

SISTEMA DE COMPENSACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS EMPRESAS CONTRATISTAS DEL SECTOR PETROLERO DEL ESTADO ZULIA

* Verónica Maldonado Lezcano

** Cristina Seijo Suárez

Universidad Rafael Bellosó Chacín

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre el sistema de compensación y el desempeño laboral del personal administrativo en las empresas contratistas del sector petrolero. Metodológicamente se tipificó como una investigación correlacional descriptiva, de campo, no experimental, descriptiva - transeccional. La investigación se realizó tomando como referencia trescientos cuarenta y ocho (348) empleados de las contratistas petroleras del estado Zulia, los cuales fueron seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple o al azar. La recopilación de la información se realizó mediante la técnica de la encuesta y el instrumento seleccionado fue el cuestionario, contentivo de 40 y 32 ítems para sistema de compensaciones y desempeño laboral respectivamente, con escalamiento tipo Lickert, validado por diez (10) expertos en el área de recursos humanos. La confiabilidad fue calculada a través del método de Alfa de Cronbach obteniéndose un coeficiente de confiabilidad de 0,86 para sistema de compensaciones y 0,90 para desempeño laboral. Para el cálculo del coeficiente de correlación se aplicó la fórmula de Pearson para la cual se obtuvo 0,99, lo que indica una fuerte y positiva correlación entre las variables. Basados en los resultados obtenidos se concluye que a nivel de la variable sistema de compensación, el personal administrativo no muestra estar a gusto con el salario base, los incentivos salariales, incentivos por méritos y la prestación (beneficios) a los cuales ellos están sometidos, lo que conlleva a la no conformidad de su remuneración. En cuanto al desempeño laboral se observó que de acuerdo con los resultados obtenidos, el rendimiento de los empleados de las empresas contratistas petroleras en cuanto a los factores actitudinales, pueden considerarse fuertes dado el resultado promedio obtenido. Finalmente se identificó la existencia de una relación significativa entre el sistema de compensación y en el desempeño laboral del personal administrativo de las contratistas del sector petrolero.

Palabras clave: Sistema de Compensación, Desempeño Laboral, Contratistas petroleras.

ABSTRACT

The purpose of this investigation is to establish a relationship between the compensation system and labor performance of administrative employees in the oil contracts of Zulia State. Methodologically it was typified as a correlational investigation, descriptive, in field, not experimental, descriptive – transactional. The investigation was done taking as reference three hundred forty eight (348) employee of petroleum Contracts, who were selected through a simple random. The compilation of the information was done through the survey technique and the

chosen instrument was the questionnaire, it contained 40 and 32 items to compensation system and labor performance with a scale Lickert style, valid for ten (10) human resources experts. The trustworthiness was calculated through the method alpha of Cronbach obtaining a coefficient of 0,86 for compensation system and 0,90 for labor performance, trustworthiness in the instrument. In order to calculate the correlation coefficient was applied the Pearson formula which gave as result 0,99, this indicates a strong and positive correlation between variables. Based on the results obtained we concluded that level of the variable of compensation system, the administrative employee does not show to be in agreement with the wage bases, wage incentives, incentives by merit and the worker compensation (benefits) that they are put under which entails to the nonconformity on their salary. As regards labor performance it noted that the results obtained the throughput of the employees in the petroleum contractors about attitude factors, could be considerable powerful by average results obtained. Finally an existence of a significant relationship between the compensation system and the labor performance of the administrative employee in the petroleum contractors was identified.

Key words: Compensation System, Labor performance, Petroleum Contracts

*Contador Público. URBE. Magíster en Gerencia de Recursos Humanos. URBE. Investigadora activa en la línea de sistemas de compensaciones y desempeño laboral. Correo Electrónico: vcml78@hotmail.com

**Abogada. URBE. Magíster en Gerencia de Recursos Humanos. URBE. Doctora en Ciencias Gerenciales. URBE. Postdoctora en Gerencia de las Organizaciones. URBE. Miembro del Comité Académico de Postgrado en Gerencia de Recursos Humanos. URBE. Miembro del Observatorio de Ética de L.U.Z., Docente de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada y de la Universidad Rafael Bellosó Chacín. Jefe del Departamento de Reclutamiento, Selección y Evaluación del Personal, adscrita a la Gerencia de Recursos Humanos de Hidrolago. Correo Electrónico: cristinasejioa@hotmail.com.

INTRODUCCIÓN

Durante el transcurrir del tiempo, el salario ha constituido el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todos los individuos dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

Por ello, se hace necesario el estudio del sistema de compensaciones, debido a que para los empresarios representan una de las complejas transacciones hoy en día, en virtud que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. Así, a cambio de este elemento simbólico intercambiable, como lo es el dinero, el hombre es capaz de invertir gran parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida.

Paralelamente está el desempeño laboral, el cual es de gran importancia para las organizaciones, pues está asociado al éxito en el logro de sus objetivos, tanto en el corto, mediano y largo plazo, por constituir el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades, y a su vez las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados, deben evaluar el desempeño individual de cada uno de ellos para decidir las acciones que deben tomar al respecto acerca de su trabajo.

Es por ello que los líderes de las organizaciones necesitan entender algunas de las variables esenciales, como son el sistema de compensaciones y el desempeño laboral imperante en las empresas; de lo contrario, éstas se pueden volver un obstáculo para lograr el éxito.

Ambas variables deben ser tomadas en cuenta, si se quiere mantener el timón de las organizaciones hacia los resultados esperados y hacia el crecimiento, considerando para ello primordialmente el talento humano que labora en ella. La presente investigación persigue como propósito establecer la relación del sistema de compensaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de las empresas contratistas petroleras zulianas, y a los fines de cumplir con los objetivos planteados.

METODOLOGÍA

En consideración a los conocimientos y enfoques teóricos establecidos respecto a los componentes del sistema de compensaciones y los factores del desempeño laboral, es necesario referir la información adecuada acerca de los aspectos que fundamentan la ejecución de esta investigación en el ámbito práctico, el cual la caracteriza, atendiendo los términos que se explicarán a continuación.

Para la clasificación de este estudio de acuerdo con su realización, se consideran los lineamientos descritos por Hernández, Fernández y Baptista (2003), así como los establecidos por Tamayo (2001), quien plantea la referencia del tipo de investigación como la forma de ejecución o estrategia que se adoptará para satisfacer los objetivos específicos.

Al respecto, la presente investigación es de tipo descriptiva correlacional, por cuanto el propósito del estudio comprendió describir objetivamente el tipo (fuerza y sentido) de relación que existe entre las variables de estudio "sistema de compensaciones" y "desempeño laboral", sobre la base de sus indicadores.

Para Hernández y otros (2003), las investigaciones correlacionales tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables en un contexto particular, atendiendo el comportamiento descrito.

Asimismo, comprende intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de dimensiones e indicadores de una variable, ante el valor reflejado por otra, la cual posiblemente, guarda relación con las situaciones y eventos que se describen, buscando especificar sus principales propiedades, cuyo fin se relaciona con la

medición o evaluación de diversos aspectos, elementos o componentes de los fenómenos a investigar.

De igual forma, es importante considerar lo establecido por Tamayo (2001) sobre la investigación correlacional, la cual se realiza sobre la base de la premisa fundamental de determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son relacionados con la variación en otro u otros factores. La existencia y fuerza de esta covariación normalmente se determina estadísticamente por medio de coeficientes de correlación.

Bajo este enfoque, se persigue medir e interrelacionar una serie de dimensiones e indicadores referidos con el sistema de compensaciones y el desempeño laboral, con la finalidad de cuantificar su grado y sentido de relación en forma natural, introduciendo los controles estadísticos apropiados.

En cuanto al diseño, la investigación es de campo, pues el análisis del sistema de compensaciones y el desempeño laboral se realizó llevando a cabo la recolección de datos directamente de las empresas contratistas petroleras del Estado Zulia.

Al respecto, Kerlinger (2000) plantea que los estudios de campo recolectan información de fuentes primarias, las cuales se encuentran inmersas en el ambiente propio que las caracteriza, y los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo. Por otra parte, Hurtado (1999) ratifica lo señalado, indicando que los estudios de campo analizan las fuentes primarias, las cuales proporcionan información de manera directa.

Del mismo modo, el diseño de investigación es no experimental, pues se establecerá la relación entre el sistema de compensaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de las empresas contratistas petroleras sin ejercer ningún tipo de influencia sobre el comportamiento natural de los empleados de las mismas.

En este orden de ideas, Sabino (1998) señala que el diseño no experimental tiene por objeto proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo, teniendo como premisa la no intervención del investigador en los fenómenos estudiados. Apoyando lo señalado, Sierra (1998) indica que la investigación no experimental es aquella realizada sin intervención o manipulación de la variable de estudio, la cual no es observada bajo condición experimental alguna.

Dentro de las clasificaciones de los diseños no experimentales, el mismo se enmarca como un diseño transeccional-correlacional, debido a que busca determinar la relación entre el sistema de compensaciones y el desempeño laboral del personal administrativo en las empresas contratistas del sector petrolero del Estado Zulia. A criterio de Hernández y Otros (2003), los diseños transeccionales-correlacionales tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado.

Seguidamente, se recabaron datos sustentadores de la temática, para conformar el marco teórico que soportó el estudio y que a la vez permitió elaborar el instrumento de recolección de datos en función de los objetivos planteados, sus dimensiones e indicadores, para determinar la relación entre el sistema de compensaciones y el desempeño laboral con una única aplicación del instrumento.

Por tanto, considerando los objetivos planteados, se construyó el instrumento de recolección de datos con apoyo de la técnica seleccionada, lo cual permitió recabar la información correspondiente a cada uno de los indicadores de las variables y concluir sobre su relación.

No obstante, Tamayo y Tamayo (2001) explican que tratar el tema de la población refiere al término del universo de la investigación, al cual se le da igual significado, por su enfoque globalizado. En este sentido, la población comprende la totalidad de los elementos que cumplen determinadas características, cuyas condiciones semejantes permiten observarlos como el conjunto de unidades que representa el fenómeno de estudio.

En correspondencia con la condición de un diseño de campo, se identifica como población de estudio, el conjunto de todas las empresas contratistas petroleras venezolanas, las cuales, estableciendo su sede o sucursales en la ciudad de Maracaibo, intercambian productos o prestan servicios a cualquier parte del territorio nacional e internacional.

De acuerdo con estos criterios de selección utilizados, se obtuvo un total de 103 empresas, representadas por 7691 sujetos. Este resultado indica la presencia de una población de tipo finita, determinada y objetiva, cuyo número de empleados que conforman la nómina administrativa asciende a 2653 sujetos y, por consiguiente, se requiere del cálculo de una muestra de estudio, la cual es delimitada mediante un muestreo aleatorio simple o al azar, de acuerdo con el procedimiento indicado a continuación.

En consideración a la categoría de nómina administrativa, la presente población finita de sujetos se constituye como un número significativo de unidades de observación, donde todos los integrantes tienen la misma probabilidad de participar en el proceso de recolección de los datos. La estimación de esta muestra de estudio se explica a continuación.

Para Chávez (2001), el cálculo del tamaño de una muestra cuya población es finita, debe realizarse a través de la aplicación de la siguiente fórmula.

$$n = \frac{4 \times N \times p \times q}{E^2 \times (N - 1) + 4 \times p \times q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

4 = Constante

N = Tamaño de la población

p = Probabilidad de éxito

q = Probabilidad de fracaso

E = Error muestral

Bajo los términos de esta expresión, el tamaño de la muestra del personal administrativo de las empresas contratistas petroleras localizadas en el estado Zulia, procede a partir del cálculo del número total de sujetos como sumatoria de la misma (N=2653 personas), valor que luego se debe estratificar para concretar el número mínimo de sujetos que deben ser encuestados por organización, mediante un muestreo aleatorio.

En este orden de ideas, a continuación se especifica el procedimiento aplicado y los resultados obtenidos en relación con el número definitivo de la muestra que conforma el personal administrativo de las empresas contratistas petroleras localizadas en el estado Zulia, aplicando la anterior fórmula, de la siguiente manera:

N = 2653 sujetos

p = 50%

q = 50%

E = 5%

Al sustituir estos valores, se reconoce que el tamaño mínimo de unidades de observación de la nómina administrativa es el siguiente:

$$n = \frac{4 \times 2653 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (2653 - 1) + 4 \times 0.5 \times 0.5}$$
$$n = \frac{2653}{6.63 + 1}$$
$$n = \frac{2653}{7.63}$$
$$n = 348 \text{ sujetos}$$

El valor obtenido de 348 empleados administrativos de las empresas contratistas petroleras localizadas en el estado Zulia, significan el número mínimo de sujetos que se encuestan para registrar los resultados en esta investigación. Obtenido este valor, Sierra (1998) explica que se procede al cálculo de cada estrato de la muestra de estudio, mediante la siguiente expresión.

$$n_1 = \frac{nh}{N} \times n$$

Donde:

n1 = Estrato a determinar

n = Tamaño adecuado de la muestra

nh = Tamaño del estrato de la población

N = Tamaño de la población

Tomando en cuenta las distribuciones referidas en el Anexo A, se establecen las submuestras por empresa, aplicando la expresión mencionada, de la siguiente forma:

nh82 = 66 sujetos

n = 348 sujetos

N = 2653 sujetos

Sustituyendo estos datos en sus correspondientes términos en la fórmula, se obtuvieron los resultados, siguiendo el procedimiento descrito a continuación:

$$n_{82} = \frac{66}{2653} \times 348$$

n82 = 9 empleados administrativos de la empresa N° 82

De esta manera, se procede a realizar la estimación de las submuestras de las otras empresas sobre la base de este procedimiento, todo lo cual, permite establecer la distribución descrita en el Cuadro siguiente:

La técnica elegida con el fin de registrar los datos necesarios para realizar esta investigación es la observación mediante encuesta, siendo los instrumentos seleccionados para cumplir con este fin, los formatos con escalas de actitud, distinguidos entre otros (los cuestionarios o entrevistas estructuradas), para describir cada una de las variables de estudio a partir de sus indicadores.

Al respecto de la selección de la observación mediante encuesta como procedimiento, Sierra (1998) explica lo siguiente:

... hecho el plan de la investigación a desarrollar y definida su población, comienza el contacto directo del investigador con la realidad que caracteriza a las variables y a sus indicadores. El procedimiento siguiente tiene por finalidad la recolección de los datos mediante aquellos instrumentos y técnicas que sean aplicables según la realidad del estudio. (p. 297).

En líneas generales, la encuesta ofrece la particularidad de presentar características específicas y permitir la medición de datos objetivos por parte del investigador.

De acuerdo con lo descrito, Hernández y otros (2003), comentan que estos medios se diseñan y aplican para contribuir con el carácter de objetividad e imparcialidad de los procesos de investigación, así como para apoyar los fines establecidos por sus planificadores, sin los rigores a los que se someten los instrumentos inéditos.

En este sentido, se proponen los formatos construidos con un número determinado de reactivos, dirigidos para operacionalizar indicadores estandarizados sobre ciertas variables y facilitar la obtención de resultados. En resumen, las principales características de estos instrumentos se describen a continuación.

De acuerdo con Rodríguez (2002), definir una encuesta en el tema de las compensaciones salariales, comprende determinar el procedimiento, la estructura y la forma bajo la cual se registran los datos. Como técnica de investigación, constituye un procedimiento que se realiza con el fin de establecer un intercambio de información sobre salarios y otros, como por ejemplo, política salarial, beneficios ofrecidos, así como sobre el comportamiento organizacional, a fin de lograr un sistema de compensaciones adecuado al ambiente y ámbito empresarial observado.

Según el mencionado experto, los instrumentos más adecuados para recopilar datos sobre sueldos y salarios, son los cuestionarios, la entrevista personal y la entrevista telefónica, dado el alcance y facilidades que éstos describen en su aplicación y procesamiento.

De acuerdo con lo expuesto, para esta investigación, los datos requeridos se registran mediante un cuestionario diseñado y denominado Sistema de Compensaciones 2006, estructurado con una escala de actitud como opciones de respuesta, cuyas especificaciones se describen en el Cuadro 1.

Las respuestas indicadas por los sujetos de la muestra se convierten en datos, los cuales a su vez, representan los indicadores establecidos para medir la variable Sistema de Compensaciones.

Cuadro 1
Distribución de puntajes a las opciones de respuesta - SISCOM

Alternativas de respuesta	Puntajes
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Fuente: Maldonado, Seijo (2006)

En definitiva, el instrumento identificado como SISCOM_2006, presenta 40 ítems, siendo su puntaje mínimo posible de 40 puntos y el máximo de 200 puntos. De igual manera, se describe una escala de actitud de cinco opciones de respuestas para establecer la posición de los sujetos. Por todo lo anterior, la estructura de dicho cuestionario se corresponde con preguntas cerradas, distribuidas de acuerdo con los indicadores descritos para esta variable.

Para medir la variable desempeño laboral se estableció un cuestionario, tipo Lickert conformado por dos reactivos por cada indicador de la variable de estudio.

En general, este instrumento identificado como DES, presenta 32 reactivos, siendo su puntaje mínimo posible de 32 puntos y el máximo de 160 puntos. De igual

manera, se describe una escala de actitud de cinco opciones de respuestas para establecer la posición de los sujetos, cuyos términos y valores se detallan en el Cuadro 2. La distribución de la estructura de dicho cuestionario se corresponde con los indicadores establecidos para esta variable

Cuadro 2
Distribución de puntajes a las opciones de respuesta - DES

Alternativas de respuesta	Puntajes
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Fuente: Maldonado, Seijo (2006)

Finalmente, para la interpretación de las respuestas registradas por los empleados administrativos de las empresas contratistas petroleras localizadas en el estado Zulia, se establece el baremo descrito en el Cuadro 3.

Cuadro 3
Baremo para la interpretación de las variables

Puntuación ≥ 4 Presencia del atributo
Puntuación < 4 Ausencia del atributo

Fuente: Maldonado, Seijo (2006)

Después de diseñados los instrumentos de recolección de datos, los mismos fueron sometidos a un estudio técnico para la identificación de su validez y confiabilidad. Según Hernández y otros (2003), la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir; mientras que la confiabilidad se refiere al grado en el cual su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce los mismos resultados.

En este orden de ideas, la validez del instrumento se obtuvo mediante la evaluación por parte de diez (10) expertos en el área de la Gerencia de Recursos Humanos.

En cuanto a la confiabilidad del cuestionario, se determinó a través de una prueba piloto, aplicada a treinta (30) sujetos de similares características a las de la población objeto de estudio, con el fin de buscar la factibilidad de uso del instrumento. Señalan Hernández y otros (2003), que existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad que oscilan entre 0 y 1, donde un coeficiente de 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad.

Luego de aplicado el cuestionario, se realizó la determinación del coeficiente de Alpha Cronbach, el cual se aplica en cuestionarios con ítems de varias alternativas, con el propósito de indicar que los ítems guardan una correlación positiva.

Para esto se utilizó una hoja de cálculo en Excel y la siguiente fórmula

$$rtt = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Donde:

K = Número de ítems

Si2 = Varianza de los puntajes por cada ítem

St2 = Varianza de los puntajes totales

rtt = Coeficiente de Cronbach

En líneas generales, este procedimiento indica el grado con el cual una medición se relaciona con el contexto teórico que se pretende medir, considerando la obtención de un valor que esté comprendido entre 0.70 hasta 1.00 para ser aceptable. Tomando en cuenta estas prerrogativas y aplicando la fórmula para el Cuestionario SIS 2006 se obtuvo que la confiabilidad del instrumento es de 0,864, lo que indica que el instrumento es confiable mientras que los resultados obtenidos para el Cuestionario DES 2006 fue de 0,906 que igualmente indica la confiabilidad del instrumento

La interpretación de la información obtenida a partir de los indicadores, es objeto de cálculos de medidas de tendencia central para determinar el criterio y la calificación por rangos de las variables, sus dimensiones e indicadores de acuerdo con las respuestas de los empleados administrativos de las empresas contratistas petroleras localizadas en el estado Zulia, en relación con el sistema de compensaciones y el desempeño laboral.

Asimismo, las respuestas obtenidas, son interpretadas mediante estadísticas descriptivas, considerando la distribución cuantitativa final de los sujetos según sus respectivos puntajes, así como la necesidad de llevar a cabo el cálculo de frecuencias absolutas y frecuencias relativas para facilitar la presentación y discusión de los resultados, organizándose esta información en el cuarto capítulo de esta investigación.

Seguidamente, para la ilustración de los resultados se considera la aplicación de gráficas circulares y de barras, como recursos representativos para visualizar la posición de los sujetos de esta investigación de acuerdo con las tendencias de sus respuestas ante los indicadores aplicados y según sus respectivos contenidos, facilitando así la observación de la posición de los sujetos en relación con las dimensiones de las variables de estudio, sistema de compensaciones y desempeño laboral.

Finalmente, para establecer el grado de relación existente entre dichas variables, se considera el procedimiento indicado por Pearson sobre la base del cálculo de medidas de tendencia central y dispersión a partir de los resultados obtenidos de los indicadores.

Esta medida de correlación lineal, comúnmente usada en la estadística, se reconoce como coeficiente de correlación de Pearson y se denota por el símbolo r_s, tal como lo indica la expresión descrita a continuación:

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

Donde:

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

SC_x = Desviación estándar del rango x.

SC_y = Desviación estándar del rango y.

En resumen, a partir de la aplicación de los instrumentos señalados, se suministran los datos necesarios para obtener la información sobre la relación entre las variables sistema de compensaciones y desempeño laboral, considerando la metodología antes descrita.

El coeficiente de correlación obtenido mediante la aplicación de la mencionada fórmula fue del 0.99, lo cual indica una relación significativa entre las variables objeto de estudio.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Luego de haber realizado el análisis de los resultados obtenidos, se procedió con la discusión de los mismos considerando los objetivos específicos, las bases teóricas planteadas y la tendencia reflejada en las encuestas realizadas, con el fin de alcanzar el objetivo general de la investigación dirigido a determinar la relación entre el sistema de compensaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de las empresas contratistas petroleras localizadas en el estado Zulia.

En tal sentido, al describir los componentes del sistema de compensaciones de las empresas contratistas petroleras zulianas se observa que el promedio obtenido para esta variable indica que la percepción general del personal administrativo en relación con las políticas salariales, es que el mismo no cumple con sus expectativas. Estos hallazgos están en contraposición de las exposiciones de Werther y Davis (2001), quienes acotan que es necesario un sistema de compensaciones que coadyuve en la administración estratégica de sus recursos humanos, lo cual redundará en el éxito y en la eficiencia de la empresa.

Así pues, atendiendo a las consideraciones de Morales y Velandia (2001) referidas a que las organizaciones deben optar por un sistema de compensaciones que respalde y conduzca al logro de la misión, visión, estrategia y objetivos de la empresa, se procedió a describir el comportamiento de los componentes del sistema de compensaciones de las empresas contratistas petroleras zulianas. En este sentido, se obtuvo que no hay una fuerte presencia de los cuatro (4) componentes del sistema de compensaciones.

En el caso del salario base, considerado su primer componente, se infiere que las empresas contratistas objeto de estudio no mantienen un continuo seguimiento a los aspectos que conforman el mismo, como lo son la fijación de salario, el período de aumento salarial, el trabajo por turno y el monto del salario, en virtud que los promedios obtenidos para cada indicador se encuentran en el orden de 2.9, es decir, con tendencia ligeramente negativa. En contraposición, con lo expuesto con Morales y Velandia (2001), quienes sostienen que el sueldo es el punto de referencia del “asalariado” para formarse una idea sobre la equidad con la cual es tratado.

Destacan también los precitados autores, que si el trabajador no percibe una retribución de manera equitativa, se producirán efectos negativos en su productividad (retrasos, ausentismos, rotación de trabajos, huelgas, entre otras), mientras que una impresión de equidad se reflejará positivamente en el ambiente organizacional.

Asimismo, acotan que los objetivos primarios del sistema de remuneración son ser equitativos al interior de la empresa y competitivos en relación con las empresas que concurren al mercado laboral demandando el mismo tipo de mano de obra, de manera que permita a la organización atraer y conservar empleados.

En relación con los incrementos por mérito, segundo componente constituido por la asignación básica, satisfacción, esfuerzo/salario y el rendimiento, fueron calificados por los encuestados con una puntuación promedio de 3, vale decir, con una tendencia neutral, por lo cual se infiere que las contraprestaciones recibidas por un destacado desempeño, no cubre totalmente las expectativas de los empleados administrativos de las empresas contratistas petroleras.

Estos hallazgos, no se concilian con las recomendaciones de Morales y Velandia (2001), al expresar que estos incrementos están referidos a todas las adiciones que se realice sobre el salario de un trabajador, como consecuencia de una evaluación de su gestión que arroje resultados positivos, es decir, que denote cumplimiento de los objetivos preestablecidos por parte del trabajador. De allí que, para algunas empresas este es el objetivo final del proceso de valoración, igualmente para un segmento importante de trabajadores, la valoración adquiere trascendencia en la medida que se relaciona con aspectos monetarios.

En cuanto al tercer componente, referido a los incentivos salariales, se obtuvo ausencia del mismo, dado que los trabajadores consideraron que la bonificación por transporte, el incentivo monetario, los gastos de traslado y el gasto por vestido, no son considerados como parte de sus incentivos, en contraposición de las

exposiciones de Morales y Velandia (2001), quienes consideran que los incentivos salariales están destinados a recompensar de manera variable, es decir, según la productividad del período, a aquellos empleados con altos niveles de rendimiento.

Asimismo, los precitados autores complementan su comentario señalando, que es común observar, que quienes perciben solo una asignación básica se conformarán con cumplir los criterios de desempeño establecidos en la descripción del puesto de trabajo, sin embargo, cuando las organizaciones requieren obtener la mayor productividad del talento humano para seguir siendo competitivas, ofrecen a sus trabajadores complementos en dinero a cambio de un mayor esfuerzo; lo cual no implica que sea el único mecanismo de motivación al logro de metas.

Igualmente, los incentivos constituyen el elemento más dinámico y motivador que permite respaldar de una manera directa la misión, visión, la estrategia y los objetivos de la organización; por tanto, deben ser absolutamente compatibles con la cultura organizacional y estar integrados con los demás procesos de gestión del talento humano, como son la evaluación del desempeño y la capacitación.

Finalmente, en lo relativo al cuarto componente del sistema de compensaciones, identificado como prestaciones (beneficios), se observa en la respuesta de los trabajadores administrativos que las empresas contratistas petroleras contemplan los beneficios salariales compensatorios, a su satisfacción en lo referente a las utilidades y los seguros de vida, similar tratamiento es otorgado a los servicios de salud, seguros médicos y permisos remunerados al calificarlos con puntuaciones promedios de 3.4, sin embargo, las pensiones y los planes de jubilación obtuvieron una calificación promedio de 1.6 , lo cual evidencia la ausencia del beneficio.

En atención a los resultados obtenidos, el tratamiento otorgado al componente beneficio por las empresas contratistas petroleras, se contradice con las recomendaciones de Morales y Velandia (2001), quienes mencionan que al tratar sobre el sistema salarial, debe hacerse referencia a las retribuciones indirectas, beneficios o prestaciones debido a la importancia que tienen como complemento de los programas salariales de los trabajadores.

También señalan que, las razones que fundamentan la implantación de beneficios o prestaciones para los trabajadores, están dirigidas a proveer al trabajador un mínimo nivel de beneficios destinados a protegerlo a él y a su familia de los riesgos que podrían poner en peligro su seguridad económica y salud, bien sea en el corto, mediano o largo plazo.

En cuanto a la jerarquización de los componentes predominantes en el sistema de compensaciones, debidamente explicado al describirlos en el primer objetivo, se observa que la mayor consideración se otorga a las prestaciones (beneficios) en especial al seguro de vida, seguido por las utilidades, y en una relación decreciente los incentivos por mérito, específicamente el rendimiento y la asignación básica. Luego, los incentivos salariales particularmente los de gastos de educación y alimentación, para finalizar con el componente salario base.

Esta percepción de los trabajadores, indica su inconformidad con el tratamiento otorgado por la empresa al sistema salarial, al restarle importancia al salario base

como retribución de la labor realizada por sus colaboradores, lo cual ocasiona que sea ubicado por ellos en el más bajo nivel de la jerarquización de los componentes del sistema salarial. Lo cual no se concilia con las exposiciones de Werther y Davis (2001), quienes consideran que “Los sueldos y salarios están representados por la contraprestación monetaria que el trabajador recibe a cambio de la labor prestada a una organización.”

Para ilustrar la apreciación de los trabajadores sobre el tratamiento a los componentes del sistema salarial en las empresas constructoras del estado Zulia, en la tabla 1 se presenta un detalle de las puntuaciones individuales y los promedio obtenidos por todos los componentes del mencionado sistema, lo cual permitió su jerarquización.

Tabla
Jerarquización de los componentes predominantes en el sistema de compensaciones

Sub-Dimensión	Promedio por Sub-dimension	Indicadores	Promedio por Indicador
Prestaciones (beneficios)	3.1	Seguro de vida	4.4
		Utilidades	4.1
		Seguros médicos	3.6
		Servicios de salud	3.5
		Permisos remunerados	3.1
		Pensiones	1.6
		Planes de jubilación	1.5
Incrementos por méritos	3.0	Rendimiento	3.3
		Asignación básica	2.9
		Satisfacción esfuerzo/salario	2.7
Incentivos salariales	3.0	Gasto de educación	4.2
		Gasto de alimentación	4.2
		Gasto de traslado	3.1
		Bonificación por transporte	2.6
		Incentivo monetario	2.3
		Gasto de vestido	1.6
Salario base	2.9	Fijación de salarios	3.7
		Periodo de aumento salarial	3.5
		Monto del salario	2.5
		Trabajo por turno	1.9

Ante estos resultados, se observa que las empresas contratistas petroleras objeto de este estudio, establecen su sistema de compensaciones en base a criterios divergentes de la doctrina expuesta por autores versados en la gestión del talento humano, lo cual no siempre asegura un alto desempeño laboral.

Como introducción al análisis de la variable desempeño laboral, debe señalarse que está referido a la actuación y rendimiento laboral que exteriorizan las personas de acuerdo con los requerimientos, características de su entorno laboral y condiciones que definen sus puestos de trabajo. En tal sentido, fue necesario

emplear como indicadores de medición una serie de factores que inciden en el desempeño laboral del trabajador, los cuales reflejan la forma como ha sido ejercido su rol en la organización.

Todo ello, acorde con los criterios de Bittel y Newstrom (1997), al señalar que los factores del desempeño laboral son muy variables, no obstante, guardan una estrecha relación al perseguir el establecimiento de la tendencia del trabajador desde la última evaluación, las condiciones de eficacia y eficiencia en las cuales lo ha hecho y la medida como pudo haber mejorado dicho desempeño. A fin de efectuar un proceso justo, estos factores deben estar sustentados en hechos ciertos.

Así pues, al identificar los factores del desempeño laboral presentes en el personal administrativo de las empresas contratistas petroleras zulianas, pudieron encontrarse los factores actitudinales de carácter subjetivo, los cuales reflejan la percepción que los trabajadores tienen acerca de su disposición en el ejercicio de sus funciones laborales, en concordancia con lo expresado por Bittel y Newstrom (1997) al considerar que los Factores subjetivos o actitudinales representan acciones u opiniones de naturaleza intrínseca del trabajador.

En tal sentido, se determinó que los resultados arrojados por el criterio de la mayoría de los trabajadores de este sector laboral, pueden considerarse fuertes dado el resultado promedio obtenido mayor a 4 puntos. Siendo necesario destacarse que la responsabilidad en reconocer y aceptar el compromiso laboral con la organización, es el mayor indicador de desempeño laboral. De igual manera, asignan evidente importancia a la disciplina, aceptando y cumpliendo la normativa interna, mostrando cooperación al mostrar disposición de alinearse en un mismo objetivo en la resolución de los problemas que permitan alcanzar las metas organizacionales.

Lo expuesto, se concilia con las consideraciones de Bittel y Newstrom (1997) quienes afirman que en el desempeño laboral están presentes factores orientados a la representación de opiniones en un ámbito más abstracto, tales como: actitudes, autodesarrollo, personalidad, responsabilidad, capacidad de adaptación, disciplina, por lo cual hay que tomar en cuenta las fortalezas y debilidades de cada trabajador, el nivel en el cual éstas afectan sus labores, la estimación del potencial del individuo y su desempeño esperado en función de las oportunidades que la empresa le brinde.

Asimismo, se identificaron los factores operativos, con resultados promedios superiores a 4 puntos, lo cual refleja la presencia del atributo. Debe señalarse que, los indicadores con puntajes más significativos son el trabajo en equipo, la calidad del trabajo y el conocimiento del cargo. Lo cual se sustenta en la opinión de los entrevistados, quienes consideran que el trabajo en equipo y el conocimiento del cargo permiten desarrollar con mayor eficiencia las tareas encomendadas al operar como una unidad productiva, lo cual redundará en beneficio de los resultados al reflejar alta calidad en el trabajo realizado.

Lo expuesto se concilia, con los planteamientos de Bittel y Newstrom (1997), al expresar que los factores objetivos u operativos están referidos a hechos firmes y producen resultados mensurables, como la calidad, cantidad, conocimientos del cargo y de la organización, seguridad, asistencia, entre otros. Estos señalamientos los reafirma Daniels (1997), quien sostiene que es imprescindible saber no sólo cuanto se produjo, sino también las características de lo producido y el tiempo empleado.

Como se observa, el desempeño laboral depende de diversos factores, los cuales al interrelacionarse generan resultados que favorecen o perjudican las metas organizacionales; en consecuencia la gerencia moderna está otorgando significativa importancia a estos factores a fin de optimizar los que inciden en el desempeño de los trabajadores, dado que cualquier variación puede desencadenar una serie de efectos inesperados.

Para establecer la relación entre el sistema de compensaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de las empresas contratistas petroleras zulianas, fue necesario asociar estadísticamente los resultados obtenidos para ambas variables. En tal sentido, debe señalarse que el resultado del coeficiente de correlación fue de 0.99, lo que refleja una correlación fuerte positiva entre el sistema de compensaciones y el desempeño laboral.

Sin embargo, al analizar separadamente las variables, se observa una disonancia, por cuanto los resultados sobre el sistema de compensaciones obtenidos del personal administrativo de las empresas contratistas petroleras localizadas en el estado Zulia, arrojan resultados débiles y alto sobre el desempeño. Lo cual pudiera justificarse en el hecho que los salarios básicos son bajos, pero los beneficios son atractivos y satisfacen las expectativas del personal, en consecuencia, el trabajador se preocupa por realizar sus tareas con calidad a fin de mantener su posición en la organización.

CONSIDERACIONES FINALES

El desarrollo de esta investigación condujo a establecer la relación entre el sistema de compensaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de las empresas contratistas petroleras localizadas en el estado Zulia. Luego del desenvolvimiento y culminación de cada uno de los objetivos planteados, a continuación se emiten las siguientes consideraciones finales.

En relación con el primer componente del sistema de compensaciones, como lo es el salario base, se puede establecer la no coincidencia con las políticas de fijación de salario, del período de aumento salarial, del trabajo por turno y del monto del salario, lo cual es soportado con los resultados obtenidos, debido a que el personal no cree que exista una adecuada equidad en el establecimiento de este tipo de componente.

En cuanto al siguiente componente, como lo son los incentivos por mérito, conformados por la asignación básica, satisfacción, esfuerzo/salario y el rendimiento, es importante mencionar, que los empleados, de acuerdo con los resultados obtenidos, no están de acuerdo en considerar que el salario percibido

contenga una asignación por incentivo o que el ser productivo genere un reconocimiento al esfuerzo realizado, aún cuando éstos sean elementos incentivadores que repercuten en el rendimiento del personal.

Con relación al tercer componente, el incentivo salarial, los resultados demuestran que no todos los trabajadores perciben dentro de su salario una asignación por transporte, por vestido o por alcanzar un objetivo. Por último en el componente prestaciones (beneficios), el personal está de acuerdo en lo referente a las utilidades y los seguros de vida, sin embargo, al analizar los promedios obtenidos, no cuentan con pensiones, planes de jubilación, ni seguros médicos, que lo protejan a él y a su familia de los riesgos que podrían colocar en peligro su seguridad económica y salud, bien sea en el corto, mediano o largo plazo.

En cuanto a la jerarquización de los componentes predominantes en el sistema de compensaciones establecidos para el personal administrativo de las empresas contratistas petroleras zulianas, es importante mencionar que la mayor consideración se otorga a las prestaciones (beneficios), en especial al seguro de vida, seguido por las utilidades, y en una relación decreciente los incrementos por mérito, específicamente el rendimiento y la asignación básica, seguidos por los incentivos salariales, particularmente los de gastos de educación y alimentación, para finalizar con el componente salario base, por lo que puede concluirse que en este tipo de empresa se presta mayor importancia a las asignaciones que inciden sobre el desempeño.

En cuanto al desempeño laboral, se identificaron factores del desempeño laboral presentes en el personal administrativo de las empresas contratistas petroleras zulianas, referidas a la actuación y rendimiento laboral exteriorizado por las personas de acuerdo con los requerimientos, características de su entorno laboral y condiciones que definen sus puestos de trabajo. Observándose factores actitudinales de carácter subjetivo, los cuales a criterio de la mayoría de los trabajadores de este sector laboral, pueden considerarse fuertes dado el resultado promedio obtenido.

En cuanto a los factores operativos, se encontró que para efectos del desempeño laboral el indicador más significativo es el trabajo en equipo, en virtud que permite desarrollar con mayor eficiencia las tareas encomendadas al operar como una unidad productiva, lo cual redundaría en beneficio de los resultados al reflejar alta calidad en el trabajo realizado, donde también incide el conocimiento en el cargo desempeñado.

Finalmente, se estableció la existencia de una relación significativa entre el sistema de compensaciones y el desempeño laboral, concluyéndose que existe una correlación o asociación positiva entre las variables, considerando el resultado obtenido luego de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, cuyo resultado de 0.99, implica estadísticamente que existe correlación fuerte positiva entre las dos variables objeto de estudio, por lo cual se infiere que en las contratistas petroleras el sistema de compensación influye en el desempeño laboral.

Luego de haber expuesto las consideraciones finales a las cuales condujo la interpretación y discusión de los resultados, se procedió a formular algunas recomendaciones destinadas a contribuir con las empresas objeto de estudio.

En cuanto a la variable sistema de compensación, se recomienda a las empresas contratistas petroleras localizadas en el estado Zulia, que en las políticas de asignación de salario base, exista una adecuada equidad en el establecimiento de éste tipo de componente debido a que la inequidad en la retribución, produce efectos negativos en su productividad (retrasos, ausentismos, rotación de trabajos, huelgas, entre otras), mientras que una impresión de equidad se reflejará positivamente en el ambiente organizacional.

En relación con el incentivo por mérito, se hace necesario que estas empresas consideren asignar sobre el salario del trabajador, estímulos que se generen como consecuencia de una evaluación de su gestión con resultados positivos, es decir, que denote cumplimiento de los objetivos preestablecidos por la organización. Debido a que, para algunas empresas este es el objetivo final del proceso de valoración, e igualmente para un segmento importante de trabajadores, donde la valoración adquiere trascendencia en la medida que se relaciona con aspectos monetarios.

Así mismo, en referencia con los incentivos salariales, se debe revisar lo relativo a la bonificación por transporte, el incentivo monetario, los gastos de traslado y el gasto por vestido, debido a que estos incentivos son destinados a recompensar de manera variable, es decir, según la productividad del período, a aquellos empleados con altos niveles de rendimiento

Lo anteriormente mencionado incide en que quienes perciben solo una asignación básica, se conformarán con cumplir los criterios de desempeño establecidos en la descripción del puesto de trabajo, sin embargo, cuando las organizaciones requieren obtener la mayor productividad del talento humano para seguir siendo competitivas, ofrecen a sus trabajadores, entre otras cosas, complementos en dinero a cambio de un mayor esfuerzo.

De igual manera, este tipo de empresas, deben atender las prestaciones (beneficios) debido a la importancia que tienen como complemento de los programas salariales de los trabajadores. Las razones que fundamentan la implantación de beneficios o prestaciones para los trabajadores, están dirigidas a proveer al trabajador un mínimo nivel de beneficios destinados a protegerlo de riesgos que podrían poner en peligro su seguridad económica y salud.

Finalmente, se hace necesario que las empresas contratistas petroleras del Estado Zulia, revisen lo relativo a la jerarquización de los componentes del sistema de compensaciones, en cuanto a su personal administrativo, debido a que actualmente le prestan mayor importancia a las asignaciones que inciden directamente sobre el desempeño laboral, lo cual no incentiva en forma continua hacia un alto rendimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BITELL J. y NEWSTRON, J. (1997). **Administración de Recursos Humanos**. Editorial McGraw Hill. México.
- CHAVEZ, N. (2001). **Introducción a la Investigación Educativa**. Editorial Arts Gráfica S.A., Caracas.
- DANIELS, A. (1997). **Gerencia del Desempeño**. Editorial McGraw Hill. Colombia.
- HERNÁNDEZ, R.; FERNÁNDEZ, C. Y BAPTISTA, P. (2003). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc. Graw Hill. México.
- HURTADO, C. (1999). **El Proceso de Investigación**. Editorial San Pablo. Santiago de Chile.
- KERLINGER, F. (2000). **Investigación del Comportamiento**. Editorial Interamericana. México.
- MORALES, J. y VELANDIA, N. (2001). **Salarios, Estrategia y Sistema Salario de Compensaciones**. Colombia, Editorial Mc Graw Hill.
- RODRIGUEZ, A. (2002). **Investigación experimental**. Editorial Trillas. México
- SABINO, C. (1998). **El Proceso de Investigación**. Editorial Paraninfo. Caracas.
- SIERRA, R. (1998). **Técnicas de Investigación en las Ciencias Sociales**. Editorial Paraninfo. Venezuela.
- TAMAYO, M. (2001). **El Proceso de Investigación Científica**. Editorial Limusa. México.
- WERTHER, W. y DAVIS K. (2001). **Administración de Personal y Recursos Humanos**. Editorial Mc. Graw Hill. México.