



La compensación salarial y la calidad de vida laboral  
de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao  
2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión del Talento Humano.**

**AUTOR:**

Br. Christian Paul Mogollon Yance

**ASESOR:**

Dr. Jacinto Joaquin Vertiz Osoreo

**SECCIÓN:**

Ciencias Administrativas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**PERU-2018**

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MOGOLLON YANCE, CHRISTIAN PAUL**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión del Talento Humano*, ha sustentado la tesis titulada:

**LA COMPENSACIÓN SALARIAL Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA IESA S.A. - CALLAO 2018**

Fecha: 1 de setiembre de 2018

Hora: 2:30 p.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Hugo Agüero Alva

Firma: 

**SECRETARIO:** Mg. Abner Chávez Leandro

Firma: 

**VOCAL:** Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

..... *- Doblidad en defensa de la Metodología* .....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *- Redacción en estilo APA para citas y Referencias.* .....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Dedicatoria**

Este trabajo de grado se lo dedico a los seres que más amo en mi vida (mi hijo, mis padres, mi esposa, mi familia en general), ya que todos han contribuido a mi crecimiento profesional durante toda mi vida; ya sea con sus consejos, con su perseverancia, con su paciencia, con su comprensión; y por sobre todas las cosas por su amor hacia mi persona.

## **Agradecimientos**

A Dios por darme la vida, salud y los medios necesarios, porque sé que él es el principal responsable de todo en la vida; a mi hijo porque con su amor y comprensión me da las fuerzas necesarias para no decaer y luchar hasta el final, a mis padres por enseñarme desde niño que la educación es muy importante en la vida, por enseñarme a luchar por mis objetivos y por siempre haberme dado todo el apoyo durante toda mi vida; a mi esposa por comprender el poco tiempo que le dedico y por tenerme paciencia cuando la necesite, a la empresa donde laboro por darme las facilidades y el apoyo del caso para desarrollar esta maestría y finalmente a la Universidad Cesar Vallejo por ser una institución que brinda una educación de calidad a un costo justo lo que permite que muchas personas puedan lograr sus objetivos de aprendizaje.

### **Declaración de Autoría**

Yo Christian Paul Mogollon Yance, estudiante del Programa de Maestría en gestión del talento humano, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018” presentada, en 84 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión del Talento Humano, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- Haber indicado todas las fuentes utilizadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis que provienen de otras fuentes, de acuerdo con lo indicado en las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No se ha hecho uso de otra fuente distinta de las indicadas en el presente trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

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

Lima, 16 de Agosto del 2018

.....

Br. Christian Paul Mogollon Yance

DNI N° 40709738

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis ““La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018””, que tuvo como objetivo medir la relación que existe entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral.

La presente investigación ha sido estructurada en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo uno se presenta los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo dos se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación. En el tercer capítulo se presentan los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El cuarto capítulo contiene la discusión de los resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones. El sexto capítulo contiene las recomendaciones respectivas y el séptimo capítulo las referencias bibliográficas. Finalmente se presentan los anexos que respaldan la investigación.

El autor.

## Índice

	<b>Páginas</b>
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
<b>I. Introducción</b>	<b>14</b>
1.1 Realidad Problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.2.1 Trabajos previos internacionales	17
1.2.2 Trabajos previos nacionales	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1 Bases teóricas compensación salarial	21
1.3.2 Bases teóricas calidad de vida laboral	28
1.4 Formulación del problema	36
1.4.1 Problema general	36
1.4.2 Problemas específicos	36
1.5 Justificación del estudio	37
1.5.1 Justificación teórica	37
1.5.2 Justificación social	37
1.5.3 Justificación practica	37
1.6 Hipótesis	38
1.6.1 Hipótesis general	38
1.6.2 Hipótesis especificas	38
1.7 Objetivos	38
1.7.1 Objetivo general	38
1.7.2 Objetivos específicos	39
<b>II. Método</b>	<b>40</b>
2.1 Diseño de estudio	41
2.2 Variables, operacionalización	42

2.2.1 Compensación salarial	42
2.2.2 Calidad de vida laboral	43
2.3 Población y muestra	45
2.3.1 Población	45
2.3.2 Muestra	46
2.3.3 Muestreo	46
2.4 Técnicas, instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.4.1 Técnica de recolección de datos	46
2.4.2 Instrumento de recolección de datos	46
2.4.3 Validación y confiabilidad de instrumentos	48
2.5 Métodos de análisis de datos	50
2.6 Aspectos éticos	51
<b>III. Resultados</b>	<b>52</b>
3.1 Resultados descriptivos	53
3.1.1 Compensación salarial	53
3.1.2 Compensación salarial dimensión financiera	54
3.1.3 Compensación salarial dimensión no financiera	55
3.1.4 Calidad de vida laboral	56
3.1.5 Calidad de vida laboral - indicadores individuales	57
3.1.6 Calidad de vida laboral - medio ambiente de trabajo	58
3.1.7 Calidad de vida laboral – organización de los trabajadores	59
3.1.8 Calidad de vida laboral – entorno socio laboral	60
3.2 Resultados correlacionales	61
3.2.1 Compensación salarial y calidad de vida laboral	61
3.2.2 Compensación salarial y indicadores individuales	62
3.2.3 Compensación salarial y medio ambiente de trabajo	63
3.2.4 Compensación salarial y organización de los trabajadores	64
3.2.5 Compensación salarial y entorno socio laboral	65
<b>IV. Discusión</b>	<b>66</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>72</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>76</b>
<b>VII. Referencias</b>	<b>79</b>
<b>Anexos</b>	<b>83</b>



## Índice de tablas

		<b>Páginas</b>
Tabla 1:	Operacionalización de la variable Compensación salarial	<b>44</b>
Tabla 2:	Operacionalización de la variable Calidad de vida laboral	<b>45</b>
Tabla 3:	Validez del instrumento según expertos para la compensación salarial	<b>49</b>
Tabla 4:	Validez del instrumento según expertos para la calidad de vida laboral	<b>49</b>
Tabla 5:	Escala de valores para determinar la confiabilidad (Hogan, 2004)	<b>50</b>
Tabla 6:	Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	<b>50</b>
Tabla 7:	Distribución de frecuencias de compensación salarial de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018	<b>53</b>
Tabla 8:	Distribución de frecuencias de la compensación salarial en la dimensión financiera de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018	<b>54</b>
Tabla 9:	Distribución de frecuencias de la compensación salarial en la dimensión no financiera de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018.	<b>55</b>
Tabla 10:	Distribución de frecuencias de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018	<b>56</b>
Tabla 11:	Distribución de frecuencias de la calidad de vida laboral en la dimensión de indicadores individuales de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018	<b>57</b>
Tabla 12:	Distribución de frecuencias de la calidad de vida laboral en la dimensión de medio ambiente de trabajo de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018	<b>58</b>
Tabla 13:	Distribución de frecuencias de la calidad de vida laboral en la dimensión de organización de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018	<b>59</b>
Tabla 14:	Distribución de frecuencias de la calidad de vida laboral en la dimensión de entorno socio laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018	<b>60</b>
Tabla 15:	Correlación entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. Callao – 2018	<b>61</b>
Tabla 16:	Correlación entre la compensación salarial y los indicadores individuales	<b>62</b>

de los trabajadores de la empresa IESA S.A. Callao – 2018

- Tabla 17: Correlación entre la compensación salarial y el medio ambiente del **63**  
trabajo de los trabajadores de la empresa IESA S.A. Callao – 2018
- Tabla 18: Correlación entre la compensación salarial y la organización de los **64**  
trabajadores de la empresa IESA S.A. Callao – 2018
- Tabla 20: Correlación entre la compensación salarial y el entorno socio laboral de **65**  
los trabajadores de la empresa IESA S.A. Callao – 2018.

## Índice de figuras

	<b>Páginas</b>
Figura 1: Consecuencias de un otorgamiento de una compensación	<b>23</b>
Figura 2: Composición del salario	<b>24</b>
Figura 3: Diferentes tipos de compensación salarial	<b>27</b>
Figura 4: Conceptos de calidad de vida laboral en el tiempo	<b>30</b>
Figura 5: Definiciones de calidad de vida laboral en el tiempo	<b>31</b>
Figura 6: Dimensiones e indicadores de calidad de vida laboral	<b>36</b>
Figura 7: Niveles de compensación salarial	<b>53</b>
Figura 8: Niveles de compensación salarial en la dimensión financiera	<b>54</b>
Figura 9: Niveles de compensación salarial en la dimensión no financiera	<b>55</b>
Figura 10: Niveles de calidad de vida laboral	<b>56</b>
Figura 11: Niveles de calidad de vida laboral en los indicadores individuales	<b>57</b>
Figura 12: Niveles de calidad de vida laboral en el medio ambiente de trabajo	<b>58</b>
Figura 13: Niveles de calidad de vida laboral en la organización de los trabajadores	<b>59</b>
Figura 14: Niveles de calidad de vida laboral en el entorno socio laboral	<b>60</b>

## Resumen

La investigación titulada “Compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018”, tuvo como objetivo medir la relación entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

Bajo un enfoque cuantitativo, basada en el método hipotético deductivo, se desarrolló una investigación básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental y corte transversal con una población que estuvo constituida por 120 trabajadores de la empresa en la sede callao; para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta y se realizó a través de instrumentos validados por juicio de expertos y confiables con un Alfa de Cronbach de (0.963) y (0.988) respectivamente.

Los resultados evidenciaron que existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral, con un Rho de Spearman de 0.530 (relación directa moderada), siendo significativa con un pvalor =0.000 <0.05, se evidencia, que los trabajadores perciben que a mayor compensación salarial, mejorara la calidad de vida laboral, en la empresa IESA S.A. – Callao.

**Palabras clave:** compensación, compensación salarial, calidad de vida laboral

### **Abstract**

The research entitled "Salary compensation and the quality of work life of the workers of the company IESA S.A. - Callao 2018 ", aimed to measure the relationship between salary compensation and the quality of work life of the workers of the company IESA S.A. - Callao 2018.

Under a quantitative approach, based on the hypothetical deductive method, a basic investigation was developed, of correlational level, of non-experimental design and cross-section with a population that was constituted by 120 workers of the company in Callao headquarters; to collect the information the survey technique was used and it was carried out through instruments validated by expert and reliable judgment with a Cronbach Alpha of (0.963) and (0.988) respectively.

The results showed that there is a direct relationship between wage compensation and quality of working life, with a Spearman's Rho of 0.530 (moderate direct relationship), being significant with a pvalor = 0.000 <0.05, it is evident that workers perceive that to greater wage compensation, improve the quality of working life, in the company IESA SA - Callao.

**Keywords:** compensation, salary compensation, quality of working life

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

En el mundo globalizado de hoy en día, donde las fronteras laborales ya no existen; las organizaciones están en la búsqueda del mejor capital humano, ya que esto le permitirá no solo maximizar sus niveles de producción y/o optimizar sus servicios brindados; sino también mantenerse en el mercado laboral y competir de la mejor manera con las otras organizaciones que ofrecen los mismos productos o servicios; una situación no tan fácil hoy en día ya que los cambios tecnológicos y las nuevas ideas que surgen del ser humano hacen que el personal que labore en una organización no solo se mantenga por la compensación salarial recibida sino también deberán existir otros factores que los motiven a quedarse en dicha organización.

En el Perú el tema de valorar al capital humano hasta antes de la firma del primer tratado de libre comercio, no era muy tomado en cuenta es decir que hasta antes del año 2006 las organizaciones que ejercían sus funciones en territorio peruano no daban mucho valor al colaborador; consideraban que pagándoles su salario y por hay algún beneficio social era suficiente, mas no veían uno de los aspectos más importantes que han sido claves para el éxito de las organizaciones en el mundo actual este es “la calidad de vida laboral”; es decir que le ofreces a un colaborador a parte de su salario, que condiciones de trabajo le das para que el colaborador desarrolle de la mejor manera sus funciones requeridas, o que tranquilidad mental le das al colaborador para que no cometa accidentes personales.

En este entender Inca (2015) menciona, que las organizaciones están en constante competencia, ya no solo localmente sino también internacionalmente, por ello es necesario la inversión constante en la capacitación de sus colaboradores con el fin de que ellos cumplan lo requerido por la organización. Pero aún existen muchas organizaciones en Perú que no cuentan con un plan de capacitación anual y mucho menos con un programa de compensaciones como premios, reconocimiento personal, etc.; que motiven al colaborador no solo a trabajar mejor sino también a no pensar en emigrar a otra organización, pues recordemos que los colaboradores son el principal valor de la empresa que diferencia a una entidad de otra.

Así como las organizaciones pretenden mantenerse competentes con el mejor capital humano, el otro lado de la moneda son los colaboradores quienes han cambiado su manera de desarrollar las labores, ya que no solo piensan en el salario

sino también buscan instituciones en las cuales ellos puedan ejercer lo aprendido en su formación académica, satisfacerse internamente con la labor que realizan, evolucionar profesionalmente y todo ello conllevara a que en algún momento puedan obtener no solo un mejor salario sino también compensaciones materiales, psicológicas y sociales.

Las labores del sector minero no son ajenas a lo mencionado, por ello hay una fuerte competencia entre las contratistas de este rubro, pues estos buscan ejecutar labores con la mejor calidad posible así como el porcentaje mínimo de accidentes laborales; estos dos aspectos son los que van a dar prestigio a las diferentes empresas contratistas.

La empresa IESA es una empresa contratista que ejecuta labores para el sector minero ya sea de extracción de minerales como de adecuación al terreno a explorar, en la actualidad cuenta con 1500 colaboradores a nivel nacional, en su sede callao cuenta con 120 colaboradores, cuenta con el departamento de Recursos Humanos quienes de acuerdo a los lineamientos otorgados por la alta dirección efectúa las contrataciones y políticas remunerativas, en la sede callao que es materia de estudio el 60% de los obreros ingresan a laborar con el sueldo mínimo legal vigente o con una compensación salarial por debajo del mercado, después de seis meses o un año de labores solicitan aumento de sueldo y en algunos casos no se da, ocasionando no solo que renuncien sino también que los que se quedan a laborar lo hagan con preocupación corriendo el riesgo de que haya accidentes laborales por ser trabajos de alto riesgo; esto los desgasta psicológicamente, desmejora su calidad de vida, los desmotiva, el clima laboral no es el mejor, ya que sienten que lo que le pagan no es equivalente a la labor que realizan lo que ocasiona que exista una alta rotación.

Es por ello que de acuerdo a lo indicado surge la interrogante: ¿Qué relación existe entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018?



## 1.2. Trabajos previos

### 1.2.1. Trabajos previos internacionales

Reyes (2017) en la tesis *Análisis de la compensación salarial y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores de la gobernación del municipio San Diego estado Carabobo*, con el objetivo de evaluar la compensación salarial y su impacto en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la institución objeto de estudio, desarrollo una investigación de diseño no experimental, es además de campo, descriptiva con base en una revisión bibliográfica, con una muestra de 34 personas, donde se aplicó la técnica de la encuesta y el análisis se basa en la estadística descriptiva, para ello se desarrolló un instrumento, estructurado en forma de escala de Likert. Como conclusión se diagnosticó que existe insatisfacción de los trabajadores con la compensación salarial.

Guerra y Sosa (2015) en la tesis *Impacto del salario emocional en la calidad de vida de los colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo de los colaboradores de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE)*, el objetivo fue determinar si el factor intrínseco de un colaborador interviene de forma positiva en la calidad de vida de los colaboradores, la investigación se realizó en la capital de Ecuador, los instrumentos realizados fueron encuestas virtuales. Como consecuencia se logró comprobar que si es influyente el salario emocional en los colaboradores, por el cual el concepto que mayor aceptación tuvo fue el de recortar el horario de salida los días viernes; todo ello conllevó a concluir que en los futuros programas de compensaciones consideren el factor intrínseco de los colaboradores, con el fin de premiar al colaborador otorgándole un periodo libre por el cumplimiento de una meta cumplida en base a lo requerido por la organización.

Caldera y Giraldo (2013) en la tesis *Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorías S.A*, cuyo objeto de estudio fue establecer un programa compensatorio en base a lo que satisface a los colaboradores, efectuó una investigación descriptiva de diseño correlacional, con una muestra de 24 colaboradores, los resultados concluyeron que al tener una remuneración no acorde con el mercado ocasiona una desmotivación total del personal ya que no hay un equilibrio entre lo remunerado y lo laborado, factores

importantes para la satisfacción laboral de un colaborador; llegando a la conclusión de que el sueldo definitivamente es uno de los factores más importantes para los colaboradores, siendo también pero en menor cuantía el que el colaborador sea reconocido.

García y Urdaneta (2013) en la tesis *Estrategias de Compensación Laboral para mejorar el desempeño del personal adscrito a la Empresa Alferca Zulia II, C.A.*, el objeto de estudio fue desarrollar Estrategias de Compensación Laboral para mejorar la labor desarrollada del personal de la empresa. El método realizado es descriptivo, de diseño no experimental, encuadrado en un diseño bibliográfico se sustenta a través de la vivencia directa y los cuestionarios aplicados, la muestra fue de 45 colaboradores. Como resultado se pudo determinar que existe un descontento total de los colaboradores en toda la empresa, es por ello que se concluyó por efectuar un plan con estrategias específicas que permitan ir rebajando poco a poco y si es posible eliminar el descontento actual de los colaboradores y a su vez este mejorara el desempeño de las labores realizadas por los mismos.

Carrasquilla y Feria (2013) en la tesis *Evaluación de la gestión de la compensación salarial en la empresa Granandina LTDA., sucursal Cartagena*, con el objetivo de realizar una propuesta de estructura salarial acorde a las necesidades del talento humano y la legislación laboral vigente de la entidad, desarrollaron una investigación descriptiva de diseño no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 08 cargos de la entidad Granandina Ltda., sucursal Cartagena. Los resultados mostraron la ausencia de equidad interna en la empresa Granandina Ltda., dado que existe un desequilibrio en relación a los salarios y los cargos que ocupan, es así como se observa, por ejemplo, que en los cargos de auxiliares no se posee el mismo salario e igual sucede con los Coordinadores, quienes en nivel jerárquico deben estar en la misma línea, sin embargo no lo están en salarios. Se ha de tener en cuenta que cuando se dan estos desequilibrios y cuanto mayor sea la disparidad percibida, los empleados, se sienten desmotivados, afectando con ello el clima laboral en la empresa. En algunos casos el trabajador busca nuevas oportunidades laborales, donde sopesa el incremento de sus ingresos y otras variables, tales como estabilidad y beneficios laborales, perdiéndose con ellos, en muchos casos, talento humano valioso dentro de la empresa.

Jaramillo y Aponte (2013) en la tesis *Papel de Gestión Humana frente a la Flexibilidad Salarial en organizaciones Colombianas*, cuyo objeto primordial fue visualizar la influencia de la gestión humana en la determinación salarial de las empresas de la región, elaboraron una investigación cualitativa. La muestra fue de 22 entidades de Colombia, industriales y de servicios, de régimen privado y que estén conformadas por un valor mayor o igual a 51 colaboradores. Los resultados demostraron que el salario influye directamente e indirectamente en los colaboradores, por lo que se concluye que las empresas de Colombia tienden a la explotación ya que disminuyen los costos de la mano de obra, asimismo el trabajador percibe que no hay una estabilidad laboral que le permita laboral con tranquilidad y esto se dio porque los derechos laborales han sido debilitados por los gobiernos del país, lo que ha conllevado a que el trabajador ya no se sienta protegido.

### **1.2.2. Trabajos previos nacionales.**

Barriga y Rendon (2016) en la tesis titulada *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016*, el objetivo fue de observar la influencia del salario en la satisfacción de los trabajadores. La investigación es descriptiva – correlacional de diseño no experimental y transversal, se utilizó el cuestionario con una muestra de 382 personas (cabezas de familia). De lo analizado arrojó como resultado que los salarios influyen de gran manera en las personas. Se llegó a la conclusión que para el sector socioeconómico estudiado el salario en dinero es más importante que el salario emocional ya que el primero le permite cubrir necesidades básicas de sobrevivencia, también se pudo concluir que para un gran número de familias la estabilidad laboral se sobrepone por el salario percibido, es decir que por más que el salario sea el mínimo tienen la seguridad de que lo recibirán mes a mes.

Inca (2015) en la tesis titulada *Gestión Del Talento Humano y su Relación con El Desempeño Laboral En La Municipalidad Provincial De Andahuaylas, 2015.*, cuyo objeto de estudio fue comprobar la relación que hay en la entidad municipal entre la gestión del recurso humano y el cumplimiento de labores de los colaboradores así como aportar a un mejoramiento de la gestión humana en las municipalidades a fin de que este sea pieza clave como lo es en las entidades privadas. Se efectuó en

base a una investigación correlacional de diseño transaccional no experimental. La muestra fue 104 colaboradores solo empleados. El instrumento ejecutado es el cuestionario. Los resultados arrojaron que la relación entre la gestión y el desempeño es alta; por ello se llega a la conclusión que de efectuarse una eficiente labor en la gestión del recurso humano este repercutirá positivamente en la labor de los colaboradores de la entidad pública materia del estudio.

Carnaqué (2013) en la tesis titulada *Sistema De Compensación Salarial y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Instituto De Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo*, el objetivo es responder por qué la organización educativa a pesar de tener más de dos décadas, no ha cubierto las perspectivas que se plantearon cuando se creó. Se utilizó una investigación descriptiva correlacional. La muestra utilizada fue por la totalidad de trabajadores es decir 52 que trabajaron entre los periodos del 2013 y 2014. El instrumento utilizado fue el cuestionario asimismo también se efectuó la entrevista, observación en campo, entre otros. Los resultados mostraron que la relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral es alta. Por lo tanto se concluyó que de tener una buena compensación del salario este influenciara definitivamente en la labor de los colaboradores del instituto, ya que está comprobado que las entidades que mantengan el personal eficiente y eficaz son aquellas entidades que definitivamente sobrevivan en el mercado.

Alvitez y Ramirez (2013) en la tesis titulada *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer, Trujillo – 2013*, el objeto de estudio es comprobar la si las compensaciones e incentivos motivan a los trabajadores. La muestra utilizada es por el total de trabajadores empleados 10 de la entidad. Se efectuaron encuestas a los empleados a fin de medir su satisfacción, también se analizaron documentación propia de la empresa que sirvió para examinar los programas de compensaciones. Los resultados nos indicaron que la motivación de los empleados se eleva cuando son más continuos los incentivos y las compensaciones salariales, en especial cuando estas últimas son de tipo económico es decir dinero; en cuanto al programa actual de incentivos se llegó a la conclusión que está mal diseñado ya que solo tiene un factor motivacional que es el sueldo, por ende al estar bajo el sueldo no generara expectativa alguna en los colaboradores.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

En los siguientes textos se hacen mención a los diversos conceptos relacionados con la compensación salarial y la calidad de vida laboral, asimismo se detallaran las dimensiones que permitieron la medición de las variables de estudio y las diferentes teorías bajo las cuales se desarrolló la presente investigación.

#### **1.3.1. Bases teóricas de la compensación salarial**

Para Chiavenato (2009), define a la compensación como el elemento principal para que el colaborador labore motivado cumpliendo los objetivos de la empresa y satisfaciendo sus necesidades personales. Es por ello que la recompensa siendo esta una retribución, premio o reconocimiento, es muy importante dentro de los programas de compensaciones en los departamentos de recursos humanos de las entidades. (p. 278).

Madero (2009), menciona que “el trabajador por efectuar la labor en una organización recibirá compensaciones que son beneficios económicos y no económicos”.

Tomado de Arrieta y Diaz (2016) citado por Juárez (2000), la palabra compensación es lo que se recibe de una organización por la labor realizada en la misma. Es por ello que observamos que las empresas entregan a los trabajadores por su labor realizada salarios, premios o incentivos, prestaciones económicas, entre otras. Asimismo el otro elemento importante de la compensación, corresponde a la satisfacción del trabajador de forma directa, con la realización de su labor y en las condiciones que las efectúa (p.25).

Cascio (2003) mencionan que la compensación está compuesta por dos: las compensaciones directas que son las compensaciones en efectivo, y las compensaciones indirectas que son los beneficios otorgados a los trabajadores; ambos se transforman en incentivos que servirán de motivación a los colaboradores a que efectúen su mayor esfuerzo para ejecutar labores de alta calidad. Asimismo las compensaciones pueden ser financieras y no financieras. Las financieras integran las compensaciones de tipo legal y normadas como son: los salarios, las horas extras, los bonos, entre otros. Las no financieras, desarrollan en el trabajador un sentimiento más fuerte ya que le brindan la posibilidad de desarrollarse dentro de la empresa si éste así lo creyera conveniente. (p.242)

Richards (2006) menciona que los programas de compensaciones están influenciados por los valores de la organización. Un ejemplo claro es como las empresas para un mismo puesto varían sus salarios, esto está determinando que tanto considera una empresa la labor de un trabajador en un determinado puesto de trabajo. Es por ello que es primordial comprender todos los factores posibles tanto de la organización como del trabajador ya que esto conllevará a implementar un programa de compensaciones con éxito y este a su vez el uso óptimo de recompensas para alcanzar sus objetivos organizacionales. (p.40).

Orchak y Marin (2015) indican que las compensaciones podrán utilizarse como control de costos, ya que si bien se habla de sueldos y prestaciones económicas hacia los trabajadores, ellos pueden ser utilizados en favor de la entidad como no financieros ya que servirán para la retención del personal, además de ello podrán ser estrategias financieras ya que pueden servir de deducción de los impuestos de la organización pero teniendo en cuenta siempre que el trabajador lo perciba como una compensación que beneficiara tanto a él como a la organización. (p.78).

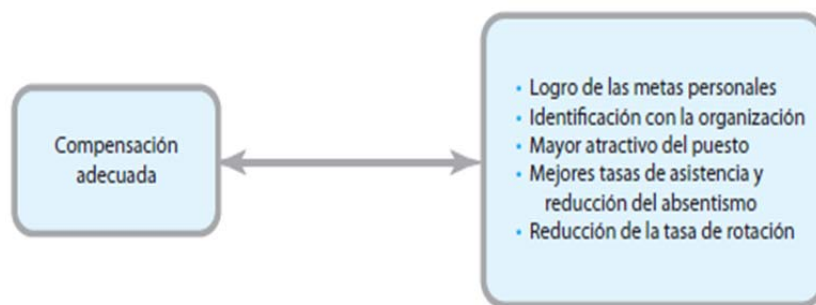
### **Conceptualización de salario**

Chiavenato (2011), indicó que el salario constituye una de las negociaciones más complejas, ya que cuando un ser humano acepta laborar en una organización se compromete a efectuar diferentes actividades, convivir con personas nuevas, llevar un cronograma repetitivo de actividades todo a cambio de un salario. Entonces la persona se alquila a sí mismo, ya que brinda todos sus conocimientos y esfuerzos físicos a cambio del dinero; ya que este elemento le va permitir al ser humano cubrir necesidades básicas; puesto que los ingresos son los que determinan el modelo de vida de cada persona. (p.237).

### **Compensación salarial**

Tomado de Arrieta y Diaz (2016) citado Urquijo (1997), la compensación salarial, es la cantidad de dinero o el equivalente del mismo que percibe un colaborador por las labores realizadas; es por ello que en muchos casos la compensación salarial es considerada como una contraprestación.

Werther y Davis (2008), indican que si hablamos de compensación nos estamos refiriendo a sueldos, salarios, prestaciones, etc; en ese entender para obtener una compensación tiene que haber una labor efectuada. Sin embargo estas compensaciones se deben otorgar previo estudio o análisis, ya que el otorgamiento inadecuado puede ejercer un efecto rebote y en vez de una labor eficaz y una satisfacción del trabajador ocasionaría una labor ineficaz y una insatisfacción en el trabajador lo que conllevaría a la empresa a una pérdida financiera y no financiera; es por ello que el equilibrio entre la satisfacción de la compensación obtenida y la capacidad competitiva de la empresa constituye un reto para el departamento de recursos humanos. Si se compensa de la mejor manera a los trabajadores que cumplen con el objetivo solicitado, definitivamente se fortalecerá la conducta de los trabajadores que ejecutan metas trascendentales. (p. 342)

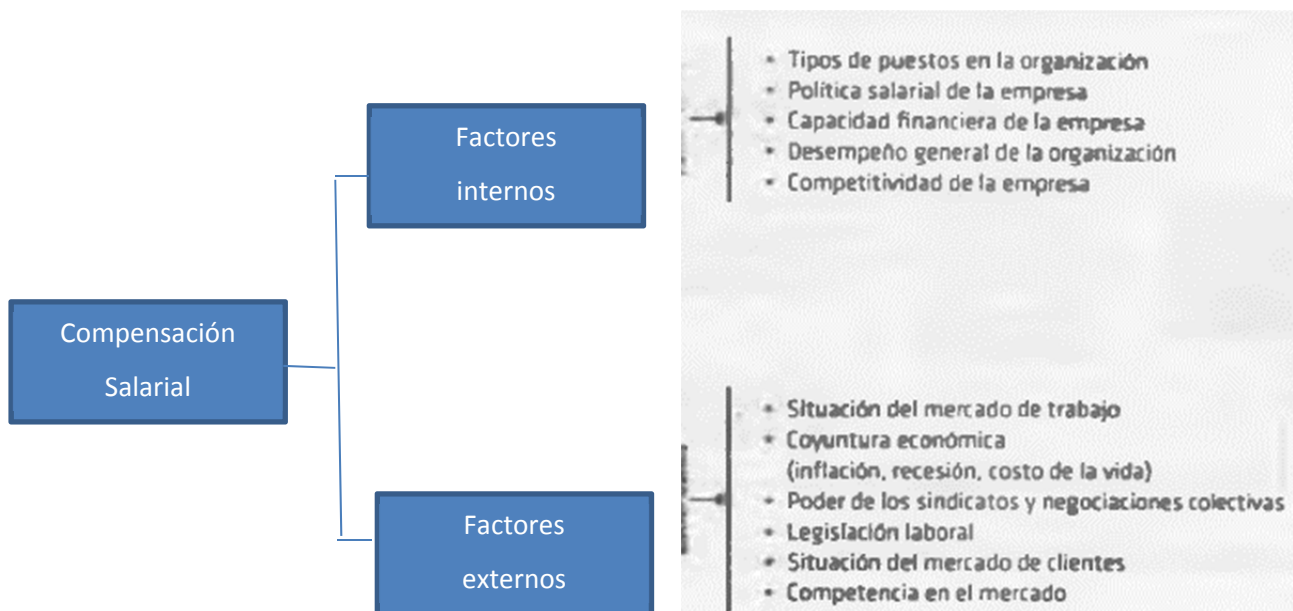


*Figura 1* Consecuencias de un buen otorgamiento de una compensación.

Fuente: Tomado del Libro Administración de Recursos Humanos de Werther y Davis (2008), p.342

En la figura 1, muestra las características de la compensación adecuada donde las situaciones que se brindan hacen que exista mejor calidad de vida en el trabajo al tener una mejor consecución de metas personales, identificarse con la organización, tener una mayor atracción por el puesto, mejorar la asistencia, todo ello contribuye a tener una mayor satisfacción en el trabajo.

La compensación es el medio por el cual las empresas otorgan ya sea de manera directa o indirecta, las contribuciones de los trabajadores a fin de que estos cumplan con sus objetivos. Es por ello que la compensación origina contar a las empresas con el capital humano correcto hacia el logro de las metas programadas (Morales y Velandia, 1999, p.259).



*Figura 2. Composición del salario.*

Fuente: Chiavenato (2011). *Administración de los Recursos Humanos*.

En la Figura 2, muestra los factores internos y externos que inciden en la composición del salario, con son los internos sujetos al puesto, desempeño por parte del trabajador y por el lado de la empresa su política salarial que va de la mano con su capacidad financiera, así como o su competitividad en el mercado.

### **Prestaciones sociales**

Según Chiavenato (2011), indica que existen diversos aspectos que influyeron a la creación de las prestaciones sociales, ya que estos repercuten en la organización, en el trabajador, en el gobierno y en la familia; por ejemplo un aspecto es la legislación laboral y la seguridad social interpuesta por los gobiernos. Al respecto de lo mencionado en el Perú en los últimos años el gobierno ha ejecutado algunos programas de prestación social que son a favor del trabajador, como la liberación de la compensación por tiempo de servicios en porcentajes, o la inaceptación de las gratificaciones de fiestas patrias y navidad al sistema pensionario y el aporte que se efectúa a Essalud a favor de los trabajadores como una bonificación; ambos no solo



beneficiaron al trabajador sino también a las familias de estos, ya que al tener un incremento relativo de dinero, las familias consumen más esto afecta a las organizaciones ya que producirán más o realizara más servicios y por ende es una inyección económica al gobierno; otro aspecto que influyo fueron las solicitudes de los sindicatos; ya que estos en cada convenio o pliego siempre exigen y exigían beneficios para los trabajadores; así también tenemos a la disputa de las empresas por retener y atraer al mejor capital humano siendo este aspecto hoy en día el de mayor importancia por lo mencionado durante el desarrollo del trabajo.

Ya creadas las prestaciones sociales estas se puedan dar en diferentes momentos:

- Efectuando las labores del cargo, tenemos a las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, la compensación por tiempo de servicios, los diversos seguros que protegen el bienestar del trabajador y su familia en caso fallezca o quede invalido el trabajador, las bonificaciones, entre otros.
- En las instalaciones de la organización, tenemos a los comedores, los surtidores de agua, surtidores de dulcerías, movilidad, mini gimnasios, entre otros.
- En las afueras de la organización, en la comunidad, tenemos actividades recreativas (campeonatos deportivos, bingos, etc), acciones que benefician a la comunidad, etc.

## **Dimensiones de Compensación salarial**

### ***Dimensión 1 Financiera***

Según Chiavenato (2009), es el pago que cada trabajador recibe en forma de salarios, sueldos, bonos, premios y comisiones. En ese entender la compensación salarial financiera se puede dividir en dos: la directa y la indirecta.

- La directa es el dinero que la empresa otorga al trabajador por la labor realizada en un periodo determinado, por ejemplo en el caso de los trabajadores que laboran por horas es decir a tiempo parcial, el salario o sueldo a percibir será el equivalente en horas trabajadas, en cambio en el caso de los trabajadores que laboran a tiempo completo en un mes determinado será el salario o sueldo mensual; teniendo en consideración que para ambos ejemplos si el trabajador tiene inasistencias el importe a recibir será menor ya que estas se descuentan por no haber prestado

labor en esos días; los bonos y premios son otorgados por el empleador, ya sea por un programa ya pactado por el cumplimiento de metas o por liberalidad del empleador y en el caso de las comisiones también son pagadas de acuerdo a un programa de cumplimiento de metas.

- La indirecta son las que generalmente se pactan en los convenios colectivos de trabajo, los beneficios sociales normadas por ley, y las prestaciones otorgadas a liberalidad de la empresa; por ejemplo dentro de los beneficios sociales tenemos a las vacaciones, gratificaciones, horas extras, utilidades, etc; y a las prestaciones otorgadas por la empresa tenemos a o seguros de vida particular, refrigerio, entre otras. (p.235).

Para Morales y Velandia (1999) indican que a la compensación salarial financiera como el método utilizado por las empresas para retribuir la labor que desarrollan los trabajadores. Está estructurado en base a las políticas, procesos y metas de compensación a través de la remuneración, prestaciones sociales o beneficios tangibles que perciben las personas por tener una relación laboral. (p.3.)

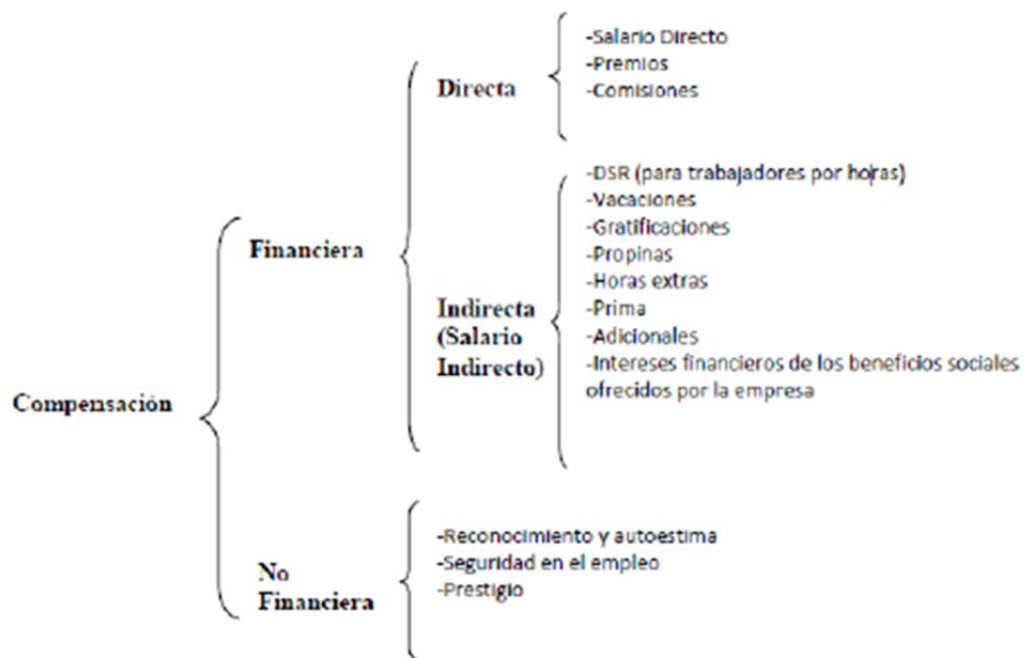
Judith R. Gordon (1997), considera que un sistema de compensación salarial financiero de una empresa es aquel que esta estructurado en base a mecanismos formales que ayudaran a mejorar o reforzar el desempeño de calidad de los trabajadores. Además, deben considerar la posición en el mercado de los sueldos que ofrece, la normatividad legal y se puede usar como sustento de la estrategia de la organización. (p.114).

Indicadores Directos: Salario, Premios, comisiones.

Indicadores Indirectos: Vacaciones, Gratificaciones, horas extras.

### ***Dimensión 2 No Financiera***

Chiavenato (2009), indica que son los estímulos extra financieros que otorgan las empresas a fin de que tengan influencia en la satisfacción de las personas que efectúan las labores y que no se visualizan en la remuneración; que de una u otra manera ocasionan que el trabajador se sienta cómodo, contento, tranquilo en la organización en su autoestima, reconocimiento, seguridad de empleo, etc. Los indicadores son reconocimiento y autoestima, seguridad en el empleo y prestigio. (p.235).



*Figura 3.* División de la compensación salarial propuestos por Chiavenato (2002). Fuente: Tomado de *Administración de los Recursos Humanos, Chiavenato (2011)*. Elaborado Por Mogollón (2018)

Dolan (2007), menciona que la compensación salarial en su dimensión no financiera no es otra cosa que la satisfacción que un trabajador percibe por el cargo que ocupa o por el entorno psicológico y físico que lo rodea. También son conocidas como “recompensas intrínsecas” o no monetarias” como la seguridad del puesto de trabajo, recompensas sociales y recompensas de la tarea. (p.271.)

Gomez (2001) indica que la compensación salarial en su dimensión no financiera es aquella que afecta de manera psicológica y sociológica a los trabajadores que laboran en una organización, de tal manera que si estas no son bien aplicadas traerán la insatisfacción de los trabajadores y por consecuencia un bajo desempeño; afectando directamente la empresa (p.6).

### 1.3.2 Bases teóricas de calidad de vida laboral

Para Chiavenato (2009) indica que la calidad de vida laboral es el respeto que las empresas tienen por sus trabajadores ya que son ellos quienes con su buen trabajo y desempeño proporcionan prestigio a la organización por sus servicios brindados o por la calidad de la producción ya que mantienen al personal motivado, recordando que para un buen servicio del cliente externo es necesario que las empresas cubran las necesidades no solo salariales de los trabajadores sino también las que se necesitan para el buen cumplimiento de las labores. (p.492).

#### ***Componentes de la Calidad de Vida Laboral***

La calidad de vida en el trabajo la componen diversos aspectos como:

- La satisfacción por la labor realizada en una empresa.
- Las expectativas de la permanencia en una empresa.
- El ser reconocido por las labores desarrolladas.
- Las relaciones interpersonales en un área o departamento así como en toda la empresa.
- El clima laboral y la cultura organizacional que lo rodea al trabajador.
- La autonomía para ejercer labores y la responsabilidad para decidir situaciones o momentos determinados en una organización.
- La fidelidad con la empresa y la participación constante en la misma.

Como se puede apreciar la calidad de vida en el trabajo abarca aspectos internos y externos del puesto de trabajo; es por ello que afecta no solo a las actitudes personales de los trabajadores, y por ende a la producción personal y grupal, sino también influye en la motivación de las labores realizadas, la adaptación a los cambios laborales que pudieran efectuarse, las innovaciones, pero por sobre todo agregar valor a la organización. (p.492).

Granados, (2011), menciona que la calidad de vida laboral es una expresión que supera a las labores propias del cargo que una persona ocupa, es decir no es suficiente el efectuar bien las labores que se realizan sino que también es la participación que se puede tener en situaciones determinadas para tomar alguna decisión, así como mayor autonomía en las labores diarias, participación en el rediseño de puestos de trabajo, participación en líneas de carrera y otros que se refieran a la participación en el trabajo.

Miles citado por Chiavenato (2001) hace mención que las empresas han adoptado diversos programas de estímulos hacia los trabajadores y los procedimientos que indican la forma de distribución de los mismos, en el cual no solo están integrados por sueldos o salarios, licencias con goce, líneas de carrera o promociones de ascenso a un cargo de mayor jerarquía sino también se consideran la estabilidad en la organización, promociones de cargos laterales cuyas labores son más complejas y en el cual un trabajador puede aprender conocimientos nuevos que lo ayudaran a desarrollar sus competencias personales.

Dolan y Schuler (1999) plantean:

El sistema de retribución basado en el rendimiento, donde sostienen que la remuneración está vinculada a los resultados, donde diferencian los planes e incentivos salariales en los cuales suele medirse el rendimiento, a partir de normas de productividad e índices directos de los resultados obtenidos por el trabajador, los grupos y las organizaciones (p.264).

Chiavenato (2001) propone:

Que la administración de salarios deben perseguir ciertos objetivos, tales como: remunerar a cada uno de los empleados en correspondencia con el puesto para el que laboran; premiar al trabajador de manera adecuada dado su efectividad y eficacia, atraer y retener a los trabajadores top, conseguir que los trabajadores adopten el sistema de remuneración organizacional y perpetuar el equilibrio entre intereses financieros y políticas de relaciones con los empleados. (p.63)

A continuación, se citan algunos autores que proponen una definición al término de calidad de vida laboral:

Heskett et al. (1994)	“ La calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que también se conoce como CVL”
De la Poza (1998)	“La CVL haría referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores”
Fernández Ríos (1999)	“Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”
Lau (2000)	“la CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”

*Figura 4* Conceptos de Calidad de Vida Laboral en el tiempo.

Fuente: Visauta (1983), González, Peiro y Bravo (1996) y Segurado y Agulló (2002)

Walton (1973)	"Un proceso para humanizar el lugar de trabajo"
Suttle (1977)	"Grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización".
Katzell, Yankelovich, Fein Or nati y Nash (1975)	"...un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro,(b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales"
Nadler y Lawler (1983)	"...forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional"
Delamotte y Takezawa (1984)	"conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico"
Tur cotte (1986)	"la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de

Figura 5. Definiciones de Calidad de Vida Laboral en el tiempo

Fuente: Visauta (1983), González, Peiro y Bravo (1996) y Segurado y Agulló (2002).

Arrieta y Diaz (2016) citado por Grady (1984) mencionan que los aspectos que aporta una empresa a la Calidad de Vida Laboral, por lo general son la estabilidad laboral, el sueldo ofrecido, las comisiones que ofrecen, las oportunidades de aprendizaje y progreso dentro de la misma empresa, la valorización que le dan a la innovación y la creatividad, la existencia de un buen clima laboral por ende una buena comunicación, la cultura organizacional. (p.28).

### **Diseños de la calidad de vida laboral**

#### ***Diseño según Chiavenato***

Chiavenato (2009), indico que tanto el clima laboral de las empresas como el desempeño de las funciones encargadas influyen de gran manera en la calidad de vida laboral, ya que si esta relación es mala ocasionara insatisfacción en el trabajador por ende la producción se reducirá, incrementara el ausentismo, así como la rotación de personal, creación de sindicatos, etc; en cambio si esta relación es buena incrementara la confianza de los trabajadores, el respeto mutuo, habrá más participación de los mismos, lo que ocasionara que la alta dirección reduzca sus controles sociales por ende disminución de costos. Es sabido que cada individuo tiene distintas necesidades humanas que varían por su cultura y la cultura de la empresa; por ello la calidad de vida laboral no puede medir por separado lo individual (necesidades, niveles de expectativa, valores) y lo organizacional (misión, visión, tecnología, políticas, procedimientos); debe medir la aplicación de ambos es decir las características individuales y las características de la empresa.

#### ***Diseño según Nadler y Lawler***

Ellos determinan que la calidad de vida laboral está estructurado según lo detallado a continuación:

- La aportación de los trabajadores en las tomas de decisiones.
- Reformular las labores con el fin de enriquecer de las tareas y de los equipos de trabajo.
- La reingeniería de los programas de compensación a fin de que estos sean determinantes para mejor el ambiente de trabajo.
- La constante implementación de mejora del ambiente donde se desarrollan las labores no solo en el aspecto visual sino también en el



aspecto físico, y psicológico; así como la flexibilidad en los horarios de labores a fin de adecuarlos a situaciones especiales o momentáneas.

### ***Diseño según Hackman y Oldhan***

Mencionan que las dimensiones que se detallan a continuación del cargo que ocupa un trabajador lo afectan de gran manera psicológicamente, estos son:

- Diversidad de habilidades. No es otra cosa que el perfil del puesto en el cual se requiere diversas competencias (habilidades, destrezas y conocimientos).
- Identificación de la labor. A fin de poder visualizar el resultado de una tarea encomendada esta se debe realizar de forma completa es decir de principio a fin.
- Responsabilidad de la labor. El trabajador debe conocer lo complejo de la labor asignada, diferenciando a las funciones de otras labores, asumiendo las causas de las propias responsabilidades asignadas.
- Independencia. El trabajador debe de programar las labores a realizar y efectuarlas de acuerdo a lo programado, ejerciendo una autonomía en su desempeño.
- Feedback de la labor que se realiza. Las labores que ejecuta deben otorgar una retroalimentación al trabajador que la ejecuta a fin de que este pueda autoevaluarse..
- Feedback externo. Tanto los supervisores, jefes o gerentes según sea el caso, además de las otras personas que intervienen en la labor que se realiza, deberán dar una retroalimentación de la labor desempeñada.
- Integración. La labor realizada definitivamente permitirá la relación del trabajador con los pares y superiores que lo rodean.

De lo detallado podemos indicar que los autores indican que las particularidades de un puesto de trabajo influyen en la calidad de vida laboral pues que se obtienen beneficios internos para el trabajador que recaen en una satisfacción y lo automotivan a realizar de mejor forma sus labores propias del día a día.

### ***Diseño según Walton***

De acuerdo a lo indicado por Walton, los factores que influyen en la calidad de vida laboral son:

- Retribución equitativa y apropiada. La correcta repartición de las compensaciones va depender de que tan bueno sea el salario a percibir por la labor que realiza interno), así como los salarios que establece el mercado es decir lo que ofrecen otras organizaciones del mismo rubro por el mismo puesto (externo).
- Contexto de desarrollo de la labor segura en el trabajo. Es decir que implementos de labor son ofrecidos para efectuarlas con la seguridad debida, que planes de salud interna y externa existen, y la flexibilidad del horario de labores.
- Uso y desenvolvimiento de capacidades. Ofrecer las facilidades de desarrollar al trabajador sus destrezas y conocimientos adquiridos, lo que conllevara a un autocontrol de la labor a realizar, ubicándolo en el puesto correcto.
- Oportunidades de desarrollo y seguridad. Debe establecerse al trabajador la oportunidad de hacer línea de carrera en la empresa, así como constantes capacitaciones que aumenten su conocimiento, además de la estabilidad de las labores.
- Constitucionalismo. Es todo lo normado por la empresa como son: procedimientos, políticas, reglamentos, manuales y todo aquello que identifique claramente los derechos y deberes de un trabajador en una empresa.
- Trabajo y espacio total de vida. La ejecución de las labores que se realizan en una organización deben terminarse en el tiempo correcto sin consumir la totalidad de la energía, es decir estas no deben sobrepasarse invadiendo el tiempo que un trabajador debe tener con su familia o en actividades recreativas, o actividades particulares que no son de trabajo.
- Identificación social de las labores. El trabajador se debe sentir orgulloso por la labor que realiza y de permanecer a una determinada empresa, el cual influye en la sociedad, puesta esta debe tener

responsabilidad social al momento de desarrollarla que se logra con una correcta definición de las funciones respetando lo normado por la empresa y por la sociedad.

Como podemos observar para Walton (1973) la calidad de vida laboral es amplio ya que no solo es tener a personas talentosas trabajando sino es como retenerlas, brindándoles facultades de autonomía, una buena infraestructura organizacional (procedimientos, políticas, etc), un excelente ambiente de trabajo y por sobretodo un estilo de democracia y participación en las decisiones que se ejecutan en la empresa.

### **Dimensiones de Calidad de vida laboral**

Segurado y Agulló (2002), definen:

#### ***Dimensión 1 Indicadores individuales***

Se refieren a todos aquellos que el trabajador los percibe en cuanto a la calidad de vida laboral ofrecida por una organización, es decir cómo vive y ejecuta la persona su trabajo como: nivel de satisfacción laboral, grado de motivación, expectativas laborales, compromiso de la organización, entre otros (p.831).

#### ***Dimensión 2 medio ambiente de trabajo.***

Está constituido por el ambiente laboral en que el trabajador desarrolla sus labores, entre ellos tenemos: la seguridad y salud, ergonomía, perspectivas tecnológicas, siniestralidad; perfil del puesto, particularidades de la labor a realizar, diversidad de las labores, comodidad, etc. (p.831).

#### ***Dimensión 3 Organización***

En esta dimensión se evalúa el proceso de la labor, las políticas y procesos de la gerencia, la cultura organizacional así como las estrategias con el objetivo de cumplir la misión de la empresa, entre las cuales tenemos: la organización de la labor a ejecutar, producción y eficiencia; infraestructura, funcionamiento, cultura organizacional, etc. (p.832).

#### ***Dimensión 4 Socio laboral***

Se trata de indicadores referidos a lo ecológico, la economía, la política, la sociedad, entre otros que se refieren a la dimensión indicada, tales como: bienestar social; condiciones de vida, procedimientos e información de jubilación, formas de vida, estatus sociodemográfico, entre otros (p.832).

Indicadores individuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Satisfacción laboral</li> <li>– Expectativas, motivación</li> <li>– Actitudes y valores hacia el trabajo</li> <li>– Implicación, compromiso, centralidad del trabajo</li> <li>– Calidad de vida laboral percibida</li> </ul>
Medio ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Condiciones de trabajo</li> <li>– Diseño ergonómico</li> <li>– Seguridad e higiene</li> <li>– Nuevas tecnologías</li> <li>– Análisis de puestos</li> <li>– Características y contenido del trabajo</li> </ul>
Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Organización del trabajo, efectividad y productividad</li> <li>– Organigrama, estructura y funcionamiento</li> <li>– Cultura y cambio organizacional</li> <li>– Participación y toma de decisiones</li> <li>– Factores psicosociales</li> <li>– Aspectos sociales, comunicación, clima laboral</li> </ul>
Entorno sociolaboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores</li> <li>– Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida</li> <li>– Variables sociodemográficas</li> <li>– Factores socio-económicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral</li> <li>– Prevención de riesgos laborales</li> </ul>

*Figura 6.* Dimensiones e indicadores de calidad de vida laboral

Tomado de Segurado y Agulló (2002), p.831

CALIDAD DE VIDA LABORAL: HACIA UN ENFOQUE INTEGRADOR DESDE LA PSICOLOGÍA SOCIAL Revista Psicothema Universidad de Oviedo España 2002. Vol. 14, nº 4, pp. 828-836.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018?

### **1.4.2. Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los indicadores individuales de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018?

#### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del medio ambiente del trabajo de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018?

#### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de la organización de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018?

#### **Problema específico 4**

¿Qué relación existe entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del entorno socio laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018?

## **1.5. Justificación**

La presente investigación es importante porque responde a las necesidades organizacionales de nuestro país.

### **1.5.1 Justificación teórica**

La presente investigación, aportara teóricamente, toda vez que aumentara el conocimiento sobre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018. Los análisis sobre la calidad de vida laboral han sido profundamente estudiados a nivel internacional y sobre el aspecto salarial básicamente estudios análisis de puestos, el cual determina según las habilidades y competencias. En la investigación se presentan antecedentes y fundamentos teóricos que permiten abordar científicamente el problema planteado, pues el análisis de las diferentes teorías sobre el sobre la compensación salarial y la calidad de vida laboral en las empresas de nuestro país.

### **1.5.2. Justificación social**

Este conocimiento alcanza una connotación social, sobre la compensación salarial y la calidad de vida laboral, en los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018, de manera particular, sin embargo, su trascendencia es nacional e internacional, los estudios indicaron una percepción de los trabajadores en general especialmente privados y su comportamiento sobre la recompensa a sus servicios. Mediante la investigación se estableció el reconocimiento y socialización e importancia del desarrollo organizacional de la empresa en el aspecto global e integrado para tener ciudadanos competentes y felices.

### **1.5.3. Justificación práctica**

Con esta investigación se ha demostrado la influencia y la relación que hay entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral, en los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018. Los resultados de esta investigación sustentan la importancia del salario de un trabajador y su calidad de vida en su empresa. Lo señalado en esta investigación sustenta la implementación de investigaciones que implementen mejoras para que el capital humano se exprese de manera productiva, en base a una visión holística, se ha obtenido empleados comprometidos con su organización.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas.**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los indicadores individuales de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

**Hipótesis específica 2**

Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del medio ambiente del trabajo de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

**Hipótesis específica 3**

Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de la organización de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

**Hipótesis específica 4**

Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del entorno socio laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

**1.7. Objetivos****1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

**1.7.2. Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los indicadores individuales de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del medio ambiente del trabajo de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de la organización de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

**Objetivo específico 4**

Determinar la relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del entorno socio laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

## **II. Método**



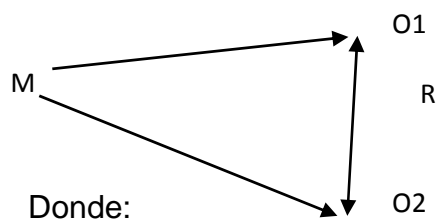
## 2.1. Diseño de estudio.

Se refiere al procedimiento que se ejecuta con el fin de adquirir los datos que se desean y alcanzar los objetivos de la investigación, en tal sentido, dado que no se manejaron las variables de esta tesis, se empleó **un diseño no experimental**, es decir se desarrolló un estudio donde se visualizaron las situaciones “en su aspecto real, a fin de analizarlos, es decir no se generan los escenarios, solo se visualizan escenarios que ya existen” así lo señalan Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 149).

La investigación se elaboró en un **diseño no experimental de corte transversal**, ya que los datos fueron tomados en un único momento cuyo fin es detallar las variables y analizar su incidencia e interrelación en un determinado momento, no se manipularon las variables de estudio y obedeció al siguiente esquema:

Se empleó el “**diseño no experimental transversal correlacional**” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 154), a fin de mostrar la relación que existe entre las variables compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

A continuación, se presenta el diseño empleado



M = Muestra. O1= Compensación salarial O2= Calidad de vida laboral  
r=relación de las variables en estudio.

### Metodología.

La **investigación fue desarrollada con un enfoque cuantitativo**, ya que se tuvo el manejo de las variables estudiadas, con el propósito de poder medir y comparar con otras investigaciones parecidas. El objetivo primordial fue la elaboración y la reafirmación de las teorías, empleándose la lógica o razonamiento deductivo

(Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Es importante resaltar que el enfoque cuantitativo agrupa procesos por lo tanto es secuencial, el orden que se sigue debe ser riguroso. Parte de los objetivos y preguntas de investigación, se elabora una perspectiva teórica en función de teorías preexistentes revisadas y en función de ellas se elaboran las hipótesis, variables y dimensiones; se va desarrollando bajo un proceso preestablecido (diseño de la investigación) que se sigue para probar las hipótesis gracias al análisis y contrastación de datos y finalmente se emiten conclusiones directamente relacionadas a los objetivos planteados inicialmente. El **método usado fue el hipotético deductivo**, toda vez que se inició observando el fenómeno a estudiar, por el cual se plantearon los problemas e hipótesis para posteriormente de acuerdo a un análisis, lograr verificar y comprobar la veracidad de los enunciados deducidos. El proceso señalado nos permite observar la combinación de la reflexión racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad (la observación y la verificación) (Lorenzano, 1994).

### **Tipo de investigación.**

El estudio efectuado es considerado como Investigación básica, por lo que:

Valderrama (2013, p.164). Indica que la **investigación básica** es llamada teórica, pura o fundamental. Está diseñado a contribuir en la organización de conocimientos científicos y no provoca precisamente soluciones inmediatas. Tiene como prioridad recabar información real con el fin de enriquecer el conocimiento teórico–científico, dirigido a la elaboración de normativas.

Este trabajo corresponde al **tipo básica de nivel correlacional**.

## **2.2. Variables, operacionalización**

En el presente trabajo fueron considerados como variables de estudio la compensación salarial y calidad de vida laboral. Dichas variables son de naturaleza cualitativa y escala ordinal, razón por la cual se implantaron relaciones de orden entre las categorías.

### **2.2.1. Compensación Salarial**

#### **Definición conceptual**

Constituye una de las negociaciones más complejas, ya que cuando un ser humano acepta laborar en una organización se compromete a efectuar diferentes

actividades, convivir con personas nuevas, llevar un cronograma repetitivo de actividades todo a cambio de un salario. Entonces la persona se alquila a sí mismo, ya que brinda todos sus conocimientos y esfuerzos físicos a cambio del dinero; ya que este elemento le va permitir al ser humano cubrir necesidades básicas; puesto que los ingresos son los que determinan el modelo de vida de cada persona. (Chiavenato, 2011, p. 237).

#### **Definición operacional**

Todo lo que percibe un trabajador a cambio de una labor realizada en una organización de forma financiera y no financiera.

### **2.2.2. Calidad de vida laboral**

#### **Definición conceptual**

La calidad de vida laboral es el respeto que las empresas tienen por sus trabajadores ya que son ellos quienes con su buen trabajo y desempeño proporcionan prestigio a la organización por sus servicios brindados o por la calidad de la producción ya que mantienen al personal motivado, recordando que para un buen servicio del cliente externo es necesario que las empresas cubran las necesidades no solo salariales de los trabajadores sino también las que se necesitan para el buen cumplimiento de las labores. En ese entender se llega a la conclusión que para complacer los requerimientos del cliente externo, es necesario que las empresas satisfagan a los trabajadores quienes son sus clientes internos.(Chiavenato, 2011, p.492).

#### **Definición operacional**

La calidad de vida laboral no es otra cosa que la escala de satisfacción de los colaboradores en su centro de labores y el interés que este generara para el beneficio de las empresas en cuanto a la producción que se realiza o al nivel alto de servicio brindado.

### 2.2.3. Operacionalización de la variable

Tabla 1

#### *Operacionalización de la variable Compensación salarial*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Financiera	Salario directo	1 - 8	1.Muy en desacuerdo	Baja < 8- 18>
	Premios			Media <19-28>
	Comisiones			Alta <29- 40>
	Vacaciones			
	Gratificaciones			
	Horas extras			
	Beneficios Adicionales			
No financiera	Reconocimiento	9-12	2.En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo  5.Muy de acuerdo	Baja < 4 - 9>
	Autoestima			Media <10-15>
	Seguridad			Alta <16-20>
	Prestigio			
	Instrumento general			

Fuente; Chiavenato (2002). Fuente: Tomado de *Administración de los Recursos Humanos, Chiavenato (2011)*.

Tabla 2

*Operacionalización de la variable Calidad de vida laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Indicadores Individuales	Satisfacción laboral	1 - 6	1. Muy en desacuerdo	Baja < 6-14>
	Expectativas			Media < 15-23>
	Motivación			Alta < 24-30>
	Valores hacia el trabajo			
	Compromiso con el trabajo			
Calidad de vida laboral percibida				
Medio ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo	7-13	2. En desacuerdo	Baja < 7-16>
	Diseño ergonómico		3. Indiferente	Media < 17-26 >
	Seguridad		4. De acuerdo	Alta < 27- 35>
	Nuevas tecnologías			
Contenido del trabajo				
Organización	Organización del trabajo	14-22	5. Muy de acuerdo	Baja < 9 – 21>
	Efectividad de la organización			Media < 22-34>
	Productividad de la organización			Alta < 35- 45>
	Cultura organizacional			
	Participación en la toma de decisiones			
	Factores psicosociales			
	Clima laboral			
	Comunicación			
	Aspectos sociales			
Entorno Socio laboral	Calidad de vida	23 - 30		Baja < 8–18>
	Bienestar de los trabajadores			Media < 19-29>
	Condiciones de vida			Alta < 30-40>
	Prejubilación			
	Política de empleo			
	Seguridad			
Estabilidad laboral				
				Baja < 30 – 70>
				Media < 71-110 >
	Instrumento general			Alta < 111- 150>

Fuente; Tomado de Segurado y Agulló (2002), p.831

### 2.3. Población, muestra y muestreo.

#### 2.3.1. Población.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), manifiestan que: “el agrupamiento de varias situaciones que coinciden con una serie de descripciones es la población” (p. 174), por ello debe aplicarse en base a “sus descripciones de lugar, tiempo y contenido” (p. 174). La población estudiada, la conformaron 120 colaboradores de la sede Callao.

### **2.3.2. Muestra**

La conformaron 120 colaboradores de la empresa IESA S.A. sede Callao, con contrato a plazo indeterminado y plazo fijo quienes asistieron en la fecha que se programó la aplicación la encuesta.

### **2.3.3. Muestreo**

Se consideró el total de la población es decir 120 colaboradores y accesible se tomó como muestra, la totalidad de la población. Esta selección correspondió a un muestreo censal, al respecto Zarcovich (2005), estableció que la muestra censal supone la obtención de información de todos los integrantes del universo.

#### **Criterios de Inclusión**

Fueron considerados todo el personal que se encontraba trabajando al momento de tomar la encuesta y haber asistido al centro de labores.

#### **Criterios de exclusión**

No haber asistido al centro de labores por enfermedad o cualquier otra razón.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **2.4.1. Técnica de recolección de datos**

A fin de medir las variables de estudio de esta investigación, se uso la encuesta, la cual es una técnica basada en diversas interrogantes (preguntas) orientadas a un grupo importante de personas, mediante cuestionarios con el fin de recolectar información de lo que se necesita medir o conocer (Hernández, *et al.*, 2010).

### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

De acuerdo a la técnica aplicada en el presente trabajo de investigación, se usaron como instrumentos a fin de medir las variables de estudio los cuestionarios Arias, (2012:73), indica que el cuestionario es una forma de encuesta que se aplica en papel cuyo contenido es una sucesión de preguntas, auto administrado ya que debe ser llenado por la persona encuestada sin que intervenga el encuestador.

**Ficha técnica del instrumento**

**Nombre:** Cuestionario para medir la calidad de vida laboral.

**Autor:** Elaborado por Christian Mogollón.

**Año:** 2018.

**Objetivo:** Establecer la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa.

**Lugar de aplicación:** Empresa IESA S.A. Callao sede Callao.

**Aplicación:** Directa.

**Tiempo Aplicado:** 20min.

**Detalle del instrumento:** Encuesta destinada a trabajadores de la empresa. Para la variable calidad de vida laboral, el cuestionario estuvo compuesto por 30 preguntas, de las cuales 6 preguntas fueron para la dimensión indicadores individuales, 7 preguntas para medio ambiente de trabajo; 9 preguntas para organización y 8 preguntas para Entorno socio laboral; las respuestas del cuestionario estuvieron estructuradas bajo la escala Likert, considerando cinco categorías: Muy en desacuerdo = 1 punto, en desacuerdo = 2 puntos, ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 puntos, de acuerdo = 4 puntos, y Muy de acuerdo = 5 puntos.

**Procedimiento de puntuación:** Escala de Baremización

Niveles de compensación salarial alto (30-70); media (71-110) y bajo (111-150)

**Ficha técnica del instrumento**

**Nombre :** Cuestionario para medir la compensación salarial

**Autor :** Elaborado por Christian Mogollón

**Año :** 2018

**Objetivo:** Establecer la compensación salarial de los trabajadores de la empresa.

**Lugar de aplicación:** Empresa IESA S.A. Callao

**Aplicación:** Directa

**Tiempo Aplicado:** 10min.

**Detalle del instrumento:** Encuesta destinada a trabajadores de la empresa. Para la variable compensación salarial, el cuestionario estuvo compuesto por 12 preguntas, de las cuales 8 preguntas fueron para la dimensión financiera y 4 para la dimensión no financiera; las respuestas del cuestionario estuvieron estructuradas bajo la escala Likert, considerando cinco categorías: Muy en desacuerdo = 1 punto, en desacuerdo = 2 puntos, ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 puntos, de acuerdo = 4 puntos, y Muy de acuerdo = 5 puntos

**Procedimiento de puntuación:** Escala de Baremización

Niveles de compensación salarial alto (46-60); media (29-45) y bajo (12-28)

### **2.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos.**

#### ***Validación de los instrumentos.***

La validación de un instrumento, es aquello por el cual un instrumento ciertamente mide la variable que se va medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

A fin de dar la validez requerida del instrumento, estos son revisados y a las deferencias de juicio de expertos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), es decir es la opinión de individuos con la experiencia necesaria y reconocida con respecto a la pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia de cada ítem, incluidos en un instrumento.



Tabla 3

*Validez del instrumento según expertos para la compensación salarial*

Experto	El instrumento presenta				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Juez 1	si	si	si	si	Aplicable
Juez 2	si	si	si	si	Aplicable
Juez 3	si	si	si	si	Aplicable

La tabla muestra que los expertos consideraron el instrumento como aplicables por contener ítems pertinentes, relevantes, claros y suficientes para garantizar la medición válida de la variable compensación salarial.

Tabla 4

*Validez del instrumento según expertos para la calidad de vida laboral*

Experto	El instrumento presenta				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Juez 1	si	si	si	si	Aplicable
Juez 2	si	si	si	si	Aplicable
Juez 3	si	si	si	si	Aplicable

La tabla muestra que los expertos consideraron el instrumento como aplicables por contener ítems pertinentes, relevantes, claros y suficientes para garantizar la medición válida de la variable *calidad de vida laboral*.

**Confiabilidad de los instrumentos.**

Los instrumentos presentaron ítems con opciones politómicas, fueron evaluados a través del coeficiente alfa de Cronbach con el fin de determinar su consistencia interna, analizando la correlación media de cada ítem con todas las demás que integran dicho instrumento. Se aplicó la prueba piloto y después se analizó mediante el Alfa de Cronbach con la ayuda del software estadístico SPSS versión 25.

Tabla 5

*Escala de valores para determinar la confiabilidad (Hogan, 2004)*

Valor	Confiabilidad
Alrededor de 0.9	Nivel elevado de confiabilidad
0.8 o superior	Confiable
Alrededor de 0.7, se considera	Baja
Inferior a 0.6, indica una confiabilidad	Inaceptablemente baja.

Tabla 6

*Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Compensación salarial	0.963	12
Calidad de vida laboral	0.988	30

Para evaluar la confiabilidad de la prueba, se aplicó el método de consistencia interna, a través del coeficiente Alfa de Cronbach, se halló un valor de 0.963 y 0.998 para los instrumentos indicando que la escala presentaba una confiabilidad muy alta.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Se efectuó el proceso que se detalla a continuación para recabar la información:

Se comenzó por aplicar los instrumentos, de acuerdo a las instrucciones detalladas en las fichas técnicas; solicitando el permiso a la Gerencia General para la ejecución de la encuesta. El llenado de los instrumentos les tomo a los trabajadores entre 10 y 20 minutos aproximadamente.

Con la información recibida se creó la matriz de datos, los valores fueron convertidos de acuerdo a las escalas indicadas en el instrumento, se prosiguió con la elaboración del análisis a fin mostrar las conclusiones y recomendaciones para finalmente estructurar el informe final.

Para el análisis y presentación de los datos obtenidos en la investigación, se efectuó la estadística descriptiva e inferencial. Estos resultados fueron representados

utilizando figuras estadísticas para poder visualizar y comprender mejor la investigación.

En un primer momento se procedió a organizar y ordenar la información recopilada en una base de datos, posteriormente se analizaron empleando el software SPSS versión 25, que permitió establecer el porcentaje de incidencias en las respuestas obtenidas, para la contratación de las hipótesis se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, ya que las variables de estudio son cualitativas cuya medición se efectuó en una escala ordinal.

Cabe mencionar que definido la variable como cualitativa, el estadístico no paramétrico utilizado nos permitió contrastar, aceptar o rechazar las hipótesis.

## **2.6. Aspectos Éticos**

La información mostrada en la presente tesis fue acopiada del conjunto de investigaciones y fueron procesadas sin adulteración alguna.

Los trabajadores que han efectuado el llenado de la encuesta, no fueron nombrados, a fin de tener la confiabilidad del caso evitando de esta manera algún daño o perjuicio en contra de los colaboradores o la empresa que han colaborado de gran manera con la presente investigación.

Asimismo la información consignada en el marco teórico fue seleccionada en base a los lineamientos para este tipo de estudio, evitando el plagio de otros trabajos de investigación.

Finalmente es preciso señalar que los resultados que se obtuvieron no fueron plagiados o copiados de otras investigaciones haciéndose la correcta utilización de la investigación.

### **III. Resultados**

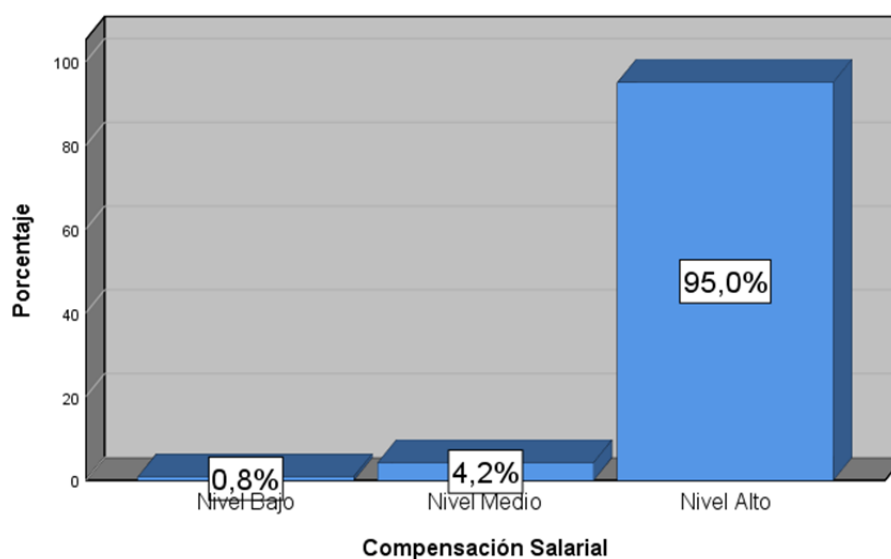
### 3.1. Resultados descriptivos

#### 3.1.1. Compensación salarial

Tabla 7

*Distribución de frecuencias de compensación salarial de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Nivel Bajo	1	,8
Nivel Medio	5	4,2
Nivel Alto	114	95,0
Total	120	100,0



*Figura 7. Niveles de compensación salarial de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018.*

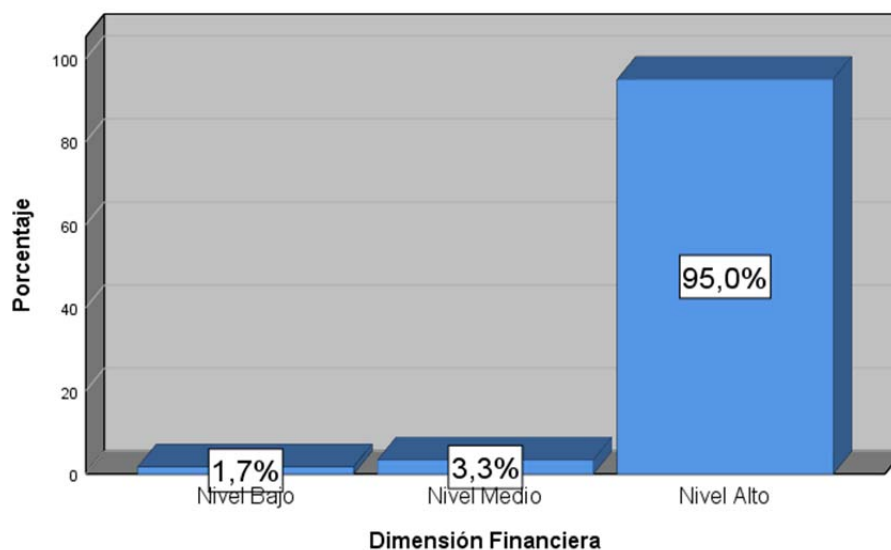
De acuerdo a la tabla 8 y figura 6, nos ilustra lo indicado por los trabajadores en las encuestas señalando que el 95.0% tienen un nivel alto, el 4.2% tiene un nivel medio y solamente el 0.8% tiene un nivel bajo, respecto a la compensación salarial en los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

### 3.1.2. Compensación salarial en su dimensión financiera

Tabla 8

*Distribución de frecuencias de la compensación salarial en la dimensión financiera de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Nivel Bajo	2	1,7
Nivel Medio	4	3,3
Nivel Alto	114	95,0
Total	120	100,0



*Figura 8.* Niveles de la compensación salarial en la dimensión financiera de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018.

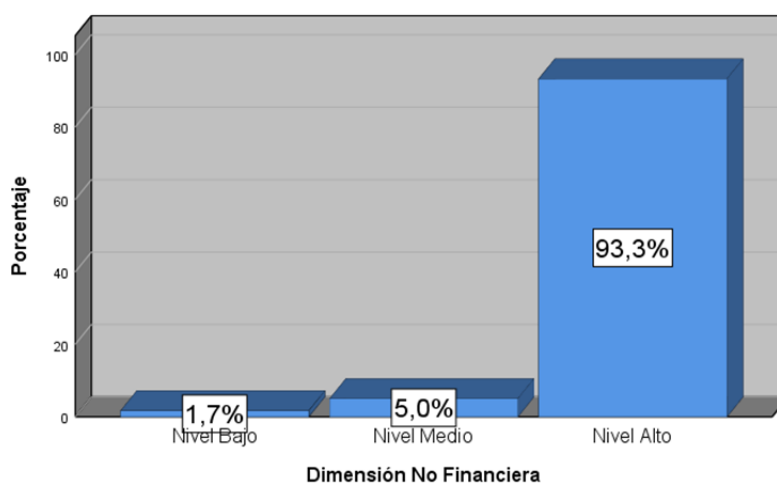
De acuerdo a la tabla 9 y figura 7, nos ilustra lo indicado por los trabajadores en las encuestas señalando que el 95.0% tienen un nivel alto, el 3.3% tiene un nivel medio y solamente el 1.7% tiene un nivel bajo, respecto a la compensación salarial en la dimensión financiera de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

### 3.1.3. Compensación salarial en su dimensión no financiera

Tabla 9

*Distribución de frecuencias de la compensación salarial en la dimensión no financiera de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Nivel Bajo	2	1,7
Nivel Medio	6	5,0
Nivel Alto	112	93,3
Total	120	100,0



*Figura 9.* Niveles de la compensación salarial en la dimensión no financiera de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018.

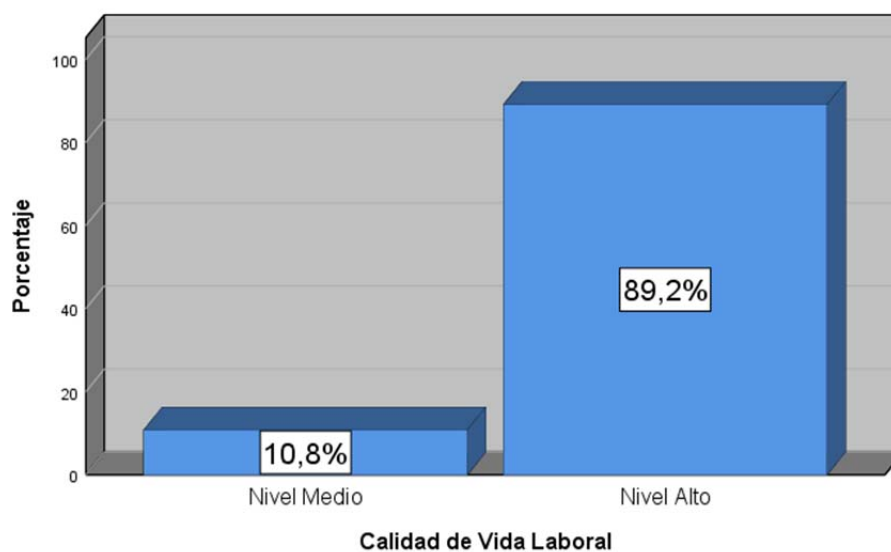
De acuerdo a la tabla 10 y figura 8, nos ilustra lo indicado por los trabajadores en las encuestas señalando que el 93.3% tienen un nivel alto, el 5.0% tiene un nivel medio y solamente el 1.7% tiene un nivel bajo, respecto a la compensación salarial en la dimensión no financiera de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

### 3.1.4. Calidad de vida laboral.

Tabla 10

*Distribución de frecuencias de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018.*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Nivel Medio	13	10,8
Nivel Alto	107	89,2
Total	120	100,0



*Figura 10.* Niveles de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018.

De acuerdo a lo mostrado en la figura 9 y la tabla 11, nos ilustra lo indicado por los trabajadores en las encuestas señalando que el 89.2% tienen un nivel alto,



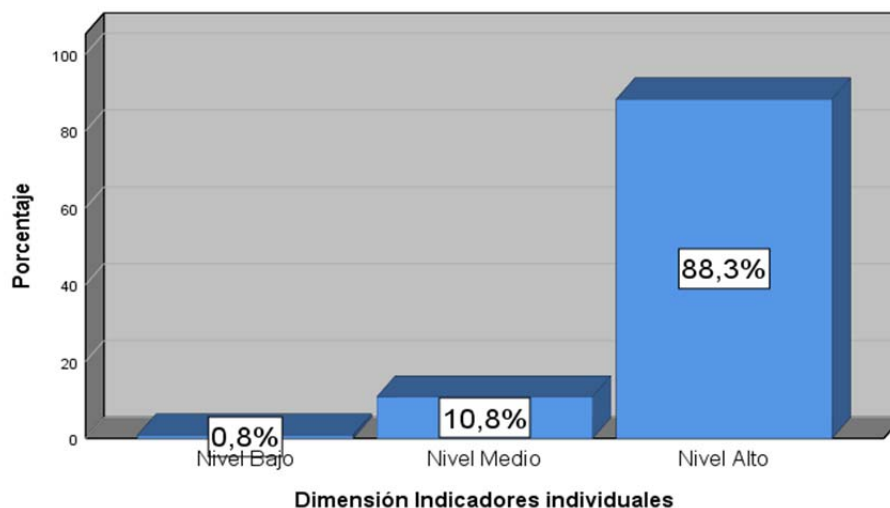
el 10.8% tiene un nivel medio, respecto a la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

### 3.1.5. Calidad de vida laboral en la dimensión de indicadores individuales.

Tabla 11

*Distribución de frecuencias en la dimensión de indicadores individuales de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018.*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Nivel Bajo	1	,8
Nivel Medio	13	10,8
Nivel Alto	106	88,3
Total	120	100,0



*Figura 11.* Niveles de la dimensión de indicadores individuales de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018.

De acuerdo a la figura 10 y tabla 12, nos ilustra lo indicado por los trabajadores en las encuestas señalando que el 88.3% tienen un nivel alto, el 10.8% tiene un

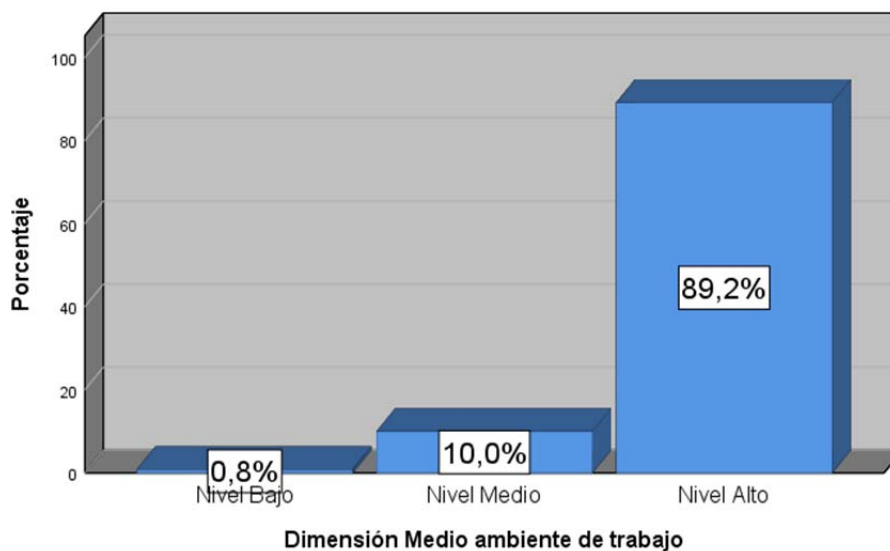
nivel medio, el 0.8% tiene un nivel bajo, respecto a los indicadores individuales de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

### 3.1.6. Calidad de vida laboral en la dimensión de medio ambiente de trabajo.

Tabla 12

*Distribución de frecuencias de la dimensión de medio ambiente de trabajo de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Nivel Bajo	1	,8
Nivel Medio	12	10,0
Nivel Alto	107	89,2
Total	120	100,0



*Figura 12.* Niveles de la dimensión de medio ambiente de trabajo de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018.

De acuerdo a la figura 11 y tabla 13, nos ilustra lo indicado por los trabajadores en las encuestas señalando que el 89.2% tienen un nivel alto, el 10.0% tiene un

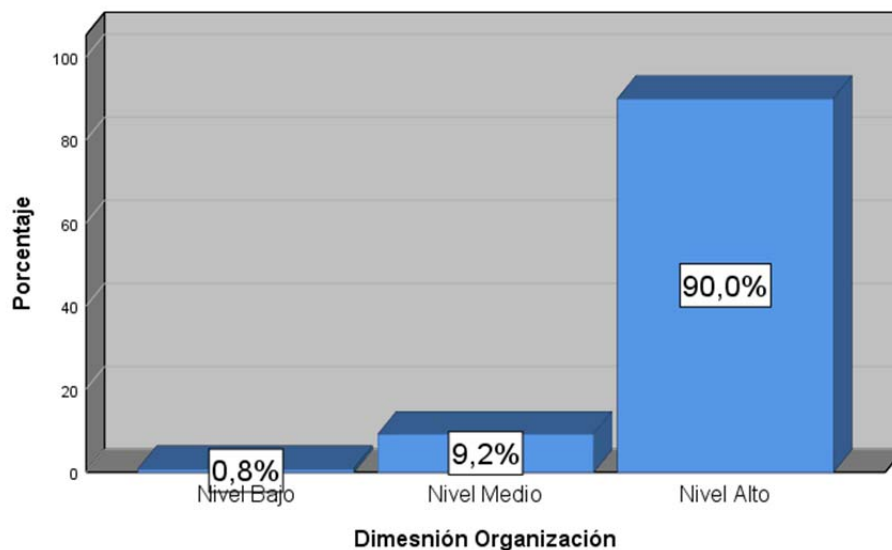
nivel medio, y el 0.8% tiene un nivel bajo, respecto al medio ambiente de trabajo, de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

### 3.1.7. Calidad de vida laboral en la dimensión de la organización.

Tabla 13

*Distribución de frecuencias de la dimensión de organización de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Nivel Bajo	1	,8
Nivel Medio	11	9,2
Nivel Alto	108	90,0
Total	120	100,0



*Figura 13.* Niveles de la dimensión de organización de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018.

De acuerdo a la figura 12 y tabla 14, nos ilustra lo indicado por los trabajadores en las encuestas señalando que el 90.0% tienen un nivel alto, el 9.2% tiene un

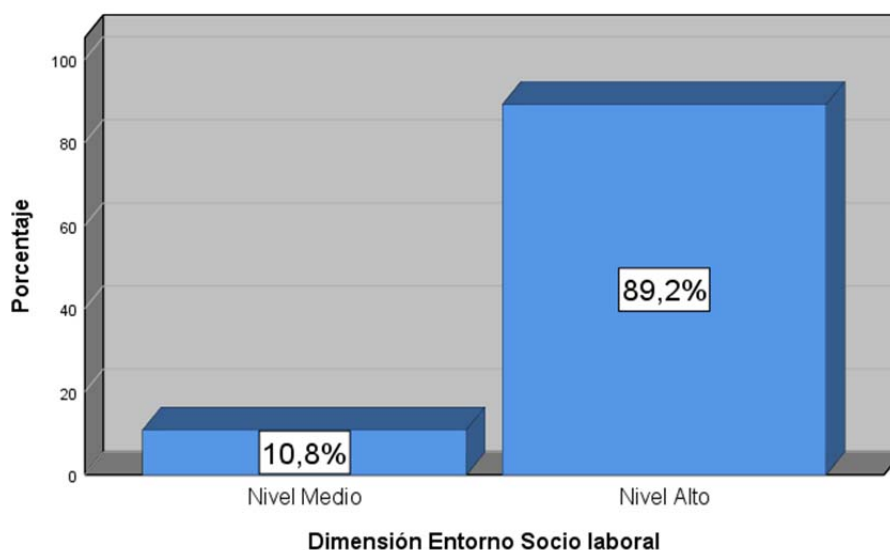
nivel medio, y el 0.8% tiene un nivel bajo, respecto a la organización, de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

### 3.1.8. Calidad de vida laboral en la dimensión de entorno socio laboral.

Tabla 14

*Distribución de frecuencias de la dimensión de entorno socio laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Nivel Medio	13	10,8
Nivel Alto	107	89,2
Total	120	100,0



*Figura 14.* Niveles de la dimensión de entorno socio laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A – Callao 2018.

De acuerdo a la figura 13 y tabla 15, nos ilustra lo indicado por los trabajadores en las encuestas señalando que el 89.2% tienen un nivel alto, el 10.8% tiene un

nivel medio, respecto al entorno socio laboral, de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

### 3.2. Resultados correlacionales

#### 3.2.1 Compensación salarial y calidad de vida laboral

##### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

Tabla 15

*Correlación entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. Callao – 2018*

			Compensación Salarial	Calidad de Vida Laboral
Rho de Spearman	Compensación Salarial	Coeficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Calidad de Vida Laboral	Coeficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

Según la Tabla 15, debido que en la prueba el valor  $p=0,000$  es inferior al nivel de confianza  $p=0,01$ , es decir, hay una relación altamente significativa entre compensación salarial y la calidad de vida laboral, siendo esta moderada (según Bisquerra, 2009), con un Rho de Spearman de (0.530), se concluye que existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

### 3.2.2. Compensación salarial y indicadores individuales

#### Hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los indicadores individuales de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los indicadores individuales de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

Tabla 16

*Correlación entre la compensación salarial y los indicadores individuales de los colaboradores de la empresa IESA S.A. Callao – 2018.*

			Compensación Salarial	Dimensión Indicadores individuales
Rho de Spearman	Compensación Salarial	Coefficiente de correlación	1,000	,516**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Dimensión Indicadores individuales	Coefficiente de correlación	,516**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

Según la Tabla 16, dado que en la prueba el valor  $p=0,000$  es inferior al nivel de confianza  $p=0,01$ , es decir, hay una relación altamente significativa entre compensación salarial y los indicadores individuales, siendo esta moderada (según Bisquerra, 2009), con un Rho de Spearman de (0.516), se concluye que existe una relación directa entre la compensación salarial y los indicadores individuales de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

### 3.2.3. Compensación salarial y medio ambiente de trabajo

#### Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del medio ambiente del trabajo de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

H<sub>1</sub>: Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del medio ambiente del trabajo de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

Tabla 17

*Correlación entre la compensación salarial el medio ambiente del trabajo de los colaboradores de la empresa IESA S.A. Callao – 2018.*

			Compensación	Dimensión
			n Salarial	Medio
				ambiente de
				trabajo
Rho de Spearman	Compensación Salarial	Coefficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
Dimensión Medio ambiente de trabajo	Compensación Salarial	Coefficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

Según la Tabla 17, dado que en la prueba el valor  $p=0,000$  es inferior al nivel de confianza  $p=0,01$ , es decir, que existe relación altamente significativa entre compensación salarial y el medio ambiente del trabajo, siendo esta moderada (según Bisquerra, 2009), con un Rho de Spearman de (0.538), se concluye que existe una relación directa entre la compensación salarial el medio ambiente del trabajo de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

### 3.2.4. Compensación salarial y organización.

#### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de la organización de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los indicadores individuales de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

Tabla 18

*Correlación entre la compensación salarial y la organización de los colaboradores de la empresa IESA S.A. Callao – 2018*

			Compensación Salarial	Dimensión Organización
Rho de Spearman	Compensación Salarial	Coeficiente de correlación	1,000	,437**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Dimensión Organización	Coeficiente de correlación	,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

Según la Tabla 18, dado que en la prueba el valor  $p=0,000$  es inferior al nivel de confianza  $p=0,01$ , es decir, que existe relación altamente significativa entre compensación salarial y la organización, siendo esta moderada (según Bisquerra, 2009), con un Rho de Spearman de (0.538), se concluye que existe una relación directa entre la compensación salarial y la organización de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.



### 3.2.5. Compensación salarial y entorno socio laboral

#### Hipótesis específica 4

**H<sub>0</sub>:** No Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del entorno socio laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del entorno socio laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

Tabla 19

*Correlación entre la compensación salarial y el entorno socio laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. Callao – 2018*

			Compensación Salarial	Dimensión Entorno Socio laboral
Rho de Spearman	Compensación Salarial	Coefficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
Dimensión Entorno Socio laboral	Dimensión Entorno Socio laboral	Coefficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

Según la Tabla 19, dado que en la prueba el valor  $p=0,000$  es inferior al nivel de confianza  $p=0,01$ , es decir, que existe relación altamente significativa entre compensación salarial y el entorno socio laboral, siendo esta moderada (según Bisquerra, 2009), con un Rho de Spearman de (0.530), se concluye que existe una relación directa entre la compensación salarial y el entorno socio laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

## **IV. Discusiones**

Seguidamente se efectúa un análisis de los resultados que muestra la tesis, entre las que se puede destacar los resultados encontrados respecto a que el 95% de los trabajadores tienen la percepción que la compensación salarial tiene un nivel alto de la empresa IESA S.A. sede Callao. Con referencia a la calidad de vida laboral el 89.2% de los colaboradores expresaron que en su empresa poseen un nivel alto, y solo el 10.8% consideraron un nivel medio. Los resultados indicados nos muestran que en la empresa contratista minera IESA S.A, la compensación salarial es un incentivo y motivación fundamental en la organización, donde se han cumplido los objetivos institucionales e individuales (Chiavenato, 2009). Asimismo se ha podido visualizar que también es importante la satisfacción percibida por los colaboradores, de forma directa, con la elaboración de sus labores y las condiciones en las que se ejecuta dichas labores. (Arrieta y Diaz, 2016).

Por otro lado, es importante resaltar que es necesario indicar que se deben cumplir los abonos directos en efectivo, y los abonos indirectos se deben mostrar como beneficios para los trabajadores convirtiéndose en incentivos que definitivamente motivaran a las personas de la empresa y por ende efectuaran labores de alta productividad. Se ha podido determinar que las compensaciones están clasificadas en financieras y no financieras, siendo las dos de gran importancia, puesto que las financieras integran las compensaciones establecidas por ley y normativa del estado como los sueldos, beneficios sociales, horas extras, entre otros. Las no financieras, influyen en el interior del trabajador puesto que lo otorga la posibilidad de desarrollarse dentro de la organización. Cascio (2003)

Al respecto es importante considerar que la historia de las prestaciones y la seguridad social es pendiente y está relacionada con la responsabilidad social de las organizaciones las cuales gradualmente han ido tomando conciencia de este tema tan importante (Chiavenato (2011)). Así mismo se halló que hay una relación altamente significativa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral, siendo esta moderada (Bisquerra, 2009), entre ambas variables, obteniendo un Rho de Spearman de (0.530), se concluye que: a mayor compensación salarial existe una mejor calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.

Una limitación de la presente tesis fue que no hubieron antecedentes de aplicación directa con la variable de estudio, más si hubo estudios que lograron una correcta orientación al desarrollo de la presente tesis en el aspecto metodológico y teórico, como la tesis realizada por Reyes (2017) titulada *Análisis de la compensación salarial y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores de la gobernación del municipio San Diego estado Carabobo*, con el objetivo de evaluar la compensación salarial y su impacto en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la institución indicada, desarrollo una investigación de diseño no experimental, diagnosticando que existe satisfacción de los trabajadores con la compensación salarial. De la misma manera, el estudio de Guerra y Sosa (2015) en la tesis *Impacto del salario emocional en la calidad de vida de los colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo de los colaboradores de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE)*, cuyo objetivo fue comprobar la influencia positiva del salario emocional en la calidad de vida de los trabajadores.

Por otra lado, las particularidades de los cargos en una organización que afectan a la calidad de vida laboral están compuestos por aspectos básicos como la seguridad en el cargo y las condiciones en que se ejecutan las labores (Arrieta y Diaz 2016); con respecto a los indicadores individuales, como la motivación personal, las expectativas de permanencia, la satisfacción laboral, actitudes y valores hacia la labor, el compromiso y la calidad de vida laboral percibida. Así mismo se pudo observar la relación altamente significativa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los indicadores individuales, siendo esta moderada entre ambas variables, con un Rho de Spearman de (0.516), se concluye que: a mayor compensación salarial una mejor calidad de vida laboral de los indicadores individuales de los trabajadores de la empresa. Mostrándose que el 87.5% de la compensación salarial y los indicadores individuales tienen un nivel alto, el 7.5% de la compensación salarial tiene un nivel alto y los indicadores individuales tienen un nivel medio, y solamente el 3.3% de la compensación salarial y los indicadores individuales tienen un nivel medio respectivamente, respecto a los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao. Desde la percepción de los encuestados, que el 88.3% tienen un nivel alto, el 10.8% tiene un nivel medio, y el 0.8%, tiene un nivel bajo con relación a la calidad de vida laboral en la dimensión indicadores individuales de los colaboradores de la empresa. Entre los

antecedentes, el estudio de Caldera y Giraldo (2013) en el trabajo de investigación titulado *Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorías S.A*, cuyo objeto de estudio es efectuar una propuesta de sistema de compensación laboral para la empresa, mostrando los factores que influyen en la satisfacción laboral de sus colaboradores, desarrollo una investigación descriptiva de diseño correlacional, donde afirman la hipótesis que indica que la remuneración salarial afecta la satisfacción laboral de los colaboradores, asimismo uno de los principales motivadores de los trabajadores es el reconocimiento personal y profesional hacia ellos.

Con respecto al medio ambiente de trabajo, como las condiciones de trabajo, la ergonomía, las tecnologías a desarrollar, la seguridad e higiene, análisis de los cargos de la empresa y sus características y el contenido de la labor a realizar, los resultados muestran la percepción de los encuestados, que el 89.2% tienen un nivel alto, el 10.0% tiene un nivel medio, y el 0.8% tiene un nivel bajo, con relación a la calidad de vida laboral en la dimensión medio ambiente de trabajo, de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018. Asimismo los encuestados indican que el 88.3% de la compensación salarial y medio ambiente de trabajo tienen un nivel alto, el 6.7% de la compensación salarial tiene un nivel alto y medio ambiente de trabajo tienen un nivel medio, y solamente el 3.3% de la compensación salarial y medio ambiente de trabajo tienen un nivel medio respectivamente, respecto a los trabajadores de la empresa. Por lo que hay una relación altamente significativa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del medio ambiente del trabajo, siendo esta relación moderada, con un Rho de Spearman de (0.538), se concluye que a mayor compensación salarial y una mejor calidad de vida laboral del medio ambiente del trabajo de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao. Barriga y Rendon (2016) en la tesis titulada *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016*, con el objetivo de estudiar el impacto de los salarios recibidos sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, se comprobó la hipótesis formulada. Siendo esta investigación descriptiva – correlacional con el diseño no experimental y transversal. Se pudo concluir que en dio sector el impacto es positivo para las familias por las

remuneraciones que se perciben. Asimismo se pudo dar respuesta al objetivo planteado puesto que para el sector socioeconómico estudiado el salario en dinero es más importante que el salario emocional ya que el primero le permite cubrir necesidades básicas de sobrevivencia, también se pudo concluir que para un gran número de familias la estabilidad laboral se sobrepone por el salario percibido, es decir que por más que el salario sea el mínimo tienen la seguridad de que lo recibirán mes a mes.

Sobre la organización, se consideran la organización en el trabajo, efectividad y productividad, funcionamiento, cultura y cambio organizacional, participación y toma de decisiones, factores psicosociales, comunicación y clima laboral. Los resultados muestran la percepción de los encuestados, que el 90.0% tienen un nivel alto, el 9.2% tiene un nivel medio, y el 0.8% tiene un nivel bajo, respecto a la calidad de vida laboral en la dimensión organización, de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao. Los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 88.3% de la compensación salarial y organización tienen un nivel alto, el 6.7% de la compensación salarial tiene un nivel alto y organización tienen un nivel medio, y solamente el 2.5% de la compensación salarial y organización tienen un nivel medio respectivamente, respecto a los trabajadores de la empresa. Carnaqué (2013) en la tesis titulada *Sistema De Compensación Salarial y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Instituto De Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo*, cuyo objetivo fue responder por qué la organización educativa a pesar de tener más de dos décadas, no ha cubierto las perspectivas que se plantearon cuando se creó. Se utilizó una investigación descriptiva correlacional. Los resultados mostraron que la relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral es alto. Por lo tanto se concluyó que de tener una buena compensación del salario este influenciara definitivamente en la labor de los colaboradores del instituto, ya que está comprobado que las entidades que mantengan el personal eficiente y eficaz son aquellas entidades que definitivamente sobrevivan en el mercado.

Desde la perspectiva del entorno socio laboral, se consideran el bienestar de los trabajadores, condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida, variables socio-demográficas, factores socio económicos, políticas de empleo seguridad y estabilidad laboral y prevención de riesgos laborales. Los resultados muestran la percepción de los encuestados, que el 89.2% tienen un nivel alto, el 10.8% tiene un

nivel medio, respecto a la calidad de vida laboral en la dimensión entorno socio laboral, de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao. La percepción de los encuestados, que el 88.3% de la compensación salarial y entorno socio laboral tienen un nivel alto, el 6.7% de la compensación salarial tiene un nivel alto y medio ambiente de trabajo tienen un nivel medio, y solamente el 4.2% de la compensación salarial y entorno socio laboral tienen un nivel medio respectivamente, respecto a los trabajadores de la empresa. Alvitez y Ramirez (2013) en la tesis titulada *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer, Trujillo – 2013*, el objeto de estudio es comprobar si las compensaciones e incentivos motivan a los trabajadores. Los resultados nos indicaron que la motivación de los empleados se eleva cuando son más continuos los incentivos y las compensaciones salariales, en especial cuando estas últimas son de tipo económico es decir dinero; en cuanto al programa actual de incentivos se llegó a la conclusión que está mal diseñado ya que solo tiene un factor motivacional que es el sueldo, por ende al estar bajo el sueldo no generara expectativa alguna en los colaboradores.

## **V. Conclusiones**



### **Primera**

Se identificó que el 95% de los trabajadores consideran un nivel alto de compensación salarial, además perciben en un 89.2% poseen un nivel alto de calidad de vida laboral, y un 10.8% de nivel medio, no existiendo trabajadores que presenten niveles bajos de calidad de vida laboral o en el trabajo. Se determinó además que la percepción de los encuestados, el 88.3% de la compensación salarial y la calidad de vida laboral tienen un nivel alto, el 6,7% de la compensación salarial tiene un nivel alto y la calidad de vida laboral un nivel medio, y solamente el 4.2% de la compensación salarial y la calidad de vida laboral tienen un nivel medio respectivamente, respecto a los trabajadores de la empresa. Existen diferencias significativas entre compensación salarial y la calidad de vida laboral, siendo esta relación moderada (según Bisquerra, 2009), entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.530), se concluye que: existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao.

### **Segunda**

Se evidencia que la percepción de los encuestados, en el 88.3% tienen un nivel alto, el 10.8% tiene un nivel medio, el 0.8% tiene un nivel bajo de 0.8%, respecto a la calidad de vida laboral en la dimensión indicadores individuales de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao. Además, los trabajadores percibieron que el 87.5% de la compensación salarial y los indicadores individuales tienen un nivel alto, el 7.5% de la compensación salarial tiene un nivel alto y los indicadores individuales tienen un nivel medio, y solamente el 3.3% de la compensación salarial y los indicadores individuales tienen un nivel medio respectivamente, respecto a los trabajadores de la empresa. Existen diferencias significativas entre compensación salarial y la calidad de vida laboral de los indicadores individuales, siendo esta relación moderada, entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.516), se concluye que: existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los indicadores individuales de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao.

### **Tercera**

Se evidencia que la percepción de los encuestados, en el 89.2% tienen un nivel alto, el 10.0% tiene un nivel medio, y el 0.8% tiene un nivel bajo, respecto a la calidad de vida laboral en la dimensión medio ambiente de trabajo, de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao. Además, los trabajadores percibieron que el 88.3% de la compensación salarial y medio ambiente de trabajo tienen un nivel alto, el 6.7% de la compensación salarial tiene un nivel alto y medio ambiente de trabajo tienen un nivel medio, y solamente el 3.3% de la compensación salarial y medio ambiente de trabajo tienen un nivel medio respectivamente, respecto a los trabajadores de la empresa. Existen diferencias significativas entre compensación salarial y la calidad de vida laboral del medio ambiente del trabajo, siendo esta relación moderada, entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.538), se concluye que Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del medio ambiente del trabajo de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao.

### **Cuarta**

Se evidencia que la percepción de los encuestados, en el 90.0% tienen un nivel alto, el 9.2% tiene un nivel medio, y el 0.8% tiene un nivel bajo, respecto a la calidad de vida laboral en la dimensión organización, de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao. Además, los trabajadores percibieron que el 88.3% de la compensación salarial y organización tienen un nivel alto, el 6.7% de la compensación salarial tiene un nivel alto y organización tienen un nivel medio, y solamente el 2.5% de la compensación salarial y organización tienen un nivel medio respectivamente, respecto a los trabajadores de la empresa. Existen diferencias significativas entre compensación salarial y la calidad de vida laboral de la organización, siendo esta relación moderada entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.538), se concluye que Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de la organización de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao.

### **Quinta**

Se evidencia que la percepción de los encuestados, en el 89.2% tienen un nivel alto, el 10.8% tiene un nivel medio, respecto a la calidad de vida laboral en la dimensión

entorno socio laboral, de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao. Además, los trabajadores percibieron que el 88.3% de la compensación salarial y entorno socio laboral tienen un nivel alto, el 6.7% de la compensación salarial tiene un nivel alto y medio ambiente de trabajo tienen un nivel medio, y solamente el 4.2% de la compensación salarial y entorno socio laboral tienen un nivel medio respectivamente, respecto a los trabajadores de la empresa. Existen diferencias significativas entre compensación salarial y la calidad de vida laboral del entorno socio laboral, siendo esta relación moderada, entre las variables, con un Rho de Spearman de (0.530), se concluye que Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del entorno socio laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera**

Si bien es cierto que se visualiza que la calidad de vida laboral que llevan los colaboradores es alta se debe hacer una revisión de las políticas de administración de Recursos Humanos basándose en las nuevas tendencias para gestionar con las personas y no a las personas. Ello conlleva a considerar que los trabajadores participen en las actividades que efectúa la empresa y por ende de las responsabilidades que debe cumplir. Se visualiza entonces dos vertientes principales que originarían otras actividades secundarias, las cuales serían la formulación y aplicación de nuevas políticas de recursos humanos y la educación de los líderes o responsables de administrar dichas políticas, así como la capacitación e involucramiento de los trabajadores para con sus actividades, con la organización lo cual sin duda impactara positivamente la calidad de vida laboral.

**Segunda**

Se ha podido visualizar que el trabajador en su aspecto netamente intrínseco como son la satisfacción laboral, nivel de motivación, las expectativas laborales, actitudes y valores hacia el trabajo, el compromiso hacia la organización, entre otros; lo va adquiriendo conforme va laborando en la empresa, y no al momento de ingresar, esto se da porque los contratos en la empresa se renuevan cada tres meses, por ello tienen el temor a ser despedidos en cualquier momento, sin embargo con el transcurrir del tiempo y al ver que la estabilidad se la dan ellos mismos con su trabajo las expectativas de afianzamiento crecen y por ende los otros elementos individuales del trabajador también; sin embargo sería conveniente que este nivel de seguridad no lo descubra el trabajador con el tiempo sino que el empleador lo manifieste en sus procesos de inducción que realiza cuando los colaboradores ingresan a laborar.

**Tercera**

La empresa IESA S.A. al ser una empresa que ejecuta labores del rubro minero, tiene como prioridades la seguridad y salud en el trabajo; por ello debe mejorar en lo ergonómico y el diseño de puestos; en el tema ergonómico podemos observar que está cubierto en un 70% ya que aún existen sillas que no son ergonómicas lo que está ocasionando males como la lumbalgia, por ello se recomienda que las sillas de todo el personal administrativo sean ergonómicas ya que favorecería no solo al

colaborador sino también a la propia empresa ya que el ausentismo por descansos médicos disminuiría; en cuanto al tema de diseño de puestos se recomienda adicionar al nivel académico y a las labores propias del puesto, el nivel de expertiz puesto que las labores que se desarrollan son de alto eo contribuirá no solo a una mejor labor sino también a una considerable disminución de accidentes laborales que es un aspecto fundamental en la empresa.

#### **Cuarta**

De los aspectos propios de la organización se debe enfatizar en el tema de la cultura puesto que desde hace unos tres años atrás la nueva jefatura de recursos humanos se ha propuesta cambiar la cultura que durante muchos años ha existido; asimismo es muy necesario que los trabajadores sientan la presencia de la alta dirección y no solo lo conozcan por nombres, recordando que la presencia de ellos en el campo con un saludo o una supervisión o haciendo de conocimiento los proyectos a ejecutar definitivamente fortalecerá la motivación e identificación de los trabajadores con la empresa.

#### **Quinta**

En cuanto al tema socio laboral que agrupa factores externos como la economía, la política de estado, así como factores ecológicos, sociales, histórico-culturales; el más fortalecido es el tema ecológico, social y cultural ya que se trabaja bastante con la comunidad donde se desarrolla las actividades mineras y por leyes propias del gobierno se tiene esa responsabilidad social; sin embargo en el tema de los factores económicos y políticos no hay forma de controlarlos más si de poder prevenir, con la firma de contratos de ejecución de obras a largo plazo que permitan sostener la estabilidad en épocas de recesión económica o de crisis política que definitivamente afectan ahuyentando al inversionista a explorar nuevos territorios mineros.

## **VII. Referencias**

## Referencias

- Alvitez, F., & Ramírez, M. (2013). Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer, Trujillo (Tesis de posgrado). Universidad de Trujillo, La Libertad, Perú.
- Arrieta, S., & Diaz, Y. (2016). Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia (Tesis de posgrado). Fundación universitaria del área Andina, Bogotá, Colombia.
- Barriga, A., & Rendón, A. (2016). Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Católica de San Pablo, Arequipa, Perú.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano 1ra Edición. México DF, México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano 3ra edición. México DF, México: Mc Graw- Hill.
- Chiavenato, I. (2010). Introducción a la teoría general de la administración 2da edición, México DF, México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos el capital humano en las organizaciones 8va. Edición. México DF, México: McGraw Hill.
- Caldera, E., & Giraldo, L. (2013). Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorías S.A. (Tesis de posgrado). Universidad de Medellín, Medellín, Colombia.
- Carrasquilla, I., & Feria, A. (2013). Evaluación de la gestión de la compensación salarial en la empresa Granandina LTDA., sucursal Cartagena. (Tesis de posgrado). Universidad de Cartagena, Bolívar, Colombia.



- Carnaqué, P. (2013). Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico Abaco Chiclayo. (Tesis de pregrado). Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco, Lambayeque, Perú.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Shuler R. (2007). La gestión de los recursos humanos como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación 3ra edición. Madrid, España: McGraw Hill.
- García, A., & Urdaneta, K. (2013). Estrategias de Compensación Laboral para mejorar el desempeño del personal adscrito a la Empresa Alferca Zulia II, C.A. (tesis de pregrado). Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Gordon, J. (1997). Comportamiento organizacional 5ta edición. México DF, México: Prentice-Hall.
- Granados, I. (2011, 02 de diciembre). Calidad de vida labora: historia, dimensiones y beneficios. Revista IIPSI. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109/1827>.
- Guerra, P., & Sosa, M. (2015). Impacto del salario emocional en la calidad de vida de los colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo de los colaboradores de la organización latinoamericana de energía (OLADE). (Tesis de posgrado.). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación 6ta edición. México DF, México: McGraw Hill.
- Jaramillo, J., & Aponte, J. (2013) Papel de Gestión Humana frente a la Flexibilidad Salarial en organizaciones colombianas. (Tesis de posgrado). Universidad de Manizales, Caldas, Colombia.

- Inca, K. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Jose Maria Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Madero, S. (2009). Factores claves para el uso y diseño de un sistema de compensaciones en empresas de servicio: desde una perspectiva cualitativa y descriptiva. *Investigación Administrativa*, 38 (104) 7-25.
- Morales, J., & Velandia, N. (1999). Salarios: estrategia y sistema salarial o de compensaciones. México DF, México: McGraw Hill.
- Orchak, G., & Marín, E. (2016). Diseño de un instrumento para medir la relación sistema de compensación, permanencia y compromiso. *Revista Global de negocios* Vol. 4 No. 7 pp. 75-84.
- Richards, D. (2006). High-involvement firms: Compensation strategies and underlying values. *Compensation and Benefits Review*, 38 (3) 36-49.
- Reyes, M. (2017). Análisis de la compensación salarial y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores de la gobernación del municipio San Diego estado de Carabobo. (Tesis de posgrado). Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Segurado, A., & Agullo, E. (28 de Mayo de 2002). *Psicothema*. Volumen 14 N° 4, p.828-836.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). Administración de Recursos Humanos el capital humano de las empresas 6ta. Edición. México DF, México: McGraw Hill.

## **Anexos**

### Anexo 01 Matriz de Consistencia

TITULO: La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018							
AUTOR; Christian Paul Mogollón Yance							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGOS
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Compensación salarial</b></p>	<p>1.Financiera</p> <p>2.No Financiera</p>	<p>Salario directo</p> <p>Premios</p> <p>Comisiones</p> <p>Vacaciones</p> <p>Gratificaciones</p> <p>Horas extras</p> <p>Beneficios Adicionales</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Autoestima</p> <p>Seguridad</p> <p>Prestigio</p>	<p>1-8</p> <p>9-12</p>	<p><b>Escala ordinal:</b></p> <p>Escala de Lickert:</p> <p>1.Muy en desacuerdo</p> <p>2.En desacuerdo</p> <p>3. Indiferente</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5.Muy de acuerdo</p> <p><b>Niveles:</b></p> <p>Baja &lt;12-28&gt;</p> <p>Media &lt;29-45&gt;</p> <p>Alta &lt;46-60&gt;</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>Problema Especifico 1: ¿Qué relación existe entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los indicadores</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Objetivo Especifico 1: Determinar la relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>Hipótesis Especifica 1: Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los indicadores</p>	<p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Calidad de vida laboral</b></p>	<p>1.Indicadores Individuales</p>	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Expectativas</p> <p>Motivación</p> <p>Valores hacia el</p>	<p>1-6</p>	<p><b>Escala ordinal:</b></p> <p>Escala de Lickert:</p> <p>1.Muy en desacuerdo</p> <p>2.En desacuerdo</p> <p>3. Indiferente</p>

<p>individuales de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018?</p>	<p>los indicadores individuales de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.</p>	<p>individuales de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.</p>		<p>trabajo Compromiso con el trabajo Calidad de vida laboral percibida</p>		<p>4. De acuerdo 5.Muy de acuerdo</p> <p><b>Niveles:</b> Baja &lt; 30 – 70&gt; Media &lt; 71-110 &gt; Alta &lt; 111- 150&gt;</p>
<p><b>Problema Especifico 2:</b> ¿Qué relación existe entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del medio ambiente del trabajo de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018?</p>	<p><b>Objetivo Especifico 2:</b> Determinar la relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del medio ambiente del trabajo de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018</p>	<p><b>Hipótesis Especifica 2:</b> Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del medio ambiente del trabajo de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018</p>	<p>2. Medio ambiente de trabajo</p>	<p>Condiciones de trabajo Diseño ergonómico Seguridad Nuevas tecnologías Contenido del trabajo</p>	<p>7-13</p>	
<p><b>Problema Especifico 3:</b> ¿Qué relación existe entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de la organización de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018?</p>	<p><b>Objetivo Especifico 3:</b> Determinar la relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de la organización de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.</p>	<p><b>Hipótesis Especifica 3:</b> Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de la organización de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018</p>	<p>3. Organización</p>	<p>Organización del trabajo Efectividad de la organización Productividad de la organización Cultura organizacional</p>	<p>14-22</p>	

<p>Problema Especifico 4: ¿Qué relación existe entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del entorno socio laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018?</p>	<p>Objetivo Especifico 4: Determinar la relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del entorno socio laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.</p>	<p>Hipótesis Especifica 4: Existe una relación directa entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral del entorno socio laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018</p>		<p>4. Entorno socio laboral</p>	<p>Participación en la toma de decisiones Factores psicosociales Clima laboral Comunicación Aspectos sociales</p> <p>Calidad de vida Bienestar de los trabajadores Condiciones de vida Prejubilación Política de empleo Seguridad Estabilidad laboral</p>	<p>23-30</p>	
---	---	--	--	---------------------------------	---	--------------	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>TIPO DE INVESTIGACION:</b> La investigación realizada es de tipo básica.</p> <p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>METODO:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> Diseño no experimental transversal</p>	<p><b>POBLACION:</b> Estuvo conformada por 120 trabajadores.</p> <p><b>MUESTRA:</b> La conformaron 120 colaboradores de la empresa IESA S.A. sede Callao, con contrato a plazo indeterminado y plazo fijo quienes asistieron en la fecha que se programó la aplicación la encuesta.</p>	<p><b>Variable 1: Compensación salarial</b> Técnica: Encuesta. Instrumento : Cuestionario para medir la compensación salarial Autor : Elaborado por Christian Mogollón Año : 2018 Objetivo : Establecer la compensación salarial de los trabajadores de la empresa. Lugar de aplicación: Empresa IESA S.A. Callao Aplicación : Directa Tiempo Aplicado : 10min. Procedimiento de puntuación: Escala de Baremización Niveles de compensación salarial alto (46-60); media (29-45) y bajo (12-28) Validez: Juicio de expertos por tres especialistas de la universidad Cesar Vallejo.</p> <p><b>Variable 2: Calidad de vida laboral</b> Técnica: Encuesta Instrumento : Cuestionario para medir la calidad de vida laboral. Autor : Elaborado por Christian Mogollón. Año : 2018. Objetivo : Establecer la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa. Lugar de aplicación: Empresa IESA S.A. Callao sede Callao. Aplicación: Directa. Tiempo Aplicado: 20min. Procedimiento de puntuación: Escala de Baremización Niveles de compensación salarial alto (30-70); media (71-110) y bajo (111-150) Validez: Juicio de expertos por tres especialistas de la universidad Cesar Vallejo.</p>

## ANEXO 03 - CARTA DE AUTORIZACION DE LA EMPRESA



La Perla, 03 de Junio de 2018

Señores  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
Escuela de Pos Grado.  
Sede Lima Norte

Apreciado,

Yo Andrés Enrique Chiappori Samengo, identificado con DNI N° 08220905, en mi calidad de representante legal de la empresa IESA S.A., autorizo al Sr. Christian Paul Mogollon Yance, identificado con DNI N° 40709738, estudiante del programa de maestría de Gestión del Talento Humano de la Universidad Cesar Vallejo sede Lima Norte, a efectuar la encuesta que se adjunta a la presente, a los colaboradores que laboran en la sede Lima de mi representada; asimismo los resultados de las mismas serán usados exclusivamente para la elaboración de su tesis; por ello no deberá proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la empresa durante la duración de la encuesta. El estudiante asume que toda información y el resultado de la encuesta serán de uso exclusivamente académico.

En caso de que alguna(s) de las condiciones anteriores sea(n) infringida(s), el estudiante queda sujeto a la responsabilidad civil por daños y perjuicios que cause a la empresa IESA S.A, así como a las sanciones de carácter penal o legal a que se hiciere acreedor.

Atentamente,

  
IESA S.A.  
ING. ANDRÉS CHIAPPORI SAMENGO  
Gerente General



## ANEXO 04

**Instrumento****CUESTIONARIO SOBRE LA COMPENSACION SALARIAL**

El objetivo del presente cuestionario es conocer su apreciación sobre la COMPENSACION SALARIAL, con el fin de obtener resultados reales, los cuales serán de mucha utilidad para esta investigación que se viene realizando. Favor por el cual quedaremos muy reconocidos.

El cuestionario es anónimo, por lo que le agradeceríamos contestarlo con la mayor sinceridad posible. Marcar con un aspa (X), dentro del recuadro en el valor que considera expresa la realidad de la empresa.

La escala de calificación de los ítems, para cada una de las opciones correspondiente a los conceptos principales del estudio, es como sigue:

PUNTUACIÓN	COMPENSACION SALARIAL
5	Muy de acuerdo
4	De acuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2	En desacuerdo
1	Muy en desacuerdo

<b>COMPENSACION SALARIAL</b>						
<b>N°</b>	<b>DIMENSION FINANCIERA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Ud. como considera los Salarios directos que recibe de su empresa?					
2	¿Ud. como considera Premios que recibe de su empresa?					
3	¿Ud. como considera los Comisiones que recibe de su empresa?					
4	¿Ud. como considera los Vacaciones que recibe de su empresa?					
5	¿Ud. como considera los Gratificaciones que recibe de su empresa?					
6	¿Ud. como considera los Horas extras que recibe de su empresa?					
7	¿Ud. como considera los Beneficios que recibe de su empresa?					
8	¿Ud. como considera los Adicionales que recibe de su empresa?					
<b>DIMENSION NO FINANCIERA</b>						
9	¿Ud. como considera el reconocimiento que recibe de su empresa?					
10	¿Ud. como considera la confianza que le brinda su empresa?					
11	¿Ud. como considera la seguridad que recibe de su empresa?					
12	¿Ud. como considera el prestigio que recibe de su empresa?					

Gracias por su colaboración

**ANEXO 05****Instrumento****CUESTIONARIO SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

El objetivo del presente cuestionario es conocer su apreciación sobre la CALIDAD DE VIDA LABORAL, con el fin de obtener resultados reales, los cuales serán de mucha utilidad para esta investigación que se viene realizando. Favor por el cual quedaremos muy reconocidos.

El cuestionario es anónimo, por lo que le agradeceríamos contestarlo con la mayor sinceridad posible. Marcar con un aspa (X), dentro del recuadro en el valor que considera expresa la realidad de la empresa.

La escala de calificación de los ítems, para cada una de las opciones correspondiente a los conceptos principales del estudio, es como sigue:

PUNTUACIÓN	CALIDAD DE VIDA LABORAL
5	Muy de acuerdo
4	De acuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2	En desacuerdo
1	Muy en desacuerdo

N°	INDICADORES INDIVIDUALES	1	2	3	4	5
1	¿Cómo evalúa la Satisfacción laboral que recibe de su empresa?					
2	¿Cómo evalúa las expectativas que recibe de su empresa?					
3	¿Cómo evalúa la motivación que recibe de su empresa?					
4	¿Cómo evalúa los Valores hacia el trabajo que recibe de su empresa?					
5	¿Cómo evalúa el Compromiso con el trabajo que recibe de su empresa?					
6	¿Cómo evalúa la Calidad de vida laboral percibida que recibe de su empresa?					
<b>MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</b>						
7	¿Cómo evalúa las Condiciones de trabajo que recibe de su empresa?					
8	¿Cómo evalúa el Diseño ergonómico que recibe de su empresa?					
9	¿Cómo evalúa la Seguridad que recibe de su empresa?					
10	¿Cómo evalúa las Nuevas tecnologías que recibe de su empresa?					
11	¿Cómo evalúa el Contenido del trabajo que recibe de su empresa?					
12	¿Cómo evalúa las Condiciones de trabajo que recibe de su empresa?					
13	¿Cómo evalúa el Diseño ergonómico que recibe de su empresa?					
<b>ORGANIZACION</b>						
14	¿Cómo evalúa la Organización del trabajo que recibe de su empresa?					
15	¿Cómo evalúa la Efectividad de la organización que recibe de su empresa?					

16	¿Cómo evalúa la Productividad de la organización que recibe de su empresa?					
17	¿Cómo evalúa la Cultura organizacional que recibe de su empresa?					
18	¿Cómo evalúa la Participación en la toma de decisiones que recibe de su empresa?					
19	¿Cómo evalúa los Factores psicosociales que recibe de su empresa?					
20	¿Cómo evalúa el Clima laboral que recibe de su empresa?					
21	¿Cómo evalúa la Comunicación que recibe de su empresa?					
22	¿Cómo evalúa los Aspectos sociales que recibe de su empresa?					
<b>ENTORNO SOCIO LABORAL</b>						
23	¿Cómo evalúa la Calidad de vida que recibe de su empresa?					
24	¿Cómo evalúa bienestar de los trabajadores que recibe de su empresa?					
25	¿Cómo evalúa las Condiciones de vida que recibe de su empresa?					
26	¿Cómo evalúa la Prejubilación que recibe de su empresa?					
27	¿Cómo evalúa la Política de empleo que recibe de su empresa?					
28	¿Cómo evalúa la Seguridad que recibe de su empresa?					
29	¿Cómo evalúa la Estabilidad laboral que recibe de su empresa?					
30	¿Cómo evalúa la Calidad de vida que recibe de su empresa?					

Gracias por su colaboración

## ANEXO 06



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPENSACION SALARIAL .

FINANCIERA	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
	Si	No	Si	No	Si	No
1. ¿Ud. como considera los Salarios directos que recibe de su empresa?	X		X		X	
2. ¿Ud. como considera Premios que recibe de su empresa?	X		X		X	
3. ¿Ud. como considera los Comisiones que recibe de su empresa?	X		X		X	
4. ¿Ud. como considera los Vacaciones que recibe de su empresa?	X		X		X	
5. ¿Ud. como considera los Gratificaciones que recibe de su empresa?	X		X		X	
6. ¿Ud. como considera los Horas extras que recibe de su empresa?	X		X		X	
7. ¿Ud. como considera los Beneficios que recibe de su empresa?	X		X		X	
8. ¿Ud. como considera los Adicionales que recibe de su empresa?	X		X		X	
<b>NO FINANCIERA</b>						
9. ¿Ud. como considera el reconocimiento que recibe de su empresa?	X		X		X	
10. ¿Ud. como considera la confianza que le brinda su empresa?	X		X		X	
11. ¿Ud. como considera la seguridad que recibe de su empresa?	X		X		X	
12. ¿Ud. como considera el prestigio que recibe de su empresa?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:   Mg. Luis Torres Cabanillas      DNI:08404690

Especialidad del validador: Ing. Estadístico Nro. 49863

12....de...jul.....del 2018..

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

## ANEXO 07



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

INDICADORES INDIVIDUALES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
	Si	No	Si	No	Si	No
1. ¿Cómo evalúa la Satisfacción laboral que recibe de su empresa?	X		X		X	
2. ¿Cómo evalúa las expectativas que recibe de su empresa?	X		X		X	
3. ¿Cómo evalúa la motivación que recibe de su empresa?	X		X		X	
4. ¿Cómo evalúa los Valores hacia el trabajo que recibe de su empresa?	X		X		X	
5. ¿Cómo evalúa el Compromiso con el trabajo que recibe de su empresa?	X		X		X	
6. ¿Cómo evