo que recibe a cambio de su trabajo (Barreto y Suárez, 2015)

Según Sherman (2004), uno de los factores que afecta más directamente el desempeño y las actitudes del trabajador es la compensación total, por lo que las empresas se preocupan por mantener un buen paquete salarial que llame la atención a sus trabajadores, que sea atractivo para que se sientan seguros y satisfechos.

Cabe considerar que para lograr una compensación total que satisfaga al trabajador es necesario tomar en cuenta también los beneficios que componen la compensación total, como bonos, prestaciones, todos aquellos beneficios que logran la mejora y el buen funcionamiento

de la organización, y que a su vez logre superar las expectativas de cada uno de los trabajadores. (Barreto y Suárez, 2015).

Dicho de otro modo, la compensación es un medio privilegiado para asociar directamente las metas y valores de una organización con la motivación y desempeño de los trabajadores (Fernández, 2002 c.p. Bedodo y Giglio, 2006), esto se debe a que la compensación es un medio de comunicación incuestionable entre los empleados y la organización. De este modo, la compensación total y la satisfacción resultan tener un vínculo al momento de tratarse de relación trabajo-empleado. Esto se comprueba en el estudio realizado por Sánchez-Sellero y Cruz-González (2013) que concluyen que a mayor satisfacción de parte de los trabajadores, mayor es el rendimiento de los mismos.

Esta compensación otorgada a los empleados puede ser detallada de acuerdo con una clasificación que distingue entre elementos directos e indirectos que la componen. El elemento directo, consta de aquellos pagos realizados en términos financieros no monetarios tales como: remuneración base, incrementos por mérito e incentivos; y el elemento indirecto, constituido por todos aquellos beneficios y servicios otorgados por la empresa, como pólizas de seguros de vida y de salud, entre otros (Milkovich, 1999 c.p. Rondón y Schmitz, 2007).

Dentro de este marco, el nivel de satisfacción de las personas con su trabajo en una organización, interfiere en la reputación de la misma. Si en la organización hay deficiencias a nivel de satisfacción, es un síntoma muy preocupante de las potenciales deficiencias que necesitan atención. Por ende, hay que considerar a la satisfacción como materia prioritaria de estimación y mejora en cualquier organización. (Anaya y Suárez 2007 c.p. Candamo y Guevara, 2015).

Las empresas deben establecer un entorno en el que los individuos puedan cumplir metas grupales con la menor cantidad de tiempo, dinero, materiales, e insatisfacción personal y que a su vez puedan alcanzar en la medida de lo posible una meta deseada con recursos disponibles (Koontz y Weihrich, 1998). Si bien, los beneficios son una parte fundamental para las organizaciones, éstos son fáciles de evaluar para el otorgamiento a cada trabajador, esto porque pueden ser otorgados por metas y objetivos planteados que pueden ser por dirección, área, entre otros (Morales, 2004). Por otra parte, la relación entre la compensación con

respecto a la justicia organizacional, según Granell (1994), parece ser ampliamente reconocida por el personal directivo de las empresas. Es por ello, que las empresas deben buscar una equidad interna y una competitividad externa para el buen funcionamiento de la misma, pidiendo aumentar los niveles de productividad. (Urquijo y Bonilla, 2010).

La justicia organizacional se define como las percepciones de los trabajadores respecto a qué es justo y qué aspectos, decisiones o prácticas organizacionales son justas frente a diferentes situaciones (Mladinic, 2002). Por su parte, Vaamonde (2013), define la justicia organizacional como un fenómeno multidimensional que determina en gran medida la presencia de comportamientos organizacionales en favor de la productividad. En esta relación, las prácticas, políticas y procedimientos institucionales y especialmente de los líderes, cobran importancia en la calidad de los juicios de equidad que las personas construyen, y a su vez favorecen la presencia de fenómenos como el compromiso laboral, comportamientos de ciudadanía organizacional, adaptación al cambio, conductas extra rol, aprendizaje organizacional y en general comportamientos pro sociales a favor de la organización.

Otra definición de justicia organizacional es la de Kumar (2009) quienes la definen como la evaluación que puede hacer cada trabajador individualmente con respecto a una situación en particular, tomando como base los valores, la moral y la ética de cada uno de ellos y de la organización. En este mismo orden, Kumar, et al. (2009) identificaron que de todos los tipos de justicia, la que refleja de manera más importante una relación con la satisfacción laboral es la justicia distributiva, siendo ésta la que trabaja directamente con la satisfacción con respecto al pago.

La importancia de la justicia organizacional radica en el impacto que generan los resultados que provocan múltiples acciones y prácticas organizacionales que son percibidas por los trabajadores como “justas y equitativas” o “injustas e inequitativas”, este es el caso de la asignación de cargas de trabajo, el pago de un salario y prestaciones justas, promociones equitativas para todos los trabajadores, trato digno y justo al personal, entre otras. (Patlán-Pérez, Martínez y Hernández, 2012). Para las ciencias sociales resulta importante que los trabajadores perciban que existe justicia organizacional para un trabajo eficiente que facilite lograr los objetivos.

A medida que el trabajador siente que hay un ambiente equitativo y transparente se ve en la necesidad de estar comprometido con la empresa (Greenberg, 1990). La percepción que se tenga de la justicia organizacional ayuda o perjudica a la organización, pues de ella depende si el trabajador se comprometerá y aportará el 100% de su esfuerzo a la empresa, dependiendo de esta manera el nivel de productividad antes mencionado (Rostamzadeh, Mehri, Chelcheleh y Gholian, 2013).

Entre otros estudios reportados que guardan vinculación con la presente investigación y que sirven de antecedentes, encontramos el estudio de Patlán (2013) titulado "Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana" (p.117); cuyo objetivo fue la de adaptar a la lengua hispana la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman (1993), y enfocada a la medición de tres factores de justicia: distributiva, de procedimientos e interaccional. Los resultados confirman la estructura factorial tridimensional de la escala: justicia distributiva, de procedimientos e interaccional con una adecuada consistencia interna, lo que garantiza la calidad psicométrica de la escala.

Por su parte, González, (2017) elabora un estudio titulado "Investigación sobre las relaciones entre los componentes de la Compensación Total y la Satisfacción Laboral de empleados y mandos intermedios en España" el cual presenta: La investigación sobre los sistemas de compensación ha evolucionado desde la retribución basada en el desempeño, la retribución variable y los beneficios sociales a la compensación por competencias y a la compensación total. En esta investigación analizó una muestra amplia de empleados y mandos intermedios en empresas españolas y trato de determinar la medida en que ocho factores concretos de la compensación total: soporte del supervisor, perspectivas profesionales, flexibilidad laboral, comunicación, evaluación del desempeño, organización, trasparencia y valores, influyen en el nivel de satisfacción laboral; analizando la influencia de cada factor en la satisfacción laboral y pretendiendo ser de ayuda a directivos y empresarios para mejorar la satisfacción de sus empleados, incrementando así la "compensación" al margen de los salarios. Este autor plantea que con la incorporación de la generación millennials al mundo laboral, toman protagonismos algunos elementos de la compensación total que influyen directamente en la satisfacción en el puesto de trabajo.

Por otra parte, es importante resaltar la vigencia del trabajo realizado por Candamo y Guevara, (2015) quienes establecen que existe una relación estrictamente proporcional entre el sentido de pertenencia de los empleados y la satisfacción laboral, enfatizando que: "los niveles de satisfacción se ven afectados negativamente por el exceso de re-trabajo y la falta de explicaciones de cómo realizar las labores" (p.38).

Finalmente, tenemos la variable justicia organizacional analizada por otros autores como lo fue Colquitt, (2001) quien la define como la percepción que tienen los trabajadores sobre la equidad que existe en su entorno laboral, estableciendo cuatro dimensiones: distributiva, procedimental, interpersonal e informacional.

De igual manera, Peña (2015) presentó un artículo titulado “Justicia organizacional” donde se exponen los resultados de una revisión documental de los conceptos de justicia organizacional y desempeño laboral en relación al colectivo de personas en situación de discapacidad; fundamentando el nivel de incidencia que tienen las acciones de las empresas en las percepciones de justicia organizacional de sus empleados y la relación que existe entre estas y el desempeño laboral.

Por último, esta variable es presentada en el estudio de Contreras y Delgado (2016) donde se establece la relación entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional en dos empresas de Venezuela, resaltando que "la justicia organizacional se refiere a la equidad global de la organización, al sistema de recompensas y a la imparcialidad percibida de las acciones de los individuos responsables de implementar el sistema de asignación de recompensas".

De todo lo presentado hasta el momento se desprende que las empresas buscan motivar, retener y satisfacer a los trabajadores, para lo cual se necesita que estos pasen por procesos que los ayuden a ser leales y comprometidos con la organización, buscando siempre la superación y la mayor productividad posible, no dejando de lado la percepción de justicia organizacional que los trabajadores puedan tener; donde la relación laboral entre empresa-trabajador sea del tipo ganar-ganar; lo concuerda con la afirmación de Greenberg (1997), quien señala que "A medida que éstos se sientan más comprometidos y satisfechos serán los primeros en buscar la calidad y el mejor proceso posible para un óptimo desarrollo de su

trabajo, fundados en los valores y objetivos que tenga la empresa, mostrándose más participativos dentro de la misma" (p.79).

Sin embargo, las universidades son un tipo de organización como cualquier otra, que al tener colaboradores realizando funciones y percibiendo una compensación a cambio viven y enfrentan lo antes expuesto, hay pocas evidencia de este tipo de estudio realizado en instituciones educativas, si bien la actividad docente en una universidad es fundamental las unidades administrativas son el apoyo para que se lleve a cabo la misma.

Por su parte Porter (1985) en su libro "Venta Competitiva" nos describe que las actividades primarias en la cadena de valor "son las actividades implicadas en la creación física del producto, su venta y transferencia al comprador así como la asistencia posterior a la venta". Por ello, este autor también resalta que las actividades de apoyo "son las que sustentan a las actividades primarias y se apoyan entre sí, proporcionando insumos comprados, tecnología, recursos humanos y varias funciones de toda la empresa."

En lo esencial, la presente investigación es relevante para cada uno de los campos abarcados, tales como el académico, administrativo, social, laboral, conexos y afines; destacando que el estudio genera información útil, tanto para futuros estudios, como para mejoras en los diversos procesos administrativos dentro de la UCAB.

Considerando lo expuesto en los párrafos precedentes, surge la siguiente interrogante de investigación:

¿Existe relación entre la satisfacción con respecto a la compensación total recibida y la percepción de justicia organizacional en los colaboradores de las nóminas de Empelados y Profesionales adscritos a las Áreas Administrativas de la Universidad Católica Andrés Bello, en la sede de Montalbán para el año 2018?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre la satisfacción con respecto a la compensación total recibida y la percepción de justicia organizacional en los colaboradores de las nóminas de empleados y profesionales adscritos a las Áreas Administrativas de la Universidad Católica Andrés Bello, en la sede de Montalbán para el año 2018.

Objetivos Específicos:

1. Determinar el nivel de satisfacción con respecto a la compensación total recibida de los colaboradores de las nóminas de empleados y profesionales adscritos las Áreas Administrativas de la Universidad Católica Andrés Bello, de la sede de Montalbán para el año 2018.

2. Establecer los índices de percepción de la justicia organizacional de los colaboradores de las nóminas de empleados y profesionales adscritos a las Áreas Administrativas de la Universidad Católica Andrés Bello, de la sede de Montalbán para el año 2018

3. Determinar la relación entre los niveles de satisfacción con respecto a la compensación total y la percepción de justicia organizacional, en sus distintas dimensiones, que tienen los colaboradores de las nóminas de empleados y profesionales adscritos a las Áreas Administrativas de la Universidad Católica Andrés Bello, de la sede de Montalbán para el año 2018.

4. Establecer las posibles variaciones en la relación entre la satisfacción con respecto a la compensación total y la percepción de justicia organizacional que tienen los colaboradores de las nóminas de empleados y profesionales adscritos a las Área Administrativa de la Universidad Católica Andrés Bello, de la sede de Montalbán para el año 2018, considerando las distintas variables demográficas que caractericen a la muestra objeto de estudio.

Hipótesis:

A nivel de satisfacción con respecto a la compensación total recibida por los colaboradores, mayor será su percepción de justicia organizacional.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

En el siguiente capítulo se expone lo que comprende cada una de las variables de la investigación desde el ámbito de los distintos planteamientos, teorías y modelos que dan sustento teórico al estudio. En tal sentido, se desarrollan en la primera instancia, lo referente a las organizaciones, seguidamente la satisfacción y la definición de cada uno de los elementos que la complementan. Posteriormente, se desarrolló el significado de la compensación total, y cada una de las dimensiones relacionadas con respecto a los componentes del mismo. Por último, se buscó la relación entre la justicia organizacional, y sus dimensiones.

1. Las organizaciones

Las organizaciones son sistemas definidos para conseguir ciertos objetivos que sólo pueden funcionar cuando hay individuos que se comunican y trabajan de manera coordinada para lograr un fin en común. Koontz y Weihrich, (1999), plantean la "organización como la identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetivos, asignación a un grupo de actividades a un administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación, y estructura organizacional" (p. 85).

Teniendo en cuenta a Ivancevich y Lorenzi, (1997) una organización también se define como un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquélla.

Para Daft (2001) también la como "organizaciones de entidades sociales, que van dirigidas a metas diseñadas con una estructura y propósito deliberado y con un sistema de actividad que estén coordinados y vinculadas con el ambiente externo" (p.46).

Finalmente, autores como Chiavenato, (2009) plantea una definición distinta donde establece que las organizaciones son extremadamente heterogéneas y a su vez, diversas por su tamaño y características con objetivos altamente diferentes.

Según Castañeda, (2014) los fundamentos básicos que demuestran la importancia de la organización son:

1. Es de carácter continuo; jamás se puede decir que ha terminado, dado que la empresa y sus recursos están sujetos a cambios constantes (expansión, contracción, nuevos productos, etc.). lo que obviamente redunda en la necesidad de efectuar cambios en la organización.
2. Es un medio a través del cual se establece la mejor manera de lograr los objetivos del grupo social.
3. Suministra los métodos para que se puedan desempeñar las actividades eficientemente, con un mínimo de esfuerzos.
4. Evita la lentitud e ineficiencia en las actividades, reduciendo los costos e incrementando la productividad.
5. Reduce o elimina la duplicidad de esfuerzos, al delimitar funciones o responsabilidades.

Características de una organización:

De acuerdo a Medina, (2017) las principales características de una organización son:

a) Objetivos concretos

Las organizaciones tienen metas u objetivos hacia los cuales se dirige la actividad de la organización, y estos nunca deben ser perdidos de vista.

b) División del trabajo

La idea en toda organización es potenciar las capacidades y trabajar mancomunadamente, para ello es preciso definir roles y responsabilidades para cada integrante de la organización.

c) Perduran en el tiempo

En general las organizaciones se proyectan con una visión que va más allá de un objetivo puntual, ya que hay acciones que deben sostenerse en el tiempo para crear conciencia y provocar un cambio de fondo.

d) Dinámicas

Si bien las organizaciones perduran en el tiempo, a menudo requieren ajustes para adaptarse a una realidad cambiante, como la que caracteriza a estos tiempos.

e) Diversos niveles de complejidad

Las organizaciones pueden tener una estructura relativamente simple (por ejemplo: una salita de primeros auxilios), o una estructura muy compleja, con muchos empleados, sucursales en distintos lugares, contadores, abogados, etc. (por ejemplo, un banco).

f) Son sistemas sociales

En toda organización cada persona asume un rol específico asociado a la actividad que se compromete a desempeñar. Esto significa que deben existir algunas personas que determinen previamente cuáles van a ser las tareas que se realizarán y cuáles serán los mecanismos de control, así como quiénes serán los encargados de efectuarlo. En las organizaciones es fundamental que se respeten siempre ciertos principios de convivencia humana.

g) Pueden adoptar personería jurídica

Aunque las organizaciones pueden surgir de manera más bien informal y mantenerse así por tiempo indeterminado, es recomendable que obtengan lo que se llama personería jurídica. Así, quedan bien delimitados sus derechos y obligaciones como institución frente a todos los ciudadanos y puede ser representada judicial y extrajudicialmente.

La personería jurídica se tramita en el Ministerio de Justicia, y las organizaciones pueden inscribirse bajo diferentes categorías (asociación civil, fundación, organización no gubernamental u ONG, sociedad anónima, etc.).

Componentes de las organizaciones

Desde el punto de vista de Moro, (2009) deduce que los componentes de una organización son básicamente los elementos que dan vida a una organización y que cuya interacción permite el logro de la meta planteada, a saber:

1. Personas: es la parte más importante y la más difícil de gestionar ya que de ellas depende que la organización sea un éxito.
2. Procesos: las personas definen los procesos que se utilizan en el proceso productivo del producto y/o servicio, los procesos son el núcleo de las organizaciones ya que son el compendio del conocimiento adquirido por la organización.
3. Herramientas: para que las personas puedan realizar los procesos hacen falta herramientas, estas tienen que ser acordes a los procesos.

Citando a este autor, la modificación en un componente conlleva obligatoriamente la modificación de los otros dos. De acuerdo con esta afirmación, las organizaciones deben estar conscientes de estos elementos y estar abiertas a lo nuevo, logrando así modificar sus procesos y herramientas sin olvidarse de las personas para aumentar su productividad en tiempos cambiantes.

2. Satisfacción Laboral

La satisfacción ha sido abordada desde una gran variedad de perspectivas y disciplinas, siendo así definida en numerosos estudios. Muchos autores afirman que "se trata de una variable de importancia central en muchas teorías que se ocupan de los fenómenos organizacionales, como la naturaleza del puesto, la supervisión y el entorno de trabajo" (Spector, 2002, c.p Marques y Marcano, 2010).

La investigación de esta variable se ha caracterizado por ser un tema importante y significativo en el estudio del ambiente organizacional, puesto que se ha demostrado que la satisfacción general genera grandes beneficios para cualquier organización que permita obtener grandes resultados por sus incentivos laborales (Dávila, 2010).

Por otra parte el Sociólogo Locke (1976), define la satisfacción como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto"(p.67). En cambio Robbins (2004), la define como “el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo” (p. 186).

Wright y Davis (2003) señalan que la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”.

Ahora según De Castro, García, Jiménez y Periañez (2001); c.p Bonillo y Nieto (2002), la satisfacción en el trabajo se puede definir como “…un sentimiento individual que, en términos positivos o negativos, experimentan los individuos en el transcurso de su permanencia en la organización cuando comparan las recompensas que reciben (tanto extrínsecas como intrínsecas) con las que estiman deberían recibir e, incluso, con aquellas que les gustaría obtener como compensación por los esfuerzos a favor de la organización.”(p.48)

No olvidemos que en una economía de competencia, la destreza para obtener los mejores resultados depende no solamente de su propia capacidad, sino de la forma de trabajo de todos los empleados, es decir el conocimiento y las habilidades adquiridas por el trabajador son importantes para determinar el resultado de su trabajo. Estos componentes por si solos no son suficientes, se requiere de una comprensión de la motivación humana para revelar la destreza y cualidades para obtener su potencial (Chaverra, 2011)

Además existen la Teoría sustentada por los estudios de Herzberg, (1959), el cual genera dos factores sobre motivación e higiene, tomando en consideración la satisfacción laboral. Esta teoría explica que el hombre tiene como categoría dos diferentes necesidades que son independientes una de la otra por el cual influyen en la conducta de manera distinta y señala que la satisfacción es generada por factores intrínsecos a los que él autor llamó “factores motivadores”, mientras que la insatisfacción laboral, habitualmente se produce por factores extrínsecos a los que el autor Herzberg (1959) denominó “factores higiénicos” (Herzberg, 1959; cp Chiavenato, 2007).

Así pues los factores intrínsecos “son aquellos elementos esenciales del trabajo, responsabilidad y actividades desafiante y son considerados factores. Por otro parte los

factores extrínsecos se refieren a las condiciones de trabajo, tales como salario, políticas de la empresa, entorno físico, seguridad en el trabajo (Herzberg, 1959; cp Chiavenato, 2007). Según esta teoría de bifactorialidad, los factores extrínsecos solo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando exista, pero no pueden determinar la satisfacción.

3. Compensación Total

Para Milkovich (1996), la palabra compensación significa equilibrar, deducir e implica intercambio. Este adquiere validez cuando se enmarca en una relación empleado empleador, dado que la compensación trata de equilibrar la relación existente entre el capital y el trabajo, otorgando este último una remuneración por las labores realizadas. De igual forma define la compensación en términos organizacionales, como todas las formas de retribuciones financieras, servicios tangibles y beneficios que el empleado reciba como parte de una relación de empleo.

Según Urquijo (1997), la remuneración, es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, por lo que muchos autores consideran la remuneración como una contraprestación. Para Urquijo, (1997). La compensación se define económicamente como "la remuneración cierta, anticipativa a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajador, pendiente" (p.138) (Urquijo, 1997)

Los empleadores ven la compensación como una fuente de ventaja competitiva, como una posible influencia en las actitudes y comportamiento del trabajo del empleado y su comportamiento organizacional (Milkovich, 1996).

Sin embargo, para Juárez (2000), la compensación significa la retribución, la remuneración o la recompensa que la empresa otorga a sus empleados por su trabajo.

Se usa para denotar la cantidad mensual en efectivo que los empleados reciben sobre la base de un mes de trabajo; dicho término comúnmente se le denomina sueldo y generalmente este elemento es la parte más significativa de los pagos, en efectivo y periódicos, que el empleado recibe, por lo que resulta fundamental que la empresa tenga elementos técnicos para

determinar el nivel de sueldos de su personal. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez, ayuda a la organización a obtener, mantener y retener la fuerza de trabajo productiva (Werther y Davis, 1999).

El salario juega un papel importante en el concepto de equidad interna puesto que ésta se fundamenta en el precepto legal que establece que "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deben corresponder también un salario igual" y como consecuencia, "a mayor trabajo, debe corresponder también mayor salario". En otras palabras el salario es utilizado para que el empleado mida el equilibrio que éste percibe entre sus aportes a los fines de la empresa y lo que considera una compensación justa a esos aportes (Juárez, 2000).

La remuneración comprende muchas otras formas, además del pago en salario: una considerable parte de la remuneración total está constituida por los beneficios sociales; estos beneficios constituyen costos de mantenimiento de personal. La remuneración indirecta, es decir, los beneficios sociales, es común para todos los empleados, independientemente aunque algunas empresas difieran en ello para crear distintos planes según las jerarquías de los empleados (Chiavenato 2000).

Los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. La empresa puede financiarlos parcial o totalmente. Estos beneficios constituyen medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad. Tipos de Beneficios. Los planes de beneficios están destinados a auxiliar al empleado en las áreas de su vida (Chiavenato, 2000).

La compensación entendida como sueldos, salarios, prestaciones, es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor es el elemento que permite a la empresa atraer materiales de seguridad y de ego o estatus. Es decir todos aquellos pagos en metálico o en especie, con que la organización retribuye a quienes en ella trabajan, al considerar las empresas el sistema de compensaciones, lo hacen en términos de costos beneficios, esto es

cuando fija una remuneración o cuando establece un incentivo espera un resultado de su inversión (Vielma, 2016).

Un sistema de compensaciones se ve originado en la hipótesis que los niveles de contribución de las personas a los resultados de la organización son distintos, es por ello que no se habla de un salario o compensación por cada puesto en los resultados globales, pueden diferenciarse respecto al impacto de cada uno en los resultados globales, diferenciándose de esta manera las compensaciones por niveles (Vielma, 2016).

La Ley Orgánica del Trabajo de 1997, en su Artículo 133 entiende por salario "...la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuese su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de sus servicios...".

Thurow (1998), señala que los salarios y sueldos no son flexibles desde el punto de vista de la teoría neoclásica, ya que parte de la proposición de que la flexibilidad de los mismos se convierte en algo contraproducente en el ambiente de trabajo, donde el aumento del salario del trabajador es la reducción del salario de otro. El ingreso entonces es considerado como el producto del valor que se obtiene en las horas laborales y en un período determinado, siendo éste un punto importante a considerar en el mercado de los salarios, así como también los beneficios que son percibidos fuera del mismo relacionados con seguros médicos, vacaciones, bonos, planes sociales y otros. (Thurow, 1998 c.p. Lares, 1998).

Objetivos que procura una administración efectiva de las compensaciones

Existen algunos objetivos que nos conllevan a una mejor compensación. Algunos de éstos objetivos son (Lope, 2012).

- **Adquisición de personal calificado**: Se busca que la compensación sea lo suficientemente satisfactoria para aquel que se busca atraer. A sabiendas que las compañías compiten para atraer el mejor personal que se encuentra en el mercado laboral, todo se resume en un mercado de oferta y demanda, que en este caso sería de personal calificado.

- **Retener a los empleados actuales**: Los niveles de compensación deben ser competitivos con el de otras empresas en el mercado para de este modo no tener una alta tasa de rotación.

- **Garantizar la igualdad**: En las empresas debe existir equidad dentro de la misma, buscando que los empleados reciban una remuneración digna e igual al trabajo que éstos ofrecen. De igual se comparan las remuneraciones con otras organizaciones, teniendo en consideración la competitividad externa.

- **Alentar el desempeño adecuado**: El pago debe alentar al trabajador a seguir con sus obligaciones en el puesto de trabajo, por lo tanto, debe ser equitativo con el esfuerzo que se realiza, reforzándolo en el futuro. Mediante una buena política de compensación se pueden reforzar el buen desempeño, la experiencia, la lealtad y las nuevas responsabilidades.

- **Controlar los costos**: Sin una estructura sistemática de sueldos y salarios, se puede estar compensando a niveles excesivos o insuficientes los esfuerzos de sus miembros de la organización.

- **Cumplir con las disposiciones legales**: La organización se debe regir por el marco legal del país en el que se encuentra, los sueldos deben ser amparado por leyes y el marco legal vigente.

- **Mejorar la eficiencia administrativa**: Al procurar cumplir los otros objetivos de un programa efectivo de compensaciones, se busca diseñar un programa que se administre con eficiencia. Pero tomando en cuenta la jerarquía de los objetivos de una política de sueldos y salarios, dejando en segundo plano la eficiencia.

En resumen, la equidad salarial no solo toma en cuenta los sueldos de los trabajadores, sino también los beneficios otorgados. (Zulay y Nadia, 2004).

En el caso de Venezuela, según la Ley Orgánica del Trabajo (1997): el trabajador recibe una remuneración por tiempo trabajado y de igual forma sus beneficios son específicos por la buena productividad. En su mayoría las empresas buscan estimular a sus trabajadores por

medio de beneficios para la sana competencia entre los trabajadores en busca de los beneficios a convenir.

Tipos de Compensación

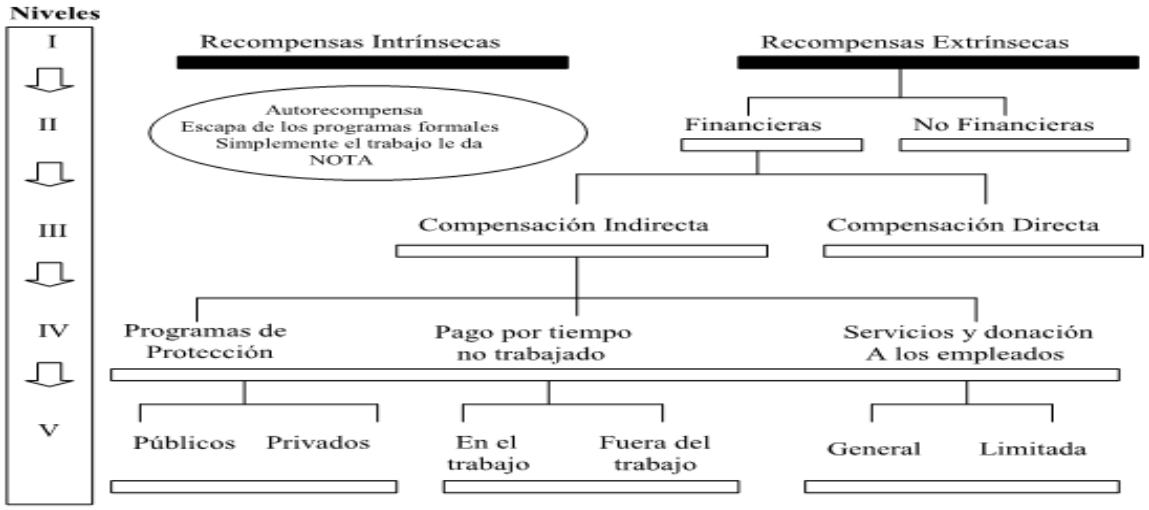


Figura Nº 1: Esquema de Compensaciones (Manual de ACA, en Urquijo, et al., 2003, p. 27)

En este estudio se investigó la recompensa extrínseca financiera solamente, dejando por fuera la recompensa intrínseca, puesto que la primera está evaluando la compensación indirecta y la compensación directa, tomando en cuenta todos los tipos de pago que el trabajador podría recibir. Esta primera, es aquella que estudia las recompensas externas al trabajador, siento monetarias y no monetarias. En el caso de las recompensas intrínsecas, se refieren a aquellas que vienen de parte del mismo trabajador, siendo las que satisfacen directamente su labor (Bonilla, 2009)

Para Chiavenato (2001) La estructura en la compensación es de suma importancia porque esto genera resultados en la productividad que pueda tener cada uno de los empleados dentro de la organización como de cualquier empresa en general.

Salario Base

Es el salario que sirve como criterio básico o de referencia para llevar a cabo los cálculos para la indemnización por antigüedad, para la indemnización por vacaciones fraccionadas, para la indemnización substitutiva del preaviso Urquijo, (2008). Existen 4 factores principales que ayudan a determinar el salario, según Dolan y Schuler (1994), en terminos de equidad (ambiente interno).

1. Evaluación del puesto de trabajo
2. Clasificación de los puestos de trabajo
3. Diseño de la estructura salarial
4. Fijación de los Sueldos Individuales

En las empresas a lo largo del tiempo, se han utilizado distintas técnicas para evaluar la satisfacción que tienen los trabajadores sobre las compensaciones salariales que reciben, una de ellas es el análisis que se define como:

- La encuesta: un número de preguntas, sirve para obtener información de una información concreta.
- Entrevista de apoyo: Un ejemplo de una entrevista y a las sabiendas de que los resultados pueden ser contradictorios.

Según el Decreto con rango, valor y fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en Venezuela el salario se puede estipular por:

-Salario por unidad: es aquel que se estipula por el tiempo trabajado, sin utilizar el resultado como medida del mismo. Se estipula por mes, días u horas.

-Salario por unidades de obra, por pieza o destajo: se entiende que se paga al trabajador al terminar una obra, o un número de piezas o una labor determinada.

-Salario por tarea: se tiene en cuenta el tiempo invertido en la tarea pero teniendo presente la obligación de culminar el trabajo en el tiempo establecido.

4. Satisfacción y Compensación Total

Equidad Económica:

Es una distribución equitativa en el ingreso y bienestar del trabajador y control económico sobre los recursos materiales y financieros. El proceso de socialización del trabajo, en la forma de niveles de ingreso, ha sido ineficiente en diversos contextos ya que se ha olvidado de los estímulos individuales, tratándose de resolver hoy en día a través de instrumentos públicos que traten de lograr una mejor distribución del producto nacional en sistema de economía mixta o privada. (Urquijo y Bonilla, 2008).

Él salario según Urquijo y Bonilla (2008) consta de 3 características:

-Suficiencia: que alcance para vivir holgadamente

-Equidad: pago igual para igual trabajo

-Progresividad: que crezca con el tiempo, el rendimiento, etc.

Según la investigación realizada por (González, 2009) existen estrategias de compensación total para satisfacer a los empleados de una organización, esta se dividen en:

- **Estrategias Monetarias**

- Beneficio económico: Son las ventajas que ofrece la empresa a sus trabajadores y familiares; salud pre-pagada, seguro de vida, ayuda en estudios universitarios, cursos para desarrollo, beneficios para la familia y el trabajador, fondo de empleados, prestamos de vivienda y vehículo.

- Beneficio - Incentivo: Se refiere a las bonificaciones que se le otorgan a los trabajadores por su buen desempeño laboral, son medidos mayormente por indicadores de antigüedad; Pueden ser, por aumentos salariales, bonos por cumplimiento de metas, logros, bonificaciones dadas por utilidades netas de la compañía, bonificaciones por cumpleaños, Reconocimiento económico, mejor

empleado, comisiones al vendedor, comisiones por encima del promedio de la industria.

- Políticas Salariales: se refiere a otorgar un salario mayor a lo establecido en la ley; por ejemplo, un salario mínimo mayor a estipulado en la ley, estudios constantes de equidad interna y externas, nivelaciones de la escala salarial.

- Compensación Variable: Hace referencia a las políticas por la que se rige la empresa, tomando en cuenta los salarios variables, pagando un porcentaje en su salario fijo y otro en el variable, exponiendo una flexibilidad de los salarios.

- **Estrategias no Monetarias**

- Formación: Son los planes de capacitación y entrenamiento que reciben los trabajadores de forma continua, como por ejemplo: capacitación por competencia, desarrollo por competencia, plan de mejoramiento continuo dentro de la empresa, planes de capacitación y formación.

- Calidad de Vida: Se refiere a la flexibilidad horaria, en su comportamiento y en la vestimenta, abarcando también, programas de bienestar, basados en las necesidades dadas del trabajador. De este mismo modo, se busca la mejora de su puesto de trabajo para que sienta más comodidad.

- Proceso de ingreso y desarrollo: Expone los planes que se requieren, para la búsqueda de un perfil, ocupación de un cargo y los candidatos internos para cubrir el mismo. Así mismo, se consideran las políticas, para la atracción del personal, mejor capacitado, ofreciendo oportunidades dentro de la misma empresa.

- Clima laboral: Estudia el mejoramiento del clima organizacional, como para hacer sentir mejor al trabajador, uniéndolo a un equipo de trabajo como si fuera su familia. Igualmente, se otorgan beneficios y condiciones de cultura, buen ambiente laboral, y monitoreo constante del clima organizacional.

- Integración familiar: Actividades donde se incluyen a los familiares, a través de becas para hijos y trabajadores, colaboraciones, actividades recreativas, vacaciones, y diversos programas dirigidos a familiares y empleados.
- Reconocimiento: Hace mención a los méritos públicos y personales, mayormente, materializados a nivel económico, simbólico, y consolidaciones de la cultura, por medio de espacio de reconocimiento.
- Sentido de pertenencia: Se encarga de que el trabajador se sienta identificado con su empresa, donde se pretende que genere lealtad y cumplimiento hacia la organización.
- Tareas desafiantes: Busca el mejoramiento continuo por parte de los lideres, enriqueciendo el cargo, otorgando nuevos retos al trabajo, con el fin de que el trabajador aporte nuevos conocimientos, haciendo agregado de valor a la organización.

Para Walton (1998) señala que la compensación adecuada es aquella que considera la evaluación del trabajo en función de las relaciones que se producen entre el pago recibido y factores como necesidad y adiestramiento, la responsabilidad del trabajo y características de las condiciones laborales. Existen perspectivas que valorizan la oferta y la demanda de particulares habilidades del trabajador. Otras señalan que la compensación adecuada se relaciona con la capacidad de pagar más por parte de las empresas considerando como elemento de comparación aquellas empresas exitosas. (Lares, 1994 c.p Walton, 1998).

Pero de igual forma la perspectiva económica neoclásica asume que los trabajadores ingresan al mercado con aptitudes y habilidades capaces de competir entre ellos mismos en base a los salarios, donde la educación formal y las actividades de adiestramiento son cruciales. Considerando que los individuos se concentran en sus salarios y sueldos relacionados con su productividad determinando así lo justo o injusto de su pago recibido. De este modo, las organizaciones buscan garantizar no solo el buen funcionamiento y productividad dentro de la organización, sino la satisfacción de sus empleados al momento de recibir la compensación dada por la misma. (Urquijo y Bonilla, 2010)

5. Diferencia entre Satisfacción Laboral y Satisfacción con Respecto a la Compensación Total.

Según Hernández, la relación laboral es uno de los elementos importantes para la motivación que prevalece en cualquier ambiente de trabajo, es un factor destacado que siempre se encuentra presente, para lograr un desarrollo total de las actividades (Hernández, 2010).

Por otra parte conectándolo con la a satisfacción laboral no solo depende de los niveles salariales si no del significado que el trabajador le dé a sus tareas laborales. La diferencia entre ambas es que pueden formar parte importante de la felicidad y el bienestar de una persona, o de no ser así traería consigo fatiga y falta de compromiso.

Ahora bien, para determinar la relación entre ambas en necesario establecer que la satisfacción en el trabajo parte de la idea de una relación con bastantes resultados de las empresas, donde se ha surgido la necesidad de analizar estas dimensiones, esto con el fin de entender y comprender como opera la satisfacción en el trabajo. (Hernández, 2010).

Cabe destacar, que diferentes estudios han establecido teorías que pueden ayudar a explicar en que se basa la satisfacción laboral dentro de la compensación total y como operan los elementos que la componen. Los sistemas dentro de la compensación total se originan con el objetivo de obtener mejores resultados en la organización, ya que la falta de esto puede afectar la productividad de la organización.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que los resultados generados por la falta de satisfacción también pueden conducir a ciertas dificultades, sentimientos de ansiedad y desconfianza por parte del empleado y esto generaría pérdida de la rentabilidad y competitividad de la organización.

Por último, Según Villanueva y González (2005) determinar el punto de equilibrio entre la Satisfacción Laboral con la Satisfacción dentro de la Compensación Total obtenida y la capacidad competitiva de la empresa constituye el objetivo del departamento de personal en

cuanto a la retribución de la labor. Este equilibrio no solo involucra los beneficios obtenidos a nivel de dinero que pueda obtener el empleado, sino que también involucra otras actividades, como planes del desarrollo, capacitaciones, facilidades de servicio que no tienden hacer de carácter remunerativo. Villanueva y González (2005).

6. Justicia Organizacional

La percepción de los trabajadores sobre la equidad que existe en el entorno organizacional (Colquitt, 2001).

- **Dimensiones de la Variable Justicia Organizacional**

1) Justicia Distributiva: se refiere a la percepción de justicia en los resultados que un individuo, recibe de la organización. Estos resultados pueden ser distribuidos sobre la base de la igualdad, necesidad o aporte y los individuos que determinan la equidad de la distribución a través de la comparación con los demás (Colquitt, 2001).
2) Justicia procedimental: se refiere a la justicia de los medios utilizados para determinar las distribuciones así como también al grado en el que los procesos y procedimientos utilizados para la toma de decisiones y de asignación de recursos son percibidos como justos. (Colquitt, 2001).
3) Justicia interpersonal: se refiere a la comprensión en que las personas son tratadas de forma respetuosa y digna por ser afectadas por sus discusiones y procedimientos distributivos. (Colquitt, 2001).

Justicia informacional: se refiere a una decisión tomada por los supervisores, explicándose el por qué se utilizaron procedimientos de cierta manera o por qué se distribuyeron los resultados de cierta forma. (Colquitt 2001).

Es de suma importancia saber que Colquitt et al. (2001) conceptualiza que “la justicia se establece mediante un modelo de cuatro factores”, mientras que la teoría de Cohen-Charas

& Spector (2001) aplicaron el modelo de tres factores. De esta manera, los autores presentan resultados de la organización de manera diferente.

Sin embargo, Colquitt et al. (2001) se concentra en once categorías debidamente extensas mediante su resultado, mientras que Cohen-Charash & Spector (2001) analizan en ocho categorías los resultados con más detalles. Por otra parte, los resultados obtenidos de los dos estudios de meta-análisis valen como "vara de medir" esto con el hecho de tener grado de certeza, de tener el impulso de la relación entre las variables.

También Greenberg y Scott (1996) la definen como las percepciones de equidad en las organizaciones, este término de justicia organizacional surge cuando se asignan recursos a los trabajadores para que sea proporcional y justo para ellos, estas obras realizadas como prácticas organizacionales se relacionan con las acciones y respuestas por parte de los trabajadores, es decir genera percepciones en los trabajadores de lo que es justo y lo que no lo es.

La justicia organizacional se refiere a la equidad global de la organización en cuanto al sistema de recompensas y la imparcialidad percibida de las acciones de los individuos responsables de implementar el sistema de asignación de recompensas (Cropanzano y Greenberg, 1997).

Por otra parte, según Mladinic e Isla (2002) señala que el término justicia organizacional "se refiere a las percepciones de los individuos y su evaluación de los resultados o de los procesos, razón por la cual la justicia organizacional es subjetiva", en otras palabras describe lo que percibe el trabajador.

Es decir la justicia organizacional es un canal de amplia importancia en las organizaciones ya que se encuentra relacionada con la equidad que representa y que son asignados y distribuidos por recursos, recompensas y beneficios hacia los trabajadores, es de suma importancia esta variable en esta investigación ya que determinaríamos en que la justicia organizacional está asociada a la percepción que los trabajadores tienen con respecto a la equidad de muchas prácticas organizacionales que provocan un impacto directo en el desempeño del trabajador y en los resultados de la organización. (Bernat, 2009)

Inclusive según Greenberg (1987) señala sobre antecedentes en las teorías de justicia social e interpersonal donde se aplican para su comprensión para la justicia en las organizaciones.

Moorman (1991) la expone como la percepción que tienen los trabajadores respecto lo que es o no justo en la organización, la cual incluye cuatro aspectos sobre la justicia: distributiva, procedimental, interpersonal y informacional, de la cual se tiene:

Justicia distributiva

Justicia distributiva Greenberg (1993) la define la como la percepción de justicia sobre los recursos recibidos en las organizaciones, así las personas que trabajan pueden experimentar una sensación de injusticia cuando sienten que no son tratados con equidad. El concepto se genera en la década de los cincuenta debido a un grupo de trabajadores que manifestaron su preocupación por la asignación salarial y se determina como costo y esfuerzo que propone solucionar un problema o como el cálculo de los beneficios recibidos dado el costo del servicio/producto o como el trato igualitario a los consumidores (Maxham y Netemeyer, 2002, McCollough, 2000).

Justicia procedimental

Se refiere a la justicia de los medios utilizados para determinar las distribuciones así como también al grado en el que los procesos y procedimientos utilizados para la toma de decisiones y de asignación de recursos son percibidos como justos. (Colquitt, 2001)

Justicia interpersonal

La justicia interpersonal se refiere a la comprensión en que las personas son tratadas de forma respetuosa y digna por ser afectadas por sus discusiones y procedimientos distributivos. (Colquitt, 2001)

Justicia Informacional

Para Colquitt, (2001) la justicia organizacional es la percepción de los trabajadores sobre la equidad que existe en el entorno organizacional. Para efecto de la presente

investigación este es el concepto que se considera para medir la variable Justicia Organizacional.

Se refiere a una decisión tomada por los supervisores, explicándose el por qué se utilizaron procedimientos de cierta manera o por qué se distribuyeron los resultados de cierta forma. (Colquitt 2001).

La justicia tiene que ver con la imparcialidad con que un proceso es utilizado para llegar a una decisión, también se refiere a los procesos por los cuales se asignan beneficios a los trabajadores (Folger y Greenberg, 1985).

Para Greenberg (1997) la justicia organizacional tiene sus antecedentes en las teorías de justicia social e interpersonal que son aplicadas para la comprensión de la justicia en las organizaciones. Por su parte, Mladinic e Isla (2002) señalan que el término justicia organizacional se refiere a las percepciones de los individuos y su evaluación de los resultados o de los procesos, razón por la cual la justicia organizacional es subjetiva, pues se refiere a lo que percibe el trabajador.

La conceptualización de la justicia se adjuntó en diferentes estudios organizacionales, debido al efecto de las percepciones de justicia en los diferentes resultados relacionados con el trabajo, sobre todo en el ámbito de cambios en la organización a gran escala (Maden, 2007).

También es importante acotar que la justicia organizacional está siendo conectada de forma positiva y negativa con distintas variables que incurren en la conducta de la persona y en sus actitudes. Dado que existe una evidencia significativa en que la justicia organizacional está vinculada de forma negativa con las intenciones de abandono (Francis y Barling, 2005).

Sin embargo también existe evidencia significativa que demuestra que la justicia organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción en el trabajo (Moorman, 1991).

Según Contreras y Delgado, (2016), la dimensión de justicia interpersonal resulta tener un nivel más alto, lo que indica que existe una percepción favorable con respecto al trato que existe entre el colaborador y el supervisor mediante los procedimientos, y en segundo lugar la justicia informacional, indicando la disposición percibida por parte de los supervisores al momento de dar explicaciones e indicaciones a los trabajadores sobre los procedimientos que

deben seguir en sus puestos de trabajo. Seguidamente, las justicias distributiva y procedimental, contaron con una percepción aceptable, indicando que parte de sus colaboradores que los beneficios y resultados son equitativos, la imparcialidad que existe en las normas y procedimientos que regulan un proceso.

CAPITULO III

MARCO REFERENCIAL

A continuación se expondrán los aspectos descriptivos que caracterizan a la organización en la cual se realizó la medición del objeto de dicho estudio.

Universidad Católica Andrés Bello

Cabe considerar, que esta casa de estudio fue fundada bajo la batuta del rector Carlos Guillermo Plaza el 24 de octubre de 1953 bajo los términos y condiciones que se presentaron en ese mismo año por el ex presidente de Venezuela Marco Pérez Jiménez.

La Universidad cuenta con varias sedes para la formación de futuros profesionales como lo es en Guayana, Los Teques donde pueden estudiar distintos tipos de carrera de su preferencia. Sin embargo, está la sede principal en la ciudad metropolitana de Caracas, Montalbán, donde en particular hemos realizado este estudio.

Visión: Es de hacer de la secretaria de la Universidad Católica Andrés Bello una instancia de autoridad sea de garantizar la equidad, oportunidad y transparencia en cada uno de los procesos y políticas establecidas por la Administración Académica estableciendo las tecnologías avanzadas en cada una de las áreas de información y comunicación con el equipo altamente capacitado para su sistema de información integral y eficiencia en la institución.

Misión: Es contribuir con la formación integral de la juventud universitaria con un aspecto íntegro y comunitario en la percepción cristiana de la vida e incluso esforzarse de manera continua en el proceso de desarrollo personal y nacional creando conciencia y a su vez dejando huellas a fin de trabajar de manera conjunta de américa latina, enriqueciendo los talentos humanos necesarios para la comprensión y ayuda, llevando todo el conocimiento obtenido de nuestra alma Mater a fin de lograr la promoción que todo hombre desea obtener.

Valores: Esta casa de estudio cuenta con unos valores de pertenencia que involucra a cada estudiante, con una buena formación ética y profesional, esto como valores fundamentales para el éxito profesional.

- Honestidad: Fundamento del proceso de las actividades y de la convivencia en la EAC.
- Esfuerzo: Continuo, constante, organizado. El esfuerzo como garantía del triunfo.
- Iniciativa: Moverse de manera autónoma hacia el logro de las metas propuestas.
- Compromiso: Con el País, con la Universidad y con la Sociedad.
- Excelencia: En el accionar académico, profesional y personal de los integrantes de la EAC.
- Espíritu de Servicio Social: Colaboración con la sociedad en general y con los más necesitados en particular.
- Liderazgo: Alto desempeño con visión de conjunto y de perspectiva en la dirección de equipos de trabajo con visión de armonizar y conducir hacia el éxito.

Cabe destacar, que la Universidad Católica Andrés Bello como parte de su visión y misión actualmente se encuentra a nivel nacional e internacional en el Rating latinoamericano se afianzo como la primera universidad privada en el país, y la tercera a nivel nacional, esto a través de la página del top de universidades latinoamericanas, por lo que esta casa de estudio también se encuentra en el puesto número 65, entrando en las primeras 100 mejores universidades a nivel internacional.

Por último la Universidad Católica Andrés Bello cuenta en la actualidad con varios Departamentos para cada área de interés.

Aquí adoptamos, en cómo se clasifica cada nomina en este estudio realizado donde se contemplan en:

- Nómina de Empleados: aquellos que ocupan cargos que no requieren una profesión o alto nivel educativo.
- Nómina de Profesionales: aquellos que ocupan cargos que requieren profesión y alto nivel educativo.

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO

1. Diseño y tipo de Investigación

La presente investigación es un estudio no experimental, transaccional, de campo, de tipo correlacional, por las siguientes razones:.

Resulta un estudio no experimental ya que los datos y las variables para la investigación no fueron manipulados, observando los fenómenos en su estado natural. Siendo un estudio transaccional, puesto que se realizaron en un momento en específico, recogiendo los datos en particular. (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2010).

Es una investigación de tipo correlacional porque su objetivo es medir la relación que existe entre las dos variables a estudiar. (Hernandez, et al, 2010).

Según los autóres Palella y Martins (2010), "La Investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables.." (p. 88)

2. Unidad de Análisis, Población y Muestra

2.1 Unidad de Análisis

En la presente investigación se consideró como unidad de análisis a los colaboradores pertenecientes a las nóminas de Empleados y Profesiones adscritos a las distintas unidades administrativos de la Universidad Católica Andrés Bello en la sede Montalbán, Caracas para el año 2018.

2.2 Población

Según Tamayo (2012) señala que la población es:

> "La totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación" (p.93)

En este sentido, la población del presente estudio estuvo constituida por todos los colaboradores pertenecientes a las nóminas de Empleados y Profesiones adscritos a las distintas unidades administrativos de la Universidad Católica Andrés Bello en la sede Montalbán, Caracas para el año 2018. Partiendo de la información reportada por la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Católica Andrés Bello, por lo que la población total objeto de estudio, estuvo representada, de manera específica, por la población de la nómina de Empleados correspondiente a 284 y la población de la nómina de Profesionales representada por 262 colaboradores.

2.3 Muestra

Balestrini (2006), señala que "una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben producirse en ella, lo más exactamente posible." (p.141). Es por ello, que en el presente estudio y tomando las cifras de la población de la nómina de Empleados de 284 y de Profesionales de 262, se procedió al cálculo de las respectivas muestras, tal como se presenta a continuación:

$$n = \frac{Z2 * p * q * N}{e2\ (N-1) + Z2\ p * q}$$

Donde:

n= es el tamaño de la muestra

Z= es el nivel de confianza = 1,96 con un 95% de confianza

p= probabilidad éxito= 50%

q= probabilidad fracaso= 50%

e= es el nivel de error= 7 0,07

N Empleados= 284 trabajadores **N Profesionales=262 trabajadores**

$$n = \frac{1{,}96^2 * 0{,}5 * 0{,}5 * 284}{0{,}07^2\,(284-1) + 1{,}96^2 * 0{,}5 * 0{,}5} = 124$$

$$n = \frac{1{,}96^2 * 0{,}5 * 0{,}5 * 262}{0{,}07^2\,(262-1) + 1{,}96^2 * 0{,}5 * 0{,}5} = 104$$

En cuanto al tipo de muestreo seleccionado para el presente estudio fue el muestreo aleatorio estratificado, considerando dos estratos a saber: uno fue la nómina de Empleados y el otro estrato la nómina de Profesionales; lo cual se refleja en la tabla Nº 1.

Tabla Nº 1 Distribución de la Muestra

Nomina	Población	Muestra
Empleados	284	124
Profesionales	262	104
Totales	546	228

Fuente: Propia (2018)

3. Variables del Estudio

3.1. Satisfacción con respecto a la Compensación Total:

Definición Conceptual: "Sentimiento que experimentan los individuos como resultado de su trabajo cuando comparan las recompensas monetarias y no monetarias que reciben con las que estiman y que les gustaría obtener" (Barreto y Suarez, 2015).

Definición operacional: Puntaje obtenido por las respuestas dadas al instrumento sobre la Satisfacción con respecto a la Compensación Total por parte de los colaboradores pertenecientes a las nóminas de Empleados y Profesiones adscritos a las distintas unidades administrativos de la Universidad Católica Andrés Bello en la sede Montalbán, Caracas.

Tabla Nº 2 de Operacionalización de la variable de Satisfacción con respecto a la Compensación Total

Variable	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Ítems
Satisfacción con respecto a la Compensación Total	Estrategias Monetarias	Beneficios Económicos	Seguro de vida	1,2,3
			Ayuda para estudios universitarios	4,5,6,7,8
		Beneficios – Incentivos	Aumento salarial o contraprestación en bonos.	9,10,11,12
			Bonificación e incentivos que pueden ser por cumplimiento de metas.	13,14,15,16, 18
			Bonificaciones especiales al final de cada año	32
		Políticas Salariales	Salario mínimo superior al de la ley	20
			Niveles de la escala salarial	17

			Estudios de equidad interna	19, 29
			Estudios de equidad externa	38
		Compensación Variable	Flexibilidad en el salario	28
	Estrategias No Monetarios	Formación	Capacidad de competencias	27
			Plan de mejoramiento continuo y desarrollo dentro de la compañía	40
			Planes de Capacitación	43
			Planes de Formación	44
		Calidad de Vida	Mejoras en los sitios de trabajo	40

			Atención a la calidad de vida del trabajador	31
			Permisos Especiales	33
		Proceso de Ingreso y desarrollo	Oportunidades de vacantes para los mismos empleados	23
			Procesos organizados de atracción de talento	41
		Clima Laboral	Beneficios y condiciones de cultura	36
			Buen ambiente laboral	34,39
			Gerencia de puertas abiertas	33,37,38
			Monitoreo de clima organizacional	26
		Integración Familiar	Becas para trabajadores	30

			Becas para Hijos	30
			Becas para la pareja	30
			Vacaciones Recreativas	42
		Reconocimiento	Reconocimiento Simbólico	21
			Reconocimiento Público al personal	42
		Sentido de pertenencia	Crear un sentido de pertenencia	24,25
		Tareas Desafiantes	Enriquecimiento del cargo	35
			Retos en el trabajo	22

3.2 Justicia Organizacional:

Definición Conceptual

La percepción de los trabajadores sobre la equidad que existe en el entorno organizacional (Colquitt, 2001).

Definición operacional

Puntaje obtenido por las respuestas de los colaboradores al instrumento de Colquitt (2001) sobre percepción de Justicia Organizacional, pertenecientes a las nóminas de Empleados y Profesiones adscritos a las distintas unidades administrativos de la Universidad Católica Andrés Bello en la sede Montalbán, Caracas.

Dimensiones de la Variable Justicia Organizacional

1) Justicia Distributiva: se refiere a la percepción de justicia en los resultados que un individuo, recibe de la organización. Estos resultados pueden ser distribuidos sobre la base de la igualdad, necesidad o aporte y los individuos que determinan la equidad de la distribución a través de la comparación con los demás (Colquitt, 2001).

2) Justicia procedimental: se refiere a la justicia de los medios utilizados para determinar las distribuciones así como también al grado en el que los procesos y procedimientos utilizados para la toma de decisiones y de asignación de recursos son percibidos como justos. (Colquitt, 2001).

3) Justicia interpersonal: se refiere a la comprensión en que las personas son tratadas de forma respetuosa y digna por ser afectadas por sus discusiones y procedimientos distributivos. (Colquitt, 2001).

4) Justicia informacional: se refiere a una decisión tomada por los supervisores, explicándose el por qué se utilizaron procedimientos de cierta manera o por qué se distribuyeron los resultados de cierta forma. (Colquitt 2001).

Tabla N ° 3 de Operacionalización de la variable Justicia Organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Justicia Organizacional	1. Justicia Distributiva	Esfuerzo, desempeño	1,2,3,4
	2. Justicia Procedimental	Iniciativa, Punto de Vista	5,6,7,8,9,10,11
	3. Justicia Interpersonal	Comunicación interpersonal y trato	12,13,14,15
	5. Justicia Informacional	Consideración, comunicación organizacional.	16,17,18,19,20

(Contreras y Delgado, 2016)

3.3 Variables Demográficas

Las variables demográficas a estudiar fueron: Sexo, Edad, Antigüedad, Nivel Educativo, Dependencia y Cargo. Las mismas fueron seleccionadas porque se consideró que era información a la investigación, ayudando al análisis de las variables estudiadas.

4. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Para la evaluación de las dos variables que se estudiaron en esta investigación, Satisfacción con respecto a la Compensación Total y Justicia Organizacional; se contó con dos instrumentos diseñados para estos fines. Con la finalidad de poder recabar los datos requeridos se procedió a la aplicación de los instrumentos a la muestra seleccionada, por medio de dos modalidades, una de modo digitalizada y enviada a los respectivos correos de los colaboradores y otra de forma impresa aplicada de manera presencial a cada colaborador, debido a que por las características de sus funciones no manejan una computadora.

4.1 Instrumento para medir la variable de Satisfacción con respecto a la Compensación Total

Con el objeto de medir esta variable se utilizó el instrumento de Spector (1985) sobre satisfacción y se realizó una adaptación a la redacción de los ítems considerando los elementos de compensación total referenciados en la Tesis de Domínguez y Moreno (2015); lo que permitió medir la satisfacción con respecto a la compensación total recibida por los colaboradores de las distintas unidades administrativas de la UCAB.

El instrumento original estaba constituido con una escala de 5 alternativas, lo cual fue modificado a una escala de cuatro alternativas de respuesta para eliminar la tendencia central; de tal manera que el instrumento final estuvo constituido por 42 ítems, con una escala de respuesta de cuatro alternativas, desde: ¨Muy en desacuerdo¨, ¨En Desacuerdo¨, ¨De acuerdo¨ y ¨Muy de Acuerdo¨ (Ver Anexo Uno).

Validez y Confiabilidad

Cabe destacar, que el instrumento fue evaluado por expertos del área de ciencias sociales, que consideraron las modificaciones ya realizadas en las escalas y redacción de cada uno de los Ítems, aprobando dicho cuestionario y acreditándolo como adecuado para ser utilizado como herramienta de recolección de datos en este estudio.

Adicionalmente, se realizó una prueba piloto con una muestra de 10 personas pertenecientes a las nóminas estudiadas de áreas administrativas de la UCAB, pero que no formaron parte de la muestra objeto de estudio y cuyo resultado fue un Alfa de Cronbach de 0,81. Una vez ya obtenido los resultados de la medición de la variable con la muestra final del estudio (228 colaboradores), se realizó nuevamente el cálculo del Alfa de Cronbach de este instrumento para la investigación, el cual fue de 0,85.

4.2 Instrumento para medir la variable de justicia organizacional

Para llegar a medir la percepción de la justicia organizacional, se aplicó la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) utilizado por Contreras y Delgado (2010). A este instrumento no se le aplicó la validación de expertos, pero si se realizó una prueba piloto, para

evaluar cómo el instrumento se comportaba ante una población parecida a la del estudio, adicional a que la escala de respuesta fue replanteada; ya originalmente la escala del instrumento estuvo construida con 5 alternativas de respuestas, sin embargo se realizaron ajustes al instrumento que se consideraron pertinentes por lo que fue modificado a una escala de 4 alternativas de respuesta donde se eliminó la tendencia central. Con los resultados aportados en la prueba piloto con una muestra de 10 personas, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, y dio como resultado 0,84.

Ahora ya obtenido la fiabilidad del instrumento, por medio de los resultados de la prueba piloto posterior a ello, a la muestra final de la investigación se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual arrojó un resultado de 0,89. Este instrumento cuenta con un total de 20 ítems, basados en la medida de las cuatro dimensiones:

- Justicia distributiva (cuatro ítems)
- Justicia procedimental (siete ítems)
- Justicia interpersonal (cuatro ítems)
- Justicia informacional (cinco ítems)

5. Recolección y Procesamiento de los datos

- Se contactó al Director de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Católica Andrés Bello, de la sede ubicada en Montalbán Caracas, para plantearle al Director de Recursos Humanos el objetivo general de la investigación, con la finalidad de que manifestaran su voluntad de participar en el estudio y obtener su aprobación.

- En dicha reunión se establecieron acuerdos y solicitudes enmarcados en el principio de confidencialidad, lo que permitió el establecimiento de una relación respetuosa en pro del buen desarrollo del estudio.

- La Dirección de Recursos Humanos aportó el número total de trabajadores adscritos a las distintas unidades administrativas de la UCAB en la sede de Montalbán, considerando las nóminas de Empleados y Profesionales. A la cuantificación de la

población se le realizó el cálculo para establecer el tamaño de la muestra objeto de estudio.

- Para medir la variable Satisfacción con respecto a la Compensación Total, se consideró el instrumento de Satisfacción de Spector y se realizó la adaptación al mismo al incluir en la redacción de los ítems los aspectos referidos a la compensación total que otorga la UCAB a sus colaboradores pertenecientes a las nóminas de Empleados y Profesionales adscritos a las áreas administrativas. Posteriormente, a dicha adaptación, se le realizó una validación de expertos y un estudio piloto previa a la aplicación a la muestra, usando para ello una muestra de 10 personas.

- La variable Justicia Organizacional fue medida con el instrumento Colquit (2001), el cual también se le realizó un estudio piloto, con una muestra de 10 personas, previo a la su aplicación a la muestra que formó parte del estudio.

- La aplicación de los instrumentos a la muestra seleccionada, se realizó de maneras distintas, a saber: 1.- digitalizada y enviada a los respectivos correos de los colaboradores. 2.- impresa aplicada de forma presencial a cada colaborador que por las características de sus funciones no disponían de una computadora.

- Una vez obtenida toda la data necesaria, se procedió al vaciado de la misma en el programa SPSS conocido como Paquete Estadístico de las Ciencias Sociales, para luego realizar los cálculos de los estadísticos descriptivos y la determinación del coeficiente de correlación de Pearson (r) de las variables Satisfacción con Respecto a la Compensación Total y la Percepción de la Justicia Organizacional, evaluando, de igual modo, las variaciones que estas puedan tener con respecto a las variables demográficas.

- Finalmente, se realizó el análisis de los resultados obtenidos de si existe o no una relación entre la Satisfacción con Respecto a la Compensación Total recibida y la Percepción de Justicia Organizacional de los trabajadores del Área Administrativa de la Universidad Católica Andrés Bello, sede Montalbán para el año 2018.

CAPITULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Se presentan a continuación, los resultados obtenidos por medio del procesamiento y análisis de los datos arrojados luego de la aplicación de los instrumentos empleados para dicho estudio. Tal como expresa Méndez (2007), "el análisis de los resultados es proceso implica el manejo de los datos que se han obtenido, reflejándolos en cuadros y gráficos, una vez dispuestos, se inicia su análisis tomando en cuenta las bases teóricas, cumpliendo así los objetivos propuestos." (p.154)

Como se mencionó anteriormente, se utilizó el programa SPSS 22.0 para Windows, y se presentan los resultados de la siguiente manera: en primer lugar se exponen los análisis estadísticos descriptivos, en los cuales se muestra una distribución de frecuencia por cada una de las variables demográficas género, edad, nivel educativo, antigüedad y cargo, realizando un cruce con la variable tipo de trabajador, buscando separar los empleados y profesionales a cuentas de que son dos nóminas distintas. Como segundo paso, se muestran los análisis de las variables satisfacción con respecto a la compensación y justicia organizacional, cada una por separado. En tercer lugar se procede a presentar la correlación de las variables en conjunto, buscando representar la hipótesis. Por último, se analizan las variables satisfacción con respecto a la compensación y justicia organizacional con las variables demográficas.

1 Análisis estadístico descriptivo

En apartados precedentes se mencionó que la muestra final del estudio fue de 228 colaboradores empleados y profesionales; después de aplicar los instrumentos y recolectar los datos se realizaron los cálculos de los estadísticos descriptivos a fin de caracterizar la muestra de la presente investigación y los mismos reportaron lo siguiente:

1.1 Variables Demográfica

- Variables sexo, edad y nivel educativo

Como puede observarse en la Tabla N° 4, del total de mujeres ubicadas en la categoría de Empleado (55), la mayor cantidad de ellas, es decir 17 colaboradores mujeres empleadas, tienen edades comprendidas entre 19 a 26 años de edad, y cuyo nivel educativo predominante es el de bachiller (13), seguido de TSU (4).

Así mismo, del total de mujeres adscritas a la nómina de Empleados, resaltan 12 de ellas con edades entre 43 a 50 años, seguidas por 11 colaboradores con edades entre 35 a 42 años.

De igual forma, se evidencia que del 100% de las mujeres ubicadas en la categoría de Empleados, 67,3% son bachilleres, 27,3% son TSU y sólo 5,5% poseen un nivel educativo universitario, lo que es inversamente proporcional al total de las colaboradores femeninas de la categoría Profesional, en la que de un total de 60 mujeres, 45 poseen estudios universitarios, seguido de 14 de ellas con estudios de TSU y 1 una persona con el grado de bachiller.

Finalmente, en la categoría Profesional de mujeres, se enfatiza que de un total de 60 mujeres, la mayor cantidad de ellas (23) poseen edades entre 27 a 34 años de edad, seguido por 12 mujeres, con edades de 19 a 26 años de edad y 4 personas con edades de 51 a 58 años.

Por otra parte, del total de hombres en la categoría de Empleados, la cantidad de 37 hombres poseen edades comprendidas entre 35 y 50 años, lo que representa el 44,9% de un total de 69 hombres. Así mismo del total de hombres pertenecientes al rango de edades mencionado previamente, 31 hombres tienen un nivel educativo de bachiller; seguido, con una diferencia significativa, de 3 personas con un nivel de TSU y 3 personas con estudios universitarios. Por último, se visualiza que 4 hombres poseen edades entre 19 y 26 años de los cuales 3 son bachilleres y un solo empleado cuenta con nivel de TSU.

Se destaca además, que una mayoría conformada por 59 hombres adscritos a la nómina de Empleados poseen un nivel educativo de bachiller, lo que representa un 85.5 % dejando un 14, 5% con niveles de estudios superiores.

Posteriormente, 28 colaboradores que representan el 63,7% de los hombres Profesionales tienen edades comprendidas entre 27 y 42 años, donde 19 de ellos poseen estudios universitarios y los 9 restantes tienen un nivel educativo de TSU. Asimismo, dentro de esta categoría se encuentra un trabajador cuya edad oscila entre 59 - 66 años y un nivel educativo de bachiller.

Así mismo, del total de los 44 caballeros pertenecientes a la nómina de Profesionales, una pequeña proporción de 5 de los 44 hombres tienen edades comprendidas entre 19 a 26 años de edad, 2 de ellos con un nivel educativo de TSU y 3 con estudios universitarios respectivamente.

Por último, es de hacer notar que del total de colaboradores entre hombres y mujeres, 98 de ellos son bachilleres lo que representa un 43% de la muestra seleccionada, seguido de un 36% perteneciente a 82 personas con estudios universitarios, y solo un 21% con un total de 48 colaboradores con nivel de TSU.

Tabla Nº 4 Distribución de las variables sexo, edad y nivel educativo

Sexo				Total Muestra	Nivel Educativo						
					Bachiller	%	TSU	%	Universitarios	%	
Femenino	Empleado	Edad	19-26 años	17	13	23,6%	4	7,3%	0	0,0%	
			27-34 años	7	6	10,9%	0	0,0%	1	1,8%	
			35-42 años	11	4	7,3%	5	9,1%	2	3,6%	
			43-50 años	12	7	12,7%	5	9,1%	0	0,0%	
			51-58 años	6	5	9,1%	1	1,8%	0	0,0%	
			59-66 años	2	2	3,6%	0	0,0%	0	0,0%	
		Total Empleados		55	37	67,3%	15	27,3%	3	5,5%	
	Profesional	Edad	19-26 años	11	0	0,0%	4	6,7%	7	11,7%	
			27-34 años	23	0	0,0%	4	6,7%	19	31,7%	
			35-42 años	12	0	0,0%	2	3,3%	10	16,7%	
			43-50 años	10	1	1,7%	4	6,7%	5	8,3%	
			51-58 años	4	0	0,0%	0	0,0%	4	6,7%	
		Total Profesionales		60	1	1,7%	14	23,3%	45	75,0%	
Masculino	Empleado	Edad	19-26 años	4	3	4,3%	1	1,4%	0	0,0%	
			27-34 años	9	6	8,7%	2	2,9%	1	1,4%	
			35-42 años	18	14	20,3%	2	2,9%	2	2,9%	
			43-50 años	19	17	24,6%	1	1,4%	1	1,4%	
			51-58 años	12	12	17,4%	0	0,0%	0	0,0%	
			59-66 años	4	4	5,8%	0	0,0%	0	0,0%	
			67-74 años	3	3	4,3%	0	0,0%	0	0,0%	
		Total Empleados		69	59	85,5%	6	8,7%	4	5,8%	
	Profesional	Edad	19-26 años	5	0	0,0%	2	4,5%	3	6,8%	
			27-34 años	15	0	0,0%	5	11,4%	10	22,7%	
			35-42 años	13	0	0,0%	4	9,1%	9	20,5%	
			43-50 años	6	0	0,0%	2	4,5%	4	9,1%	
			51-58 años	4	0	0,0%	0	0,0%	4	9,1%	
			59-66 años	1	1	2,3%	0	0,0%	0	0,0%	
		Total Profesionales		44	1	2,3%	13	29,5%	30	68,2%	
		Totales		**228**	**98**	**43%**	**48**	**21%**	**82**	**36%**	**100%**

Fuente: Propia (2018)

- Variable Antigüedad

En la tabla Nº 5 se puede observar que del total de colaboradores que representan la muestra empleada en esta investigación, la mayoría (140 colaboradores) se encuentran ubicados en el rango de 11 a 25 años de antigüedad; específicamente 25 colaboradores pertenecen a la nómina de Empleados y 11 a la nómina de Profesionales. Seguido de una diferencia significativa, por los colaboradores que tienen desde menos de un año hasta 5 años laborando en la universidad, lo que corresponde a 19 Empleados y 18 Profesionales adscritos a las unidades administrativas.

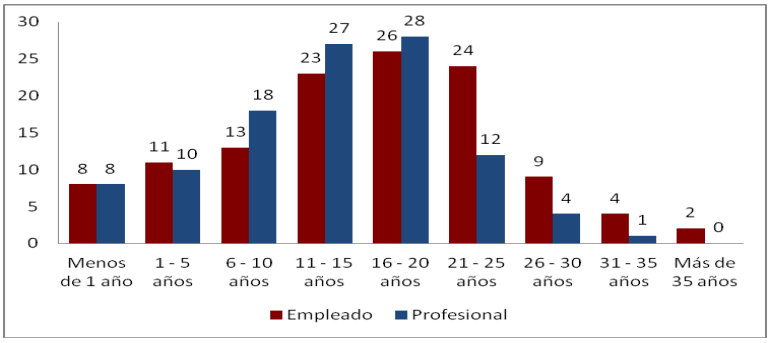
Tabla Nº5. Distribución de la muestra según antigüedad

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	EMPLEADO	PROFESIONAL	
	f	f	
Menos de 1	8	8	
1 a 5	11	10	
6 a 10	16	15	
11 a 15	23	27	
16 a 20	26	28	
21 a25	25	11	
26 a 30	9	4	
21 a 35	4	1	
Más de 35	2	0	
TOTAL	**124**	**104**	**228**

Fuente: Propia (2018)

En el Gráfico Nº 2 se observa, por medio de la curva, como los Empleados en comparación a los Profesionales, tienden a permanecer más en la Universidad. De este modo se muestra mayor tendencia de antigüedad en los Empleados con respecto a los Profesionales.

Gráfico Nº 2 Distribución de la muestra según antigüedad



- Variable Cargo:

En la Tabla Nº6 se puede apreciar que la mayor cantidad de colaboradores pertenecientes a la categoría de Empleados, se ubican en el cargo de oficiales de seguridad, 48 colaboradores que representan un 39,3% del total. Luego resaltar el cargo de Asistente que cuenta con un total de 32 personas lo que constituye un 26,2% de la muestra de Empleados. En el caso de los Profesionales destacan los cargos de Analistas y Coordinadores con 35 y 32 trabajadores respectivamente; el resto de los cargos que sobresalen en esta categoria son los Especialistas, los Psicólogos y los Técnicos.

Tabla Nº6. Distribución de la muestra según Cargo

CARGO	EMPLEADO	PROFESIONAL	
	f	f	
Administrado	2	0	
Almacenista	1	0	
Analista	0	35	
Asistente	32	0	
Auxiliar	17	0	
Cajero	5	0	
Contador	0	1	
Coordinador	0	32	
Enfermera	1	0	
Especialista	0	12	
Oficial de Seguridad	48	0	
Oficinista	1	0	
Psicólogo	0	11	
Secretaria	17	0	
Supervisor	0	2	
Técnico	0	10	
Tesorero	0	1	
TOTAL	124	104	228

Fuente: Propia (2018)

1.2 Variable Satisfacción con respecto a la Compensación Total

La tabla N° 7 muestra los estadísticos descriptivos de la variable Satisfacción con respecto a la Compensación Total referida a la muestra de Profesionales, donde su media fue de 2,95±0,42; y permite afirmar que hay un nivel intermedio de parte de los colaboradores con respecto a esta variable.

Tabla Nº7. Medias de Satisfacción con respecto a la Compensación Total

		Empleados		Profesionales		
	N	Media	Desv. Tip	Media	Desv. Tip	Promedio
Beneficio Económicos	228	3,02	0,3	3,43	0,32	**3,23**
Beneficios - Incentivos	228	3,45	0,37	2,75	0,50	**3,10**
Políticas Salariales	228	2,58	0,48	3,27	0,22	**2,93**
Compensación Variable	228	2,68	0,43	3,26	0,30	**2,97**
Formación	228	3,43	0,29	2,90	0,20	**3,17**
Calidad de Vida	228	2,94	0,17	3,15	0,45	**3,05**
Proceso de Ingreso y Desarrollo	228	3,25	0,26	2,82	0,51	**3,04**
Clima Laboral	228	2,75	0,50	3,50	0,26	**3,13**
Integración Familiar	228	3,67	0,27	2,84	0,32	**3,26**
Reconocimiento	228	3,13	0,42	2,08	0,48	**2,61**
Sentido de Pertenencia	228	2,41	0,36	3,02	0,35	**2,72**
Tareas Desafiantes	228	2,86	0,30	2,38	0,29	**2,62**
Promedio	**228**	**3,01**	**0,38**	**2,95**	**0,42**	**2,98**

Fuente: Propia (2018)

Continuando con el análisis de los datos referidos a la muestra de la nómina de Profesionales y considerando los datos en más detalle, se pude extraer que estos colaboradores tienden a indicar mayor satisfacción por aspectos de la compensación total, tales como: Clima laboral (3,50), seguido por beneficios económicos (3,43), políticas salariales (3,27) y compensación variable (3,26).

Contrario a lo anterior, los factores de la compensación total que menos satisfacción les genera son: reconocimiento (2,08) y tareas desafiantes (2,38).

Se observa en la tabla Nº 7, que la satisfacción para cada dimensión no presenta muchas variaciones, exceptuando los más altos, ya mencionados anteriormente. Finalmente, se hace notar que el promedio 2,95±0,42 muestra en general que los niveles de satisfacción con respecto a la compensación total tienden a ser elevados.

- *Contraste por edad y sexo*

En la tabla Nº8, podemos observar para la muestra general del estudio, que la dimensión que arroja la media más alta es la de "tareas desafiantes" (3,43) lo que denota que es en esta dimensión en la que los colaboradores, tanto Empleados como Profesionales, se sienten comprometidos e impulsados a cumplir sus labores para poder alcanzar un objetivo generándoles satisfacción como elemento de la compensación total. Otras dimensiones de la compensación total que a la muestra general le son satisfactorias son: la "compensación variable" (3,40), "beneficios económicos" (3,39) y "clima laboral" (3,39). Las dimensiones que menos satisfacción les genera o se sienten insatisfechos son: "políticas salariales" (3,19), "sentido de pertenencia" (3,23), "beneficios e incentivos" y "reconocimiento" (3,24 respectivamente).

Considerando las variables demográficas edad y sexo, se puede extraer que en cuanto a la muestra de los colaboradores femeninos pertenecientes a la nómina de Empleados, la dimensión de la compensación total que recibe en la UCAB de la cual se siente más satisfechas está vinculado a los procesos de "ingreso y desarrollo" (3,59), seguido por "integración familiar" (3,40) y "sentido de pertenecía" (3,39). Por otra parte, las que menos satisfacción les genera son las dimensiones de la compensación total de "formación" (3,20) y "reconocimiento" (3,23). De igual forma, el rango de edad de 19 a 26 años el factor de la compensación que más satisfacción les produce es el "clima laboral" (3,75) y la que menos satisfacción les suscita es "beneficios económicos" (2,68); para el rango de edad de 27 a 34 años de edad la dimensión de "sentido de pertenencia" es la que más satisfacción les genera y la que menos satisfacción les produce es "beneficios económicos" (2,93).

En cuanto al rango de edad de 35 a 42 años la dimensión que representa el promedio de mayor satisfacción es "políticas salariales" (3,74) y la de menor satisfacción es "clima laboral"; en el rango de edad de 43 a 50 años es "reconocimiento" (3,85) la dimensión de la compensación total que mayor satisfacción les produce e "integración familiar" (3,15) la que menos satisfacción les genera; considerando el rango de edad de 51 a 58 años los "beneficios económicos" (3,79) es la dimensión que más satisfacción les suscita y la que menos es "formación" (2,64); por último, en el rango de edad de 59 a 66 años es "políticas salariales"

(3,76) la que más satisfacción les genera y “reconocimiento” (2,74) la que menos satisfacción les produce.

Tabla Nº 8. Medias de Satisfacción con respecto a la Compensación Total con Sexo y Edad

SEXO	Categoría	EDAD	Beneficio Económicos	Beneficios - Incentivos	Políticas Salariales	Compensación Variable	Formación	Calidad de Vida	Proceso de Ingreso y Desarrollo	Clima Laboral	Integración Familiar	Reconocimiento	Sentido de Pertenencia	Tareas Desafiantes
Femenino	Empleado	19-26 años	2,68	3,56	2,56	2,74	3,26	2,91	3,74	3,75	3,68	2,84	3,42	3,74
		27-34 años	2,93	3,38	2,85	3,56	3,68	3,24	3,41	2,96	3,39	3,08	3,77	3,38
		35-42 años	3,57	3,13	3,74	3,62	3,39	3,42	3,62	2,74	3,25	3,40	3,15	3,13
		43-50 años	3,26	3,84	3,41	3,45	3,25	3,77	3,76	3,56	3,15	3,85	3,50	3,84
		51-58 años	3,79	2,74	3,62	3,23	2,64	3,15	3,56	3,62	3,41	3,45	3,25	2,74
		59-66 años	3,53	2,96	3,76	3,63	2,96	3,50	3,45	3,45	3,50	2,74	3,25	2,96
		TOTAL	3,29	3,27	3,32	3,37	3,20	3,33	3,59	3,35	3,40	3,23	3,39	3,30
	Profesional	19-26 años	2,84	3,50	2,74	3,25	3,74	3,74	3,38	3,68	3,39	3,57	2,96	3,76
		27-34 años	3,08	3,39	3,15	3,85	3,41	3,15	3,13	3,39	3,25	3,26	2,56	3,74
		35-42 años	3,40	3,25	3,56	3,75	3,62	3,56	3,84	3,25	2,64	3,79	2,85	3,41
		43-50 años	3,85	2,64	3,65	2,96	3,76	3,45	2,74	3,12	2,96	3,15	3,74	3,62
		51-58 años	3,75	2,96	3,74	3,50	2,74	3,25	2,96	2,68	3,56	2,56	2,74	3,76
		TOTAL	3,38	3,15	3,37	3,46	3,45	3,43	3,21	3,22	3,16	3,27	2,97	3,66
Masculino	Empleado	19-26 años	2,96	3,76	2,84	3,42	3,74	3,26	3,58	3,50	2,74	3,25	3,53	2,84
		27-34 años	3,56	3,39	3,08	3,61	3,65	3,68	3,72	3,45	3,25	2,96	3,44	3,08
		35-42 años	3,45	3,25	3,40	3,15	2,96	3,39	3,57	3,42	3,74	3,38	3,39	3,40
		43-50 años	2,74	2,64	2,66	3,50	2,74	3,25	3,26	3,68	3,41	3,13	3,25	3,75
		51-58 años	3,56	2,96	3,68	3,85	3,56	3,16	3,62	3,15	3,62	3,54	3,64	3,56
		59-66 años	3,62	3,56	2,39	3,63	3,62	2,96	3,59	3,50	3,61	2,74	2,96	3,45
		67-74 años	3,45	3,45	2,25	2,96	3,45	2,68	3,56	2,56	2,74	2,96	2,96	3,60
		TOTAL	3,33	3,29	2,90	3,45	3,39	3,20	3,56	3,32	3,30	3,14	3,31	3,38
	Profesional	19-26 años	3,41	3,45	3,53	2,74	3,79	3,41	3,45	3,25	2,84	3,50	2,74	3,25
		27-34 años	3,50	2,74	3,25	3,56	3,77	3,38	2,96	3,76	3,08	2,56	3,15	3,57
		35-42 años	3,74	3,57	2,56	3,62	3,15	3,13	3,39	3,74	3,40	2,85	2,74	3,26
		43-50 años	3,41	3,26	2,85	3,45	3,50	3,84	3,25	3,86	3,85	3,74	3,56	3,68
		51-58 años	3,62	3,65	3,74	3,17	3,15	2,74	2,64	3,62	2,96	3,76	3,62	3,75
		59-66 años	3,76	2,68	3,56	3,43	2,74	2,96	2,96	3,76	2,96	3,76	3,45	2,96
		TOTAL	3,57	3,23	3,25	3,33	3,35	3,24	3,11	3,67	3,18	3,36	3,21	3,41
		TOTAL	3,39	3,24	3,19	3,40	3,34	3,29	3,38	3,39	3,27	3,24	3,23	3,43

Fuente: Propia (2018)

Por su parte, en la categoría de profesionales, las mujeres muestran satisfacción con respecto a las "tareas desafiantes" con una media de 3,66, sintiendo que estas ayudan a su desempeño para un mejor desenvolvimiento en su área de trabajo, al igual que perciben satisfacción con respecto al salario variable recibido. Igualmente, las medias más altas

arrojadas corresponden a 3,85 en las dimensiones: "beneficio económico" y "compensación variable" en los rangos entre 27 a 34 y 35 a 42 años de edad, respectivamente. Se destaca además, como en la nómina de profesionales existen dos grupos de mujeres (19 a 26 y 51 a 58 años de edad), que muestran el mismo nivel de satisfacción laboral con respecto a las de tareas desafiantes otorgadas por la institución con una media promedio de 3,76.

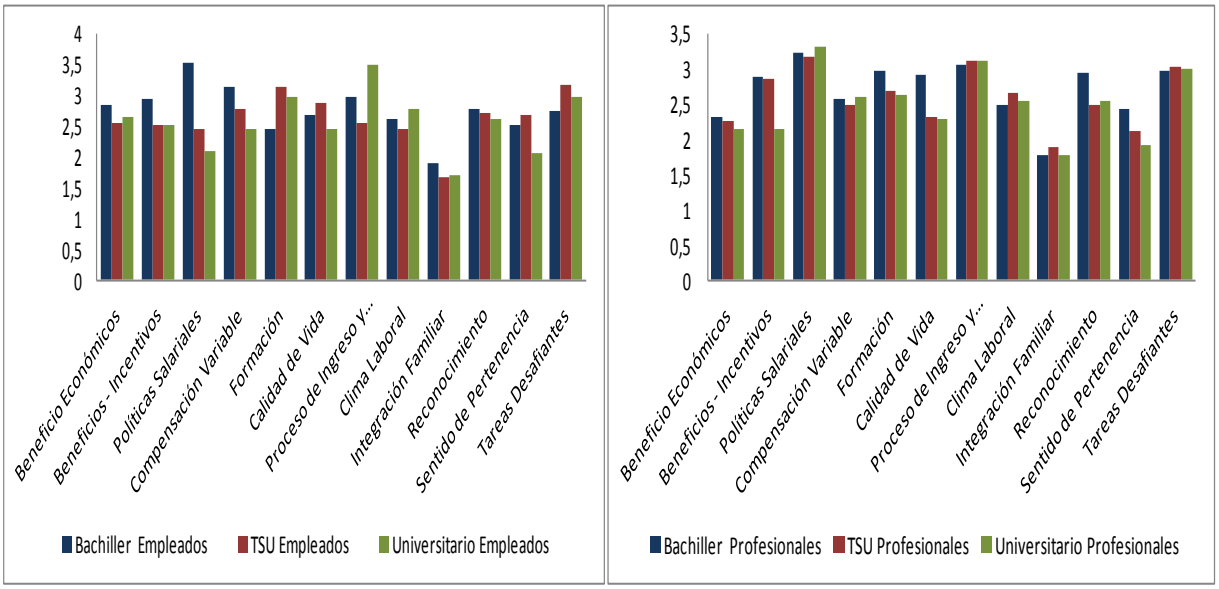
Seguidamente, los Empleados de la categoría de hombres muestran más satisfacción con respecto a los "procesos de ingreso y desarrollo" por los cuales se rige la institución para poder contar con gente capacitada y de calidad, al igual que la satisfacción con respecto a la compensación; correspondiente a la dimensión "compensación variable" ubicada con edades entre 51 a 58 años, lo que indica una alta satisfacción de la compensación total con remuneración integral recibida, siendo esta dimensión la que cuenta con la media promedio más alta entre las dimensiones de esta categoría. Igualmente es de hacer notar que en la categoría de Empleados, los hombres con edades entre 19 a 26 años muestran mayor satisfacción laboral en relación a las dimensiones "beneficios-incentivos" y "formación" con medias resultantes de 3,76 y 3,74 respectivamente.

Además se puede observar que en esta misma categoría, los hombres con edades comprendidas entre 19 a 26 y de 27 a 34 años expresaron sentir mayor satisfacción laboral en la dimensión "formación" con medias arrojadas de 3,79 y 3,77 respectivamente. Finalmente, es importante resaltar el valor más bajo arrojado por los hombres ubicados en esta categoría, correspondiente a una media resultante de 2,56 en hombres en el rango de edades entre 27 y 34 años con respecto a la dimensión "reconocimiento".

- *Contraste con el Nivel Educativo*

En los gráficos Nº 3 y N° 4 se puede observar que según los datos arrojados por la investigación, no existe una diferencia significativa entre los niveles educativos y los niveles de satisfacción laboral de la muestra correspondiente. Los empleados bachilleres al igual que los colaboradores empleados que cuentan con un nivel educativo universitario demuestran mayor satisfacción con respecto a las políticas salariales de la compensación total (3,5) y el proceso de ingreso y desarrollo que maneja la universidad (3,5).

Gráficos Nº 3 y Nº 4. Medias de Satisfacción con respecto a la Compensación Total y Nivel Educativo



De igual forma, los universitarios profesionales son los que muestran menos satisfacción en la mayoría de las dimensiones, exceptuando las "políticas salariales", el "proceso de ingreso y desarrollo" y las "tareas desafiantes", donde los resultados arrojaron una media mayor a 3. Finalmente la dimensión con medias más bajas es "integración familiar", mostrando un bajo nivel de satisfacción de parte de los colaboradores en ambas categorías de acuerdo al modo en el que se integra a su familia dentro de la institución y como estos se incluyen en los planes.

- *Contraste por Antigüedad*

En la Tabla Nº 9 expone los resultados de satisfacción laboral con respecto a los años que tienen los colaboradores laborando en la institución; los resultados arrojados exponen que los empleados sienten mayor satisfacción laboral con respecto a la compensación en comparación con los profesionales que muestran un nivel de satisfacción menor.

Tabla Nº 9. Medias de Satisfacción con respecto a la Compensación Total y Antigüedad

	Menos de 1		1 a 5		6 a 10		11 a 15		16 a 20		21 a 25		26 a 30		31 a 35		Más de 35	
	Emp	Prof	Emp	Prof	Emp	Prof	Emp	Prof	Emp	Prof	Emp	Prof	Emp	Prof	Emp	Prof	Emp	Prof
Beneficio Económicos	2,56	2,28	3,51	2,22	1,89	2,25	2,46	2,28	2,91	2,24	3,14	2,24	2,64	2,21	3,51	2,10	2,60	0
Beneficios - Incentivos	3,31	2,80	3,13	2,90	3,52	2,78	2,89	2,94	3,05	2,94	2,63	2,88	2,67	2,69	3,42	2,68	2,90	0
Políticas Salariales	3,62	3,25	2,62	3,43	2,58	3,19	3,57	3,12	3,15	3,39	3,62	3,11	3,35	3,54	3,67	3,20	3,50	0
Compensación Variable	3,21	2,31	2,94	2,45	3,62	2,47	3,64	2,55	3,51	2,61	2,89	2,76	3,56	2,65	2,63	2,45	3,13	0
Formación	3,15	2,52	2,65	2,63	3,73	2,65	3,41	2,75	2,64	2,94	2,41	2,97	2,68	2,97	2,77	2,60	3,17	0
Calidad de Vida	2,89	2,34	3,15	2,38	3,77	2,47	2,41	2,53	2,75	2,60	2,88	2,68	2,64	3,08	3,63	2,40	3,00	0
Proceso de Ingreso y Desarrollo	2,56	3,21	3,56	3,20	3,61	3,05	3,31	3,14	3,61	3,05	3,53	3,01	2,06	3,08	2,45	3,31	3,07	0
Clima Laboral	1,97	2,34	3,24	2,42	3,58	2,55	2,57	2,51	2,98	2,53	2,67	2,63	2,65	2,73	2,14	2,60	3,25	0
Integración Familiar	2,11	1,84	3,67	1,69	2,69	1,89	1,99	1,81	2,03	1,85	2,16	1,72	2,78	1,88	2,33	2,10	2,75	0
Reconocimiento	3,14	2,59	3,19	2,64	2,16	2,65	2,07	2,64	2,57	2,80	2,89	2,81	2,99	2,77	2,64	3,00	3,00	0
Sentido de Pertenencia	3,36	1,90	2,93	1,93	2,35	1,95	2,52	2,19	2,94	2,28	2,64	2,44	3,00	2,54	2,05	1,90	2,50	0
Tareas Desafiantes	3,15	3,03	2,61	2,93	3,67	2,97	3,16	3,03	3,22	2,99	2,83	3,05	3,41	3,06	2,59	2,85	3,06	0
Promedio	2,92	2,53	3,10	2,57	3,10	2,57	2,83	2,62	2,95	2,69	2,86	2,69	2,87	2,77	2,82	2,60	2,99	0

Fuente: Propia (2018)

Los niveles más altos de satisfacción los muestran los colaboradores en la nómina de empleados con antigüedad entre 1 a 10 años, considerando que los niveles de satisfacción de los empleados con años más años de antigüedad no muestran diferencias significativas, mostrando que la antigüedad no influye en la satisfacción que éstos puedan sentir.

Los profesionales arrojan medias de 2,57, lo que muestra un nivel bajo de satisfacción con respecto a la compensación de parte de los profesionales que tienen entre 1 a 10 años laborando dentro de la institución.

- *Contraste por Cargo*

En los gráficos a continuación se puede observar que los colaboradores se sienten más satisfechos con respecto a la compensación variable percibida, sobresaliendo aquellos con cargo de cajero, oficial de seguridad, contador, oficinista, supervisor y técnico que logran medias aproximadas a 4, al igual que el contador en la dimensión de formación arroja una media de 4, lo que indica una alta satisfacción con respecto al nivel y programas de formación.

De igual modo, las dimensiones de "políticas salariales" y "clima organizacional" demuestran satisfacción de parte de los trabajadores, sobresaliendo los cargos de administrador, cajero, contador, almacenista, técnico y oficinista con medias mayores,

mostrando su satisfacción con respecto a las políticas que se traza la institución y el clima laboral que se maneja en la misma.

Por otra parte, las dimensiones con medias más bajas son las de "beneficios - incentivos" y "reconocimiento", manifestando que los colaboradores no se sienten realmente satisfechos con los incentivos otorgados por la universidad y los reconocimientos por mérito, desempeño, cumplimiento y años de servicio dados por la institución.

Gráfico Nº 5 Media de la Satisfacción con respecto a la Compensación Total y los Cargos

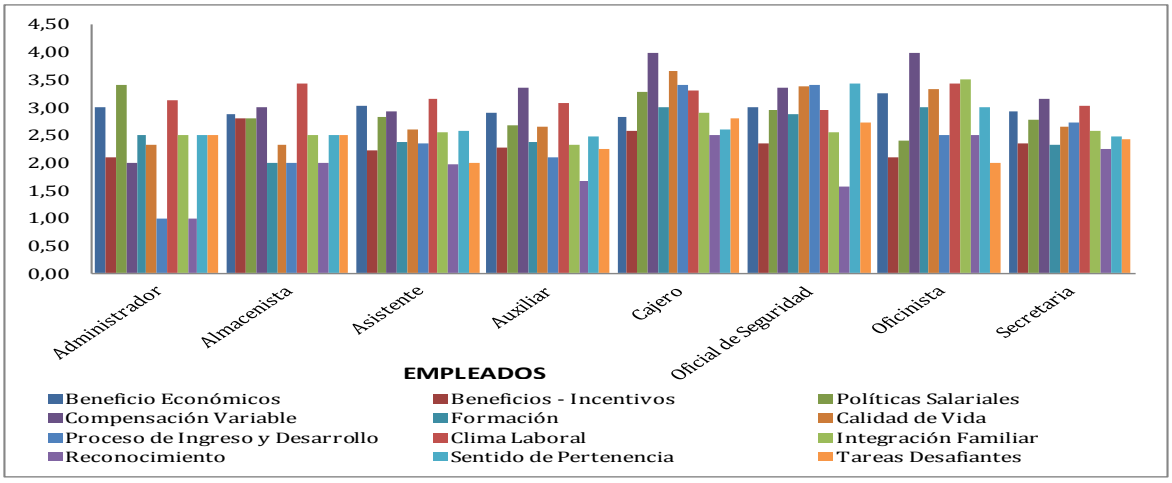
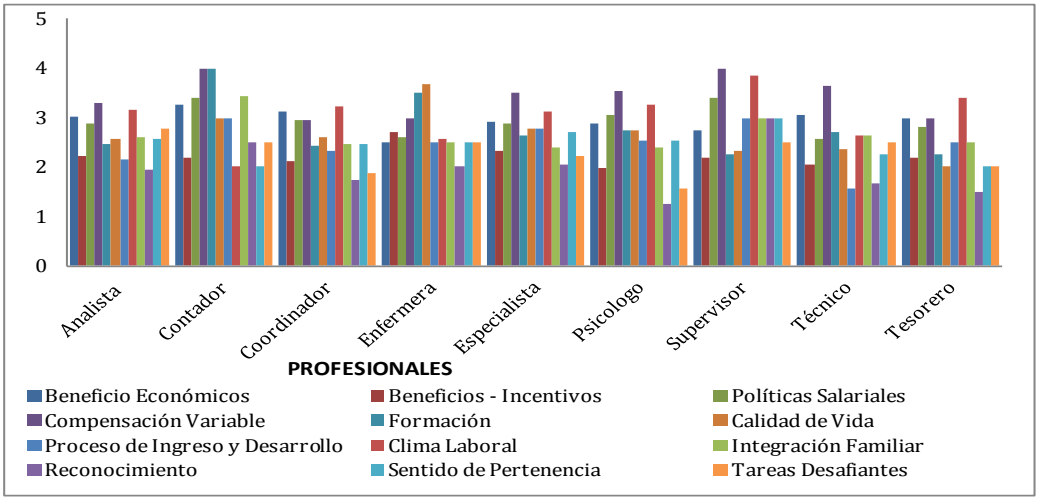


Gráfico Nº 6. Media de la Satisfacción con respecto a la Compensación Total y los Cargos



1.3 Variable Justicia Organizacional

En la tabla Nº 10, se muestran los estadísticos descriptivos para la variable de justicia organizacional, teniendo la dimensión de justicia interpersonal con la media promedio más alta entre las categorías de empleados y profesionales (3,78), mostrando que existe una relación amena y de respeto de parte de los supervisores.

Tabla Nº 10. Estadísticos descriptivos de la Justicia Organizacional

	Empleados	Profesionales	
	Media	Media	
Junticia Distributiva	2,29	2,52	2,41
Justicia Procedimental	3,58	2,88	3,23
Justicia Interpersonal	3,84	3,71	3,78
Justicia Informacional	2,47	3,52	3,00

Fuente: Propia (2018)

Al evaluar esta variable, se observa que la media más alta es la de la dimensión de justicia interpersonal de 3,84, es decir, los colaboradores Empleados al igual que los Profesionales (3,71) en esta dimensión perciben un buen trato de sus supervisores hacia ellos, indicando una buena relación, basada en respeto mutuo, consideración, dignidad y cortesía.

En el caso de los Profesionales el resto de las dimensiones de la variable Justicia Organizacional se distribuyen una media de 3,52 para la dimensión de justicia informacional, lo que indica que existe disposición de parte de los supervisores al dar retroalimentación a sus empleados y mantenerlos informados de cualquier eventualidad o proceso. Seguida de la dimensión de justicia procedimental con una media de 2,88, lo cual indica un nivel medio sobre la percepción de los colaboradores con respecto a los procedimientos que éstos deben llevar en su puesto de trabajo dentro de la organización y finalmente, la dimensión de justicia distributiva tiene una media de 2,52, mostrando que los trabajadores tienen una percepción media de las imparcialidad y equidad que existe en su puesto de trabajo y dentro de la organización.

Ahora, en la ocurrencia de los Empleados en las dimensiones de la variable justicia organizacional se reparten una media 2,47 para la dimensión de justicia informacional mucho

menos en comparación de la categoría de los profesionales, lo que revela que también existe una habilidad o permiten recibir de parte de sus supervisores en dar una respuesta positiva en su comportamiento que permite a los empleados entrar en sintonía ante cualquier eventualidad que se genere. Seguidamente la dimensión de justicia procedimental revela una media de 3,58 el cual, se evidencian el nivel medio de percepción de los Participantes de la categoría antes mencionada, por lo que notablemente permita acatar los distintos procedimientos en sus puestos de trabajo dentro de la organización, por último la dimensión de justicia distributiva desglosa un valor medio de 2,59 estableciendo que los colaboradores poseen una percepción media ente la imparcialidad, equidad y confiabilidad que desarrolla sus puestos de trabajo en la organización.

- *Contraste por edad y sexo*

Observando la tabla Nº 11, el promedio de las medias, donde se observa que las dimensión que arroja la media más alta es la justicia distributiva (3,36), exponiendo que los colaboradores perciben que existe justicia y equidad con respecto a las labores que estos realizan.

Encontramos que el mayor valor arrojado por la investigación corresponde a una media de 3,85 en relación a la "justicia informacional" por parte de las mujeres en la categoría de empleados con edades entre 27 y 34 años, lo que sugiere que este grupo de trabajadoras percibe un mayor justicia en cuanto a la comunicación general de todo su entorno y desempeño laboral.

En esta misma categoría de mujeres pertenecientes a la nómina de Empleadas, encontramos una media de 3,84 en relación a la justicia distributiva, valor que se repite en los rangos de 27 a 34 y de 43 a 50 años de edad, denotando la importancia de la justicia percibida por estas trabajadoras en cuanto a la equidad entre su carga laboral; muy similar a las mujeres de edades entre 19 y 26 años de edad adscritas a la nómina de profesionales, quienes también perciben una mayor justicia con respecto a la distribución de su trabajo, arrojando una media de 3,76. En ese mismo orden de ideas, las colaboradoras mujeres adscritas a esta misma categoría de Profesionales, perciben una mayor justicia procedimental

arrojando una media de 3,76. Por último, se destaca la poca equidad percibida por mujeres de 27 a 34 años con respecto a la dimensión de justicia informacional, con una media arrojada de 2,56.

Por otra parte, en el caso de los hombres adscritos tanto a la nómina de empleados como a la nómina de profesionales, se puede decir que ambas categorías muestran una mayor percepción de justicia al momento de la distribución en su carga laboral , dando como resultados medias 3,35 y 3,36 respectivamente, seguida de medias como 3, 84 en hombres de la categoría empleado con edades comprendidas entre 51 y 58 años y 3, 76 en hombres de la categoría profesionales entre 27 y 34 años de edad en relación a la percepción de justicia en cuanto a los procedimientos que el trabajador debe seguir.

Tabla Nº 11. Medias de Justicia Organizacional con Sexo y Edad

SEXO	Categoría	EDAD	Justicia Distributiva	Justicia Procedimental	Justicia Interpersonal	Justicia Informacional
Femenino	Empleado	19-26	3,13	3,39	3,25	3,25
		27-34	3,84	3,25	2,64	3,85
		35-42	2,74	3,12	2,96	3,42
		43-50	3,84	2,64	3,56	3,56
		51-58	2,74	2,96	3,45	3,62
		59-66	2,91	3,05	3,76	3,45
		Total	3,2	3,07	3,27	3,53
	Profesional	19-26	3,76	3,56	3,15	2,96
		27-34	3,56	3,62	3,41	2,56
		35-42	3,45	3,45	3,50	2,85
		43-50	3,41	3,15	3,13	3,74
		51-58	3,62	3,56	3,84	2,74
		Total	3,56	3,47	3,41	2,97
Masculino	Empleado	19-26	3,50	2,74	3,25	3,25
		27-34	3,45	3,25	2,89	2,96
		35-42	3,77	3,38	2,96	3,38
		43-50	3,15	3,13	3,39	3,13
		51-58	3,50	3,84	3,25	3,84
		59-66	3,15	2,74	2,64	2,74
		67-74	2,96	3,45	2,68	2,96
		Total	3,35	3,22	3,01	3,18
	Profesional	19-26	3,25	3,53	2,84	3,45
		27-34	2,96	3,76	3,08	2,96
		35-42	3,38	3,39	3,40	3,39
		43-50	3,13	3,25	3,65	3,25
		51-58	3,84	2,64	3,56	2,64
		59-66	3,58	3,42	3,07	2,96
		Total	3,36	3,33	3,27	3,11

Fuente: Propia (2018)

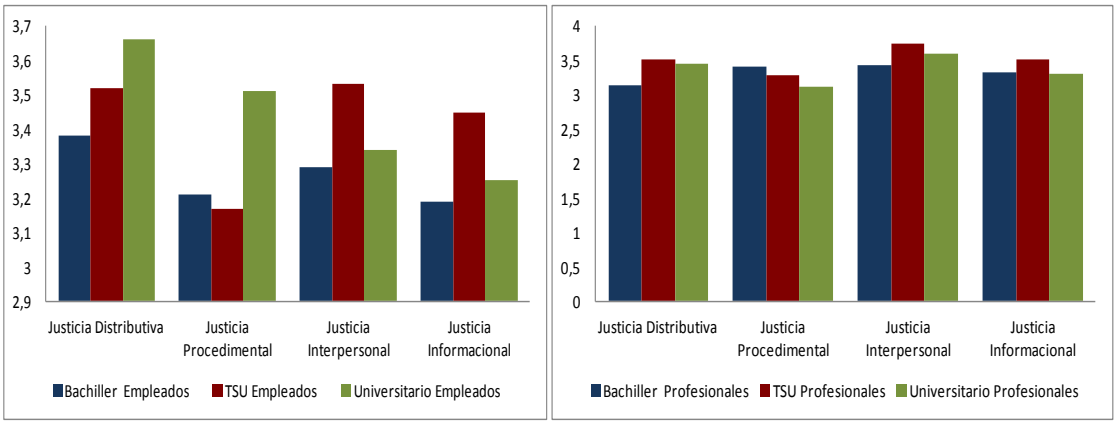
De igual forma, en esta misma categoría de hombre empleados las medias más bajas se encuentran en la dimensión de justicia interpersonal, en edades comprendidas entre 59 a 74 años con medias de 2,64 y 2,68, denotando que la percepción de justicia es baja en cuanto a sus relaciones interpersonales dentro del trabajo, mientras que en la categoría de profesionales la media más baja es de 2,64 en la dimensión de justicia informacional, indicando que los trabajadores no perciben la suficiente información sobre su labor y su entorno dentro de la institución.

- *Contraste por Nivel Educativo*

A continuación en los gráficos Nº 7 y Nº 8 se observa que existe una diferencia significativa entre la categoría de empleados y profesionales, observando que los empleados con niveles educativos de bachiller y TSU muestran bajos niveles de percepción de justicia procedimental, lo que demuestra que no consideran que exista equidad en los procedimientos otorgados para lograr los objetivos, a diferencia de los niveles educativos que no presentan grandes diferencias con respecto a la percepción de justicia organizacional, lo que significa que todos los colaboradores perciben los niveles casi iguales de justicia organizacional.

Aun así, dentro de las dimensiones de justicia organizacional interpersonal y justicia distributiva se muestra una diferencia poco significativa, donde las medias llegan a ser mayores a 3,5, denotando que su percepción es muy alta con respecto al trato cordial y amable que les dan sus jefes y la equidad que existe en cuanto a las recompensas recibidas.

Gráfica Nº 7 y Nº 8. Medias de Justicia Organizacional y Nivel Educativo



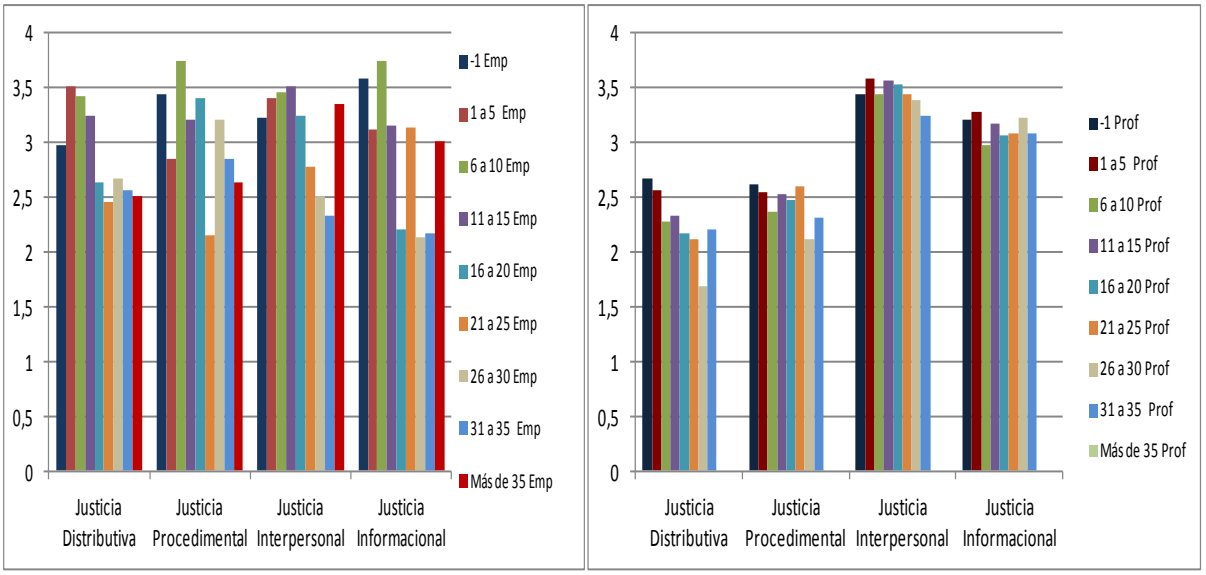
- *Contraste por Antigüedad*

Los siguientes gráficos presentan los resultados de nivel de percepción de justicia organizacional con respecto al tiempo de antigüedad de los colaboradores en la universidad; los niveles más altos mostrados en esta variable con respecto a las diferentes dimensiones, se observa en los colaboradores de la nómina de empleados que cuentan con una antigüedad entre 6 y 10 años.

Se puede observar que los colaboradores de la categoría de empleados tienen mayor variación de percepción con respecto a la justicia organizacional, donde aquellos que tienen una antigüedad entre 21 a 25 años, perciben no tener justicia con respecto a la distribución de su labor y los procedimientos que debe llevar a cabo para el cumplimiento de los objetivos.

Los colaboradores que perciben niveles más bajos de justicia organizacional son aquellos que llevan de 16 a 20 años de la institución. De acuerdo a los daros obtenidos se puede afirmar que los colaboradores que llevan más tiempo laborando en la universidad muestran un menor nivel de percepción de justicia organizacional; mientras más años de antigüedad se tengan, menor es el nivel de percepción de justicia organizacional.

Gráficos Nº9 y Nº 10 . Medias de Justicia Organizacional y Antigüedad

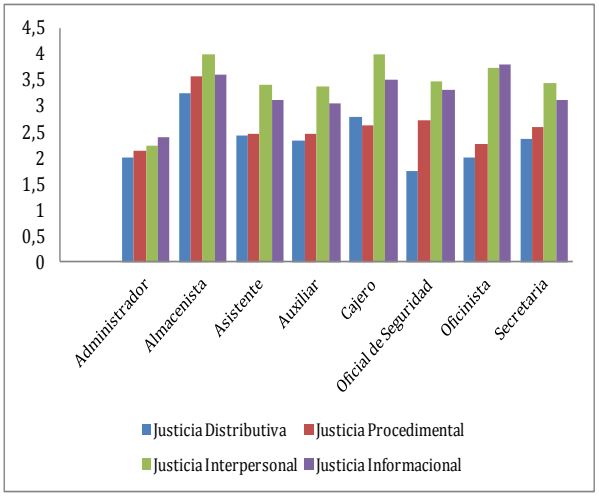


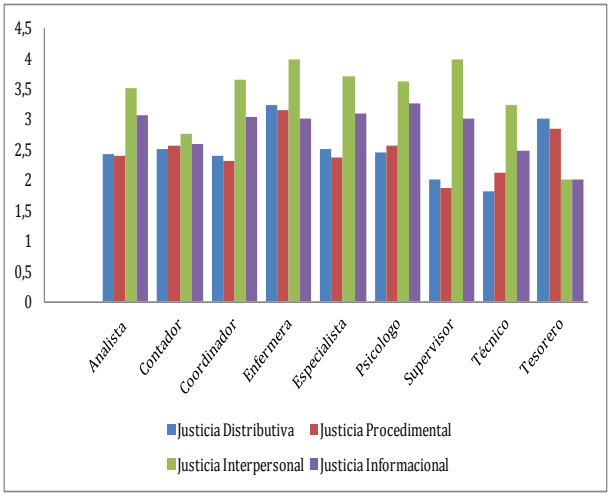
- *Contraste por Cargo*

De acuerdo a lo expuesto en el gráfico Nº 11, las medias más altas fueron arrojadas en la categoría de justicia interpersonal, siendo ésta la que refleja la forma en la que se percibe la cortesía, buen trato, respeto de parte de las autoridades con respecto al trabajo realizado en los cargos correspondientes.

Los cargos de almacenista, cajero, enfermera y supervisor son los que resaltan con una satisfacción mayor en la dimensión de justicia interpersonal, tomando en cuenta a los oficinistas que sobresalen con respecto a la media expuesta en la dimensión de justicia informacional, resumiendo que los oficinistas perciben una buena comunicación y explicación de las tareas de parte de los supervisores.

Gráfico Nº 11 y Nº 12. Medias de Justicia Organizacional con el Cargo





1.4 Análisis Correlacional

Para Restrepo y González (2007), el coeficiente de correlación mide el grado de relación que existe entre dos o más variables estudiadas, siendo éste el mejor método para medir las variables principales de la investigación y dar respuesta a la pregunta principal de la misma (Restrepo y González, 2007; c.p Dominguez y Moreno, 2015); en este caso la investigación persiguió establecer la relación que existe entre la satisfacción con respecto a la compensación total y la percepción de justicia organizacional, como variables principales.

En la tabla que se presenta a continuación, se exponen los índices de correlación de Pearson que se obtuvieron al medir la relación entre la satisfacción con respecto a la compensación total y la justicia organizacional junto con las dimensiones de cada una de ellas.

Según Ibujés (2011), en su repositorio de coeficiente de correlación, expones que el mismo tiene un significado en sus diferentes rangos.

Tabla Nº 12. Coeficientes de correlación de Pearson.

Valor	Significado
1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Ibujés, 2011.

El índice de la correlación de Pearson de las variables de justicia organizacional y satisfacción con respecto a la Compensación Total perteneciente a la muestra de la categoría de Profesionales es de 0,059, lo que según la tabla realizada por el Ibujés (2011), expresa una correlación positiva muy baja, lo que indica que la Satisfacción con respecto a la Compensación Total que puedan tener los colaboradores pertenecientes a la nómina de Profesionales, se vincula de manera muy baja con la percepción que estos trabajadores puedan poseer con respecto a la equidad que existe en el entorno organizacional de la UCAB. Por ende, no puede afirmarse con certeza que a mayor Satisfacción con respecto a la Compensación Total, mayor será la percepción de Justicia Organizacional, que se definió en la Hi del trabajo en la presente investigación.

Tabla Nº13. Índices de Correlación de Pearson de la nómina de Profesionales

	Justicia Distributiva		Justicia Procedimental		Justicia Interpersonal		Justicia Informacional		Justicia Organizacional
	Media	Sig. 2 colas	Media	Sig. 2 colas	Media	Sig. 2 colas	Media	Sig. 2 colas	
Beneficio Económicos	0,16	0,39	0,071	0,72	0,07	0,71	0,037	0,85	**0,085**
Beneficios - Incentivos	0,187	0,32	0,204	0,26	0,075	0,72	0,241	0,25	**0,177**
Políticas Salariales	0,005	0	0,114	0,56	0,03	0,84	0,088	0,76	**0,059**
Compensación Variable	-0,266	0,12	-0,123	0,58	-0,068	0,7	-0,17	0,35	**-0,157**
Formación	-0,186	0,4	-0,14	0,5	0,011	0	-0,16	0,34	**-0,118**
Calidad de Vida	-0,075	0,68	-0,126	0,59	0,159	0,42	0,216	0,22	**0,107**
Proceso de Ingreso y Desarrollo	0,067	0,71	0,24	0,3	0,26	0,18	0,45	0,012	**0,253**
Clima Laboral	0,175	0,35	-0,04	0,89	0,09	0,62	0,1	0,62	**0,08**
Integración Familiar	0,08	0,72	-0,04	0,9	0,01	0	-0,04	0,83	**0,0002**
Reconocimiento	0,299	0,27	0,14	0,51	0,13	0,49	0,16	0,47	**0,18**
Sentido de Pertenencia	-0,15	0,44	0,093	0,63	0,122	0,51	0,214	0,2	**0,069**
Tareas Desafiantes	-0,136	0,41	0,073	0,72	-0,054	0,82	-0,068	0,68	**-0,022**
Satisfacción con respecto a la Compensación Total	**0,013**	**0,40**	**0,061**	**0,597**	**0,069**	**0,501**	**0,088**	**0,465**	**0,0594**

Fuente: Propia (2018)

De igual modo, se tomó en cuanta un nivel mínimo de significancia de 0,05, lo que demuestra que no hay nulidad en la correlación de las dimensiones de las variables a estudiadas, esto tomando en cuenta la significancia del estudio de dos colas.

De manera más detallada se observa en la tabla N° 13, que las correlaciones más altas son entre la dimensión de "justicia informacional" y el "proceso de ingreso y desarrollo", con un nivel de significancia menor a 0,05, lo que describe la equidad que los colaboradores perciben al momento de su ingreso, de los procesos que se llevan a cabo y como la institución establece el desarrollo de cada uno de ellos. Considerando, de manera más puntualizada, la relación entre las dimensiones de ambas variables se puede establecer las que están contribuyendo a la relación entre las variables Satisfacción con respecto a la Compensación Total y la Justicia Organizacional en la nómina de Profesionales. A este respecto, se observa que la relación más alta está entre los "procesos de ingreso y desarrollo" con la "justicia informacional" (0,445), lo cual indica que existe una correlación directamente proporcional positiva moderada, mostrando que mientras el nivel de proceso de ingreso y desarrollo sea alto, la percepción de justicia informacional será alta. Dicho de otra manera, los colaboradores de la nómina de profesionales perciben que las decisiones tomadas por los supervisores, así como los procedimientos que se utilizaron con respecto a procesos de ingreso y desarrollo son justas, equitativas y aceptadas.

Seguido de "reconocimiento" con la "justicia distributiva" (0,299), con una relación positiva baja, significa que los colaboradores de esta nómina sienten que es baja la relación proporcional de la distribución de sus labores en comparación con la de sus compañeros.

Igualmente, las dimensiones "justicia procedimental" con "proceso de ingreso y desarrollo" (0,237), "justicia procedimental" con "beneficios - incentivos" (0,204), mostrando que los colaboradores perciben que en la UCAB se exponen los procedimientos para el proceso de ingreso, los talleres y cursos para su desarrollo, al igual que perciben cada uno de los procedimientos sobre los beneficios e incentivos otorgador por su labor y buen desempeño de manera positiva. Por otra parte, la correlación entre "justicia informacional" con "beneficios - incentivos" (0,241), tienen correlación directamente proporcional bajo, mostrando que los colaboradores no suelen concebir y entender en su totalidad, como los beneficios e incentivos que se les otorgan están vinculados con el cumplimiento de metas y el buen desempeño en la organización.

Los índices más cercanos a 0, son las que demuestran que existe una relación muy baja, entre las dimensiones de las variables, significando que no se relacionan directamente entre sí; como es el caso de "justicia interpersonal" e "integración familiar" (0,005), justicia procedimental e integración familiar (-0,04), lo que denota que los colaboradores no relacionan las actividades para integrar a su familia con la manera en la que son tratados dentro de la institución. De igual forma, la "justicia informacional" con "beneficios-económicos" (0,04), donde no hay relación entre la información que se les otorga a los empleados por su labor y los beneficios económicos otorgados. Por último, la "justicia procedimental" y "clima laboral" (-0,04), que no hay relación entre el clima que rodea al trabajador en su puesto de trabajo y los procedimientos que debe llevar a cabo para cumplir sus objetivos y mientras mejor perciben el clima de trabajo menos lo relacionan con los procedimientos a seguir.

Igualmente, cabe hacer énfasis en el sumo cuidado de no confundir los niveles de significancia que son menores a 0,05, lo que demuestra que no existe relación entre éstas dimensiones.

Tabla Nº 14 Índices de Correlación de Pearson de la nómina de Empleados

	Justicia Distributiva		Justicia Procedimental		Justicia Interpersonal		Justicia Informacional		Justicia Organizacional
	Media	Sig. 2 colas	Media	Sig. 2 colas	Media	Sig. 2 colas	Media	Sig. 2 colas	
Beneficio Económicos	0,016	0,00	0,083	0,66	0,012	0,89	0,104	0,59	**0,054**
Beneficios - Incentivos	0,156	0,45	0,253	0,19	0,112	0,53	0,21	0,27	**0,183**
Políticas Salariales	0,018	0	0,226	0,21	0,068	0,74	0,122	0,53	**0,109**
Compensación Variable	-0,113	0,58	-0,242	0,27	-0,042	0,83	-0,078	0,72	**-0,119**
Formación	-0,221	0,25	-0,192	0,23	-0,016	0,001	-0,086	0,74	**-0,129**
Calidad de Vida	-0,092	0,78	0,176	0,35	0,238	0,25	0,282	0,33	**0,151**
Proceso de Ingreso y Desarrollo	0,098	0,79	0,456	0,001	0,275	0,31	0,346	0,46	**0,294**
Clima Laboral	0,22	0,24	-0,075	0,7	0,126	0,54	0,067	0,31	**0,085**
Integración Familiar	0,099	0,63	-0,06	0,73	0,014	0,01	-0,08	0,41	**-0,007**
Reconocimiento	0,368	0,09	0,278	0,29	0,109	0,58	0,235	0,34	**0,248**
Sentido de Pertenencia	-0,21	0,,24	0,052	0,81	0,213	0,52	0,353	0,36	**0,102**
Tareas Desafiantes	-0,215	0,22	0,095	0,65	-0,049	0,83	-0,02	0,86	**-0,047**
Satisfacción con respecto a la Compensación Total	**0,0103**	**0,3664**	**0,0875**	**0,4243**	**0,0883**	**0,5026**	**0,1213**	**0,4933**	**0,0769**

Fuente: Propia (2018)

En la tabla Nº 14 se considera el índice de correlación de ambas variables para la nómina de Empleados, siendo esta una correlación positiva muy baja, demostrando que la relación que existe entre la satisfacción laboral con respecto a la compensación total y justicia organizacional es muy baja (0,077); expresa una correlación positiva muy baja, similar a la correlación de los Profesionales, siendo muy baja la equidad que existe en el entorno organizacional de la UCAB, lo que disminuye la percepción de justicia organizacional de los mismos. No se puede afirmarse con certeza que a mayor Satisfacción con respecto a la Compensación Total, mayor sea la percepción de Justicia Organizacional, que se definió en la Hi del trabajo en la presente investigación.

Los coeficientes que más resaltan en esta correlación, son aquellos entre las dimensiones: "beneficios-incentivos" con "justicia procedimental" (0,253), explicando la percepción que se tiene de los procesos para otorgar los beneficios e incentivos y como los colaboradores pueden optar a ellos; "calidad de vida" con "justicia informacional" (0,282), exponiendo que los colaboradores perciben poca vinculación entre la información necesaria sobre cómo se trabaja y cuidar los aspectos correspondientes a su calidad de vida; "proceso de

ingreso y desarrollo" con "justicia procedimental" (0,456) siendo esta última un coeficiente mayor positivo moderado, que implica que los colaboradores perciben que existe una tendencia hacia la desigualdad en las oportunidades de vacantes dentro de los mismos empleados y los procesos que se realizan para la atracción de talento.

Por último, resaltan aquellas que tienen relación en sentido inverso, lo que significa que mientras una de las variables crece, la otra decrece en la misma proporción, entre ellas: "compensación variable" con "justicia distributiva" (-0,242), lo que indica que los colaboradores perciben que hay beneficios que consideran deben recibir y no los reciben, esto lo evalúan como una desigualdad al comparar lo que reciben de la UCAB y lo otorgado a otros pares, siendo esto un elemento que consideran no responde a un factor de igualdad, ni de sus necesidades, ni de sus aportes. Los colaboradores suelen compararse con otros que se encuentran con su mismo puesto dentro y fuera de la UCAB.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este estudio, tal como se ha dicho en distintos apartados, se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la Satisfacción con respecto a la Compensación Total recibida y la percepción de Justicia Organizacional en los colaboradores pertenecientes a las nóminas de Empleados y Profesionales de las áreas administrativas de la Universidad Católica Andrés Bello, en su sede de Montalbán para el año 2018. Con base en éste objetivo, se planteó la hipótesis de trabajo que a mayor nivel de satisfacción con respecto a la compensación total recibida por los trabajadores, mayor será la percepción de justicia organizacional.

Inicialmente, en la nómina de Profesionales se destaca el índice de correlación obtenido de 0,059 señalando un nivel de dependencia muy bajo en cuanto a las dos variables estudiadas, lo que de acuerdo a Pearson se define como una correlación positiva muy baja, que comparado con los resultados obtenidos de los colaboradores de la nómina de Empleados, registra un leve aumento con un índice obtenido de 0,077 en dicha correspondencia, pero que igualmente apunta hacia una relación posita muy baja; de donde se deriva que no se cumplió la hipótesis planteada ya que no existe una relación significativa entre la satisfacción con respecto a la compensación total y la percepción de la justicia organizacional; siendo este resultado similar a lo expuesto en la tesis de Contreras y Delgado (2016), donde obtuvieron una relación muy débil, entre la variable de justicia organizacional con el compromiso de continuidad, siendo ésta última la variable estudiada en esa investigación.

Seguidamente, en términos generales se indica un alto nivel de Satisfacción con respecto a la Correlación Total de estos colaboradores en todas las dimensiones estudiadas. Lo que resulta cónsono con lo expresado por Wright y Davis (2008) quienes afirman que la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre los que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”

En este mismo orden de ideas, encontramos una media representativa en relación a los Empleados de 3,01 referente a la variable de Satisfacción con respecto a la Compensación Total, siendo posible afirmar que la muestra en general se siente cómoda en términos de satisfacción con respecto a la compensación total recibida. En general, según los resultados arrojados y en comparación con los autores Barreto y Suárez (2015), los trabajadores se inclinan más hacia buscar su desarrollo profesional y posibilidades de ascender dentro de la institución, siendo éstas las principales razones por las que se sienten satisfechos, contrario a la remuneración o beneficios económicos, los cuales no son altamente relevantes para ellos. Así mismo, se hace notable la dimensión "reconocimiento" (2,61) indicando que los trabajadores perciben que la universidad no hace reconocimiento de su trabajo y es un factor que la gente valora. Lo que contrasta con lo afirmado por Aguado, (2013) quien señala que "el reconocimiento" es una de las necesidades más importantes del contexto laboral"

Por otra parte y en relación a la justicia organizacional percibida por los colaboradores de la muestra, la investigación arrojó medias superiores a tres, lo que sugiere altos niveles de equidad percibidos, específicamente en cuanto a la justicia interpersonal con 3,84 en los Empleados y de 3,71 en los Profesionales, indicando el grado de relevancia dada a esta dimensión. Al respecto, Colquitt (2001) establece que la justicia interpersonal denota gran significancia para los trabajadores en aspectos como el trato por parte de las autoridades, la forma como se ven involucrados en la ejecución de procedimientos y otros. Siendo posible afirmar que los colaboradores de la muestra analizada perciben positivamente el manejo gerencial de todos los factores que interfieren en la relación jefe / líder-trabajador.

Así mismo, encontramos la justicia procedimental y la justicia informacional que expone que para los colaboradores resalta el valor del equilibrio en todos aquellos procesos que tiene vinculación con la tarea diaria realizada e informar de manera clara y concisa a sus supervisados los pasos para lograr cumplir con sus labores y alcanzar los objetivos de la organización; tal y como lo mencionan Contreras y Delgado (2016) donde manifiestan que los individuos consideran que las autoridades actúan de manera justa, respetuosa con sus empleados y confiable con respecto a los procesos llevados a cabo para conseguir los resultados que se anhelan.

Es importante resaltar el concepto de "justicia informacional" planteado por Colquitt (2001) quien señala que los supervisores se ven en la obligación de informar a sus supervisados los procedimientos a llevar a cabo en sus puestos de trabajo, lo que sustenta ampliamente los resultados obtenidos con respecto de la dimensión antes mencionada, ya que resultó el índice más alto (0,45) en toda la muestra correspondiente de la categoría de colaboradores profesionales, lo que demuestra que existe una correlación positiva moderada entre la "justicia informacional", refiriéndose a las decisiones que toman los supervisores, explicando de manera explícita los procedimientos para lograr los resultados.

Por su parte, otro índice resaltante corresponde a las dimensiones de "justicia distributiva" con respecto a "reconocimiento" con un 0,299 lo que refleja una correlación positiva baja en cuanto al reconocimiento equitativo del desempeño de los colaboradores, los que según Gonzales (2009) hacen mención a los méritos públicos y personales, mostrando que los colaboradores perciben que lo reconocimientos que se les otorgan, se evalúan y entregan de manera equitativa para todos, dependiendo de su desempeño y alto rendimiento en la institución

En otro orden de ideas, se puede afirmar que entre las dimensiones de "justicia distributiva" y "políticas salariales" la correlación resultante es nula con un índice de (0,005), lo que denota que la muestra bajo estudio percibe que lo que reciben no es equitativo ni igualitario cuando lo comparan con lo que otros pares reciben o bien las labores que realizan no son equitativas, lo que difiere de la tesis de Contreras y Delgado (2016) donde sus resultados arrojaron una distribución equitativa de los beneficios recibidos por parte de los colaboradores en comparación con otros en sus mismos cargos en las misma u otra organización.

De igual forma, se muestra que según el concepto expuesto por Gonzales (2009) donde explica que son una serie de procesos expuestos para la búsqueda de un perfil, que se consideran como políticas para la atracción del personal, lo que es cónsono con los resultados de la investigación, donde se muestra que los empleados consideran que el proceso para ingresar a la universidad se explica y es equitativo para todos en general, con una media de 3,04.

Igualmente, para Colquitt (2001) y Cohen - Charash y Spector (2001) exponen que cuando el individuo percibe de forma clara la información otorgada por los supervisores, los colaboradores los evaluaran de una forma positiva y los supervisores a la organización, siendo esto una cadena, lo cual es acorde con lo expuesto en la investigación que muestra una correlación que aunque se considera baja, es positiva, indicando que mientras los colaboradores perciban que se les informa todo con respecto a sus trabajos y alrededores, estos tendrán sentido de pertenencia con la institución.

Referente al índice más bajo en la correlación de Satisfacción con respecto a la Compensación Total y Justicia Organizacional para los empleados es dado entre las dimensiones de "beneficios económicos" y "justicia interpersonal" (0,012), demostrando que no existe relación entre la forma como se toma en cuenta a la familia del trabajador y como se toma en cuenta a él mismo dentro de la institución; demostrando según lo expuesto por Barreto y Suárez (2015) que predominan en relación a la satisfacción laboral, mientras los aspectos monetarios son considerados para los trabajadores, más no influyen de manera directa en ellos fuertemente, por lo menos en algunas organizaciones. El concepto de beneficios económicos es expuesto de mejor manera por Gonzales (2009) como las ventajas económicas que ofrece la universidad a sus trabajadores para su desarrollo y buen desenvolvimiento dentro de la misma.

Finalmente, se observa que estas variables arrojan altos niveles de manera individual lo que concuerda con otras investigaciones llevadas a cabo por otros autores, pero exponen niveles muy bajos al evaluar la correlación entre la Satisfacción con respecto a la Compensación Total de los colaboradores y la percepción de Justicia Organizacional.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez presentados los análisis de los datos podemos apreciar que hay elementos de importancia percibidos por los colaboradores, por lo que se vieron expresadas en su totalidad bajo resultados presentados en los párrafos antes expuestos y que llevan a presentar las siguientes conclusiones:

La correlación entre las variables Satisfacción con respecto a la Compensación Total y la percepción de Justicia Organizacional para ambos estratos de Empleados (0,059) y Profesionales (0,077) fue positiva muy baja, casi nula, lo que llevo a rechazar la hipótesis planteada en ésta investigación, sobre que a mayor Satisfacción con respecto a la Compensación Total, mayor será la percepción de Justicia Organizacional. A su vez, esto nos lleva a afirmar que los elementos de la Compensación Total otorgados por la UCAB a sus colaboradores, en la nóminas de Empleados y Profesionales, y que les generan satisfacción, no se encuentran directamente vinculados a su percepción de Justicia Organizacional dentro de esta institución educativa.

Por consiguiente, se alcanza a definir que, la correlación explicada entre ambas variables en la investigación justifica que cada uno de los beneficios y remuneraciones forman parte de los aspectos de mayor importancia para cada uno de los colaboradores, que pertenezcan a la nómina administrativa de la UCAB. Si bien es cierto, esto puede significar que los individuos consideran que los procesos administrativos de la UCAB actúan de manera confiable, justa y responsable con respecto a los procesos de asignación de resultados.

Cabe considerar, que la relación de la Satisfacción con respecto a la Compensación total en la nómina de empleados y profesionales se vincula de manera muy baja con la percepción de Justicia Organizacional que estos trabajadores puedan poseer con respecto a la equidad que existe en el entorno organizacional de la UCAB.

Por otra parte, los resultados obtenidos nos permiten afirmar que los colaboradores de la nómina de profesionales perciben que las decisiones tomadas por los supervisores, así como los procedimientos que se utilizan con respecto a procesos de ingreso y desarrollo son justas, equitativas y aceptadas.

Por otra parte, en relación a la justicia organizacional se pudo evidenciar que la investigación arrojó medias superiores a 3, lo que sugiere altos niveles de equidad percibidos, específicamente en cuanto a la justicia interpersonal con 3,84 en Empleados y de 3,71 en los Profesionales de las áreas administrativas en esta investigación.

En atención a lo expuesto, otro índice resaltante corresponde a las dimensiones de "justicia distributiva" con respecto a "reconocimiento" generando un valor de 0.299 por lo que refleja una correlación positiva baja en cuanto al reconocimiento equitativo del desempeño de los colaboradores.

Sin embargo, en cuanto a las dimensiones de "justicia distributiva" y "políticas salariales" mostraron que existe una correlación nula, exponiendo que no hay relaciones entre las políticas expuestas por la empresa y la distribución equitativa del trabajo y las dimensiones “Justicia procedimental” con "proceso de ingreso y desarrollo" fue de (0,237), con respecto a la de "justicia procedimental" con "beneficios - incentivos" como resultado de (0,204), mostrando que los colaboradores perciben que en la UCAB se exponen los procedimientos para el proceso de ingreso, los talleres y cursos para su desarrollo, al igual que perciben cada uno de los procedimientos sobre los beneficios e incentivos otorgador por su labor y buen desempeño de manera positiva.

Por otra parte, la correlación entre “Justicia informacional” con "beneficios - incentivos" genero un resultado de (0,241), por lo que resulta claro que tienen una correlación directamente proporcional baja, mostrando que los colaboradores no suelen concebir y entender en su totalidad, como los beneficios e incentivos que se les otorgan están vinculados con el cumplimiento de metas y el buen desempeño en la organización.

De este modo, se presentaron variaciones con respecto a la variables principales, lo que género que su correlación fueron afectadas por la variables demográficas, el cual debieron ser

estudiadas con mayor profundidad para saber que tanto pueden llegar a influir en las variables principales estudiadas en esta investigación.

Por último, así como el objetivo general y parte de los objetivos específicos en esta investigación fueron alcanzados de manera progresiva, a pesar de los resultados obtenidos antes expuestos para el conocimiento en las área administrativas de la Universidad Católica Andrés Bello.

RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta las conclusiones antes expuestas, se presentan a continuación algunas recomendaciones derivadas de este estudio por parte de los investigadores, que pueden ser tomadas para la continuidad de esta investigación; así como algunas consideraciones relevantes para la institución se refiere.

En primera instancia, consideramos que sería pertinente aplicar este tipo de estudio en otras universidades que manejen los mismos parámetros administrativos de nóminas de la UCAB, de manera que se pueda determinar variaciones en organizaciones con culturas, procedimientos y políticas diferenciadas con respecto a las variables del estudio.

Por otra parte, se recomienda realizar este estudio comparando otras organizaciones entre una institución privada y una institución pública y así observar los niveles de satisfacción con respecto a la compensación total y la percepción de justicia organizacional en ambos sectores.

Debe señalarse, como otra recomendación que es necesario analizar con mayor profundidad estas variables, donde se permita desarrollar más cada una de ellas. Esto permitirá al investigador una oportunidad única para comparar y contrastar dos puntos de vista diferentes y establecer una conclusión que estimule el crecimiento de la investigación.

Por último, sería interesante que también se evaluara la nómina de los profesores, por lo que no se tocó en esta investigación ya que resulta ser una de las nóminas más grande que tiene esta casa de estudio, lo que por ende podría generar resultados interesantes en esta investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 5ª edición. Caracas: Epistemo.

Balestrini, M. (2006). Como se elabora el Proyecto de Investigación. Venezuela: BL Consultores Asociados.

Bernal, T. (2006). Metodología de la Investigación. 2ª edición. México: Prentice Hall, Pearson Education.

Bakhshi. A., Kumar, K y Rani, E. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organizational Commitment. International Journal of Business and Management, 4(9), 145-154. Recuperado de: http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/download/2600/3384.

Barreto Alba y Suarez Andrea (2015). Relación entre el nivel de rotación global y la satisfacción en cuanto al paquete de compensación total. Trabajo de grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas

Bedük, A. (2011) Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar-Güncel Konular, Atlas Akademi, Karatay, Konya

Bonilla, Josué. (2009) . El Salario Mínimo en Venezuela: Algunas Consideraciones Generales UCAB. Revista Gaceta Laboral, 29-55.

Bonillo, D. y Nieto, F. (2002). La Satisfacción Laboral como Elemento Motivador del Empleado. Revista Andaluza de Relaciones Laborales. Pp. 189-200.

Bravo, Sierra (2007) “Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios” España, Paraninfo. Urquijo, Bonilla. (2008). La Remuneración del Trabajo. Caracas: Publicaciones UCAB.

Capital, T. (25 de Septiembre de 2017). RUNRUNES. Recuperado el 28 de Septiembre de 2017, de http://runrun.es/la-economia/326575/las-9-noticias-economicas-mas-importantes-de-hoy-27sep.html

Castañeda Alfredo. (2014) Rotativo Digital: Proceso administrativo de la organización. Mexico: Michoacán Recuperado el 26 de Agosto de (http://rotativodigital.com.mx).

Chiavenato, I. (2009) Gestión del Talento Humano. (3ª ed.). México D.F., México: Editorial Mc. Graw Hill

Cohen-Charash, Y & Spector, P. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86*(2).doi:10.1006/obhd.2001.2958.

Contreras Melanie y Delgado Gabriela (2016). Relación entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional en dos empresas de Venezuela en 2016. Trabajo de grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Cropanzano, R y Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. International review of industrial and organizational psychology, 317-372. Recuperado de https://numerons.files.wordpress.com/2012/04/19---progress---in---organizational---justice---tunneling---through---the---maze.pdf

Daft, R. (2007). Teoría y Diseño Organizacional. Mexico D.F: Cengage Learning Editores.

Domínguez Castillo, Oldalys Jhoana; Moreno Freitas, Génesis Alexandra (2015). Satisfacción laboral e intención de abandonar la organización en personal de enfermería, sector privado, Estudio de Caso. Trabajo de grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Enciclopedia de Características (2017). "Organizaciones". Recuperado de: https://www.caracteristicas.co/organizaciones/

Elenes, J. (07 de Enero de 2013). Globalización y Compensación. Recuperado el 11 de Septiembre de 2017, de www.eumed.net: http://www.eumed.net/ce/2012/gshcss.html

Fernández, M. y García, N. (2015). Guía Metodológica para la Elaboración de Trabajos de Investigación en las Ciencias Sociales. Caracas: Universidad Metropolitana.

Gibson, Ivancevich Donnelly (1999) Las Organizaciones Comportamiento, Estructura, Procesos. Addison-Wesley Iberoamericana

Gonzales, D. (2009). Estrategias de retención del personal: Una reflexión sobre su efectividad y alcances. *Revista Universidad EAFIT*. Vol 45, N° 156, pp. 45–72.

Granell De Aldaz, Elena (1994) "Recursos Humanos y Competitividad en Organizaciones Venezolanas. Ediciones IESA.

Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. Journal of Management, 6(2), 399-432.

Greenberg, E. (1997). A predictive approach to model selection and multicollinearity. Journal

Harol Koontz y Heinz Weihrich. (1999), Administración una perspectiva Global, 11 a Edición, México Mc Graw Hill Interamericana Editores.

Hernández E. (2009). Satisfacción laboral del personal de enfermería asignado a los operativos de la misión milagro en la Ciudad hospitalaria Dr. Enrique tejera. Valencia estado Carabobo cuarto trimestre de 2008 (Trabajo Grado no publicado).

Hernández, Fernández y Baptista (2010). Metodología de la investigación. Tercera Edicion. México: McGraw Hill.

Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. New York: Wiley.

Humanos, R. (s.f.). Recursoshumanosperu.blogspot.com. Obtenido de Compensaciones Laborales: http://recursoshumanosperu.blogspot.com/2007/09/compensaciones-laborales.html

Iborra, M. (2014). Fundamento de la dirección de empresas. Conceptos y habilidades directivas. Ediciones Paraninfo, S.A.

Jones (2008) c.p Castellanos y Gómez (2013). Relación entre Compensación Total y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa del sector Bancario. Universidad Católica Andrés Bello. Relaciones Industriales

Juárez, O., (2000). Administración de la Compensación. México: Oxford

Koontz, Weihrich. (1998) Administración una perspectiva global. Mc. Graw Hill.

Laudon, Kenneth C. Sistemas de información gerencial. Administración de empresa digital. Pearson Educación. México 2008.

Lares, A., (1998). Calidad de Vida en el Trabajo: Un Modelo Integral. Caracas: Consultores Asociados BL

Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012). En Gaceta Oficial Nº 5.152. Extraordinario. Caracas, Venezuela. Poder Legislativo de Venezuela.

Locke E. (1976). What is job satisfaction? Paper presented at the American psichological Association Convention, San Francisco. Recuperado (09, Septiembre del 2017), de

(http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/37/c3/e6.pdf).

Manzo, Z. y Moncallo N. (2004) Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida. Trabajo de Grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Maden, C. (2007). Antecedents and consequences of employees' justice perceptions in M&As:A Conceptual Model. Bogazici University. 1-13. Recuperado de: http://www.aomiaom. org/maden_090408.pdf

Mladinic, A. y Isla, P. (2002). Justicia Organizacional: Entendimiento de la Equidad en las organizaciones. Psykhe, 11(2). 171-179. Recuperado de http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/viewFile/428/407.

Marcos, C. & García, F. (2012). Satisfacción Laboral y Salario: ¿Compensa la Renta Laboral las Condiciones No Monetarias del Trabajo? Revista de Economía Aplicada – Universidad de Sevilla. Vol. 20. N° 60, p25-51.

Milkovich & Newman (1996). Compensation. (Sexta Edición). Mc Graw-Hill

Morales, Velandia. (2004) Salarios, Estrategia y Sistema Salarial o de Compensaciones. Mc Graw Hill.

Montoya, L. A., Portilla, L. M., y Benjumea, J. C. C. (2008). Compensación y beneficios Salariales; atracción y retención de trabajadores. Scientia et Technica.

Oviedo, Campos, 2005. Revista Colombiana de Psiquiatría. Bogotá. Editorial Scielo.

Programa Executive Master en Administracion y Dirección de Empresas (On Line).

Platán, J., y Pérez. (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. Revista Internacional de Administración y Finanzas , 5 (5), 2.
Portafoliohttp://www.portafolio.co/negocios/empresas/evolucion-empresarial-secreto-exito-70680.

Relación entre el nivel de rotación global y la satisfacción en cuanto al paquete de compensación total. Caracas- 2015.

Robbins, S.P. (1994). Administración: Teoría y Práctica (4ta. ed.) México, D.F., México: Prentice-Hall Hispano Americana.

Rodríguez-Montalbán, R., Martínez-Lugo, M., & Sánchez-Cardona, I. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt en una muestra de empleados (as) en Puerto Rico. Revista Puertorriqueña de Psicología, 26(2).

Rostamzadeh, N. Mehri, K. Chelcheleh, A y Gholian, H. (2013). The Relationship of Organizational Justice and Commitment with Human Resources Productivity in the Offices of Sports and Youth. International Journal of Basic Sciences & Applied Research, 2(3), 227-231. Recuperado de: http://isicenter.org/fulltext/paper-64.pdf.

Sabino, C. (2002). El Proceso de Investigación. Caracas: Panamo.
Sanchez Sellero, M. y Cruz González, M. (2013). Características Organizacionales de la Satisfacción Laboral en España. RAE: Revista de Administración de Empresas. Vol. 54. N° 5,p537-547.

Sherman, A. (2004). Administración de Recursos Humanos. México: Limusa.

Spector, P (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the job Satisfaction Surveys. American Journal of Community psychology, Vol.13, No. 6, 1985. University of South Florida, Recuperado (20, Septiembre,2017),de (htpp//www.springerlink.com/content/gn127xn711678113/).

Spector. P (2002). Psicología Industrial y Organizacional: Investigación y Práctica. México. Manual Moderno.

Vega, M. C. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Univ Pontificia Comillas.

Villacís Freire, A. E. (2018). Evaluación del impacto de la capacitación impartida en 2015 y 2016 en el área de producción en empresas ensambladoras del sector automotriz localizadas en las ciudades de Quito y Ambato (Bachelor's thesis, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Carrera de Ingeniería Comercial.).

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

Werthert, David. (1995) Administración de Personal y Recursos Humanos. Mc. Graw Hill.

Wright, T y Davis, B. (2003) Job satisfaction in the public sector. The role of the work environment. [En línea]. Disponible en: www. Arp.sagepub.com/content/33/1/70.

Anexos

Anexo A

Instrumento Para Evaluar Relación Entre La Satisfacción De La Compensación Total

Recomendaciones Generales:
1. Para cada afirmación, concéntrese únicamente en la dimensión sobre la cual se le pregunta y responda bajo la premisa de que el resto no varía.
2. Exprese su grado o nivel de acuerdo/desacuerdo con cada afirmación, tomando en cuenta la situación actual en la que se encuentra de acuerdo a cada elemento que se le plantea
3. Para dar respuesta, lea atentamente cada enunciado y marque con una "X" la opción que mejor represente su opinión.
Por favor, conteste todas las preguntas. **Información otorgada a la Dirección de Recursos Humanos de la UCAB**

Sexo: F___ M___ Edad:____ Antigüedad:_____

Nivel Educativo: Bachiller____ TSU____ Licenciado o Ingeniero_____

Dependencia:_____ Cargo:_____

		Muy en Desacuerdo	**En Desacuerdo**	**De Acuerdo**	**Muy De acuerdo**
		1	**2**	**3**	**4**
1	Me siento satisfecho con la póliza de seguro que ofrece la UCAB, contra accidentes y servicio hospitalario.				
2	Me ha sido de gran ayuda la póliza de seguro de vida en los últimos años				
3	Me gustaría que en la UCAB evaluara la opción de cambiar la póliza de seguro de vida por uno de mejor categoría y menor costo para una mayor satisfacción.				
4	Me satisface saber que la UCAB me ofrece el apoyo económico para cursar cualquier carrera para mí y mi familia				
5	Me siento satisfecho con el porcentaje de exoneración que ofrece la UCAB para realizar mis estudios				
6	Me gustaría que la UCAB me quitara el beneficio cuando este cursando la mitad de la carrera a realizar				
7	Estudiaría en la UCAB si ésta me da la oportunidad de hacerlo (de nuevo)				
8	Me satisface saber que la UCAB le dé el apoyo con sus programas a quienes en verdad lo necesitan				
9	Siento que me están pagando una cantidad justa por el trabajo que realizo				

10	No estoy satisfecho con los beneficios (vacaciones) que recibo				
11	Los aumentos salariales son muy pocos para la inflación actualmente en el país.				
12	En la UCAB se generan menos aumentos que los que en verdad se necesitan				
13	En la UCAB tenemos poco reconocimientos hacia los trabajadores				
14	Me satisface todos los beneficios monetarios y no monetarios que recibo cada ciertos meses				
15	El salario que percibo es el más apropiado para mi consumo				
16	Me siento valorado con el salario que la UCAB me otorga por mis servicios				
17	Realmente las oportunidades de ascenso en mi trabajo son muy pocas				
18	Me genera satisfacción la bonificación de antigüedad que percibo por mis servicios prestados				
19	Me gustaría tener planes de capacitación para desarrollar las competencias en mi área de trabajo.				
20	Los beneficios (HCM) que recibimos son tan buenos como en otras universidades				
21	Cuando realizo un buen trabajo en la UCAB, recibo un reconocimiento apropiado por mis servicios prestados.				
22	Los procedimientos que impone la UCAB me dificultan la realización de mi trabajo				
23	Me siento satisfecho con las oportunidades de ascenso que se ofrece la UCAB.				
24	Me satisface como realizo mi trabajo				
25	A menudo no sé lo que hago en mi área de trabajo				
26	Tengo que realizar un mayor esfuerzo para poder trabajar en equipo				
27	Me siento orgulloso por el trabajo que realizo en equipo				
28	Existen beneficios que no tenemos y que deberíamos tener				
29	Aquellos que realicen un buen trabajo tienden a ser mejor recompensados que otros				
30	Me satisface saber que puedo tener el beneficio de exoneración de estudios para mí y mi familia				
31	Trabajar más de lo habitual me genera mayor impacto en mi salario				
32	Me satisface la bonificación que genero al final de cada año				
33	Me enorgullece saber que puedo contar con la ayuda de la UCAB para cualquier situación personal				
34	El ambiente laboral es el más adecuado para realizar mis tareas y trabajos				
35	Los objetivos que genera la UCAB no están claros para mí (plan 20-20)				
36	Me agradan las personas con las que trabajo				
35	Me siento a gusto con mi jefe/supervisor				
36	Mi jefe me ayuda en todo lo que necesito				
37	Me divierto con mis compañeros de trabajo				
38	Si recibiera una mejor remuneración en otra organización				

	seguramente no estaría trabajando aquí				
39	Para abandonar esta institución e irme a otra, me conformo con tener el mismo respeto y reconocimiento que tengo actualmente aquí				
40	Aceptaría la oferta de otra institución así me pagaran el mismo paquete salarial que devengo actualmente				
41	Así no tenga oportunidades de ascender en la UCAB me iría igualmente a otra institución				
42	Así mi esfuerzo no sea valorado ni respetado en otra institución igualmente aceptaría irme				

Anexo B

Instrumento para evaluar la percepción de Justicia Organizacional

			Nunca	Poco frecuente	Muy Frecuente	Siempre
			1	2	3	4
Justicia Distributiva	1	¿Las recompensas reflejan el esfuerzo que haces en tu trabajo?				
	2	¿Son tus recompensas laborales apropiadas al trabajo que has realizado				
	3	¿Las recompensas que recibes reflejan tu contribución a la organización?				
	4	¿Es justa la recompensa que recibes considerando tu desempeño?				
Justicia Procedimental	5	¿Has sido capaz de expresas tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?				
	6	¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?				
	7	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente? (de la misma manera a todos los empleados)				
	8	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral? sin prejuicios				
	9	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?				
	10	¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?				
	11	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?				
Justicia Interpersonal	12	¿Te ha tratado de manera adecuada?				
	13	¿Te ha tratado con dignidad?				
	14	¿Te ha tratado con respeto?				
	15	¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?				
Justicia Informacional	16	¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?				
	17	¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?				
	18	¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?				
	19	¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?				
	20	¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos?				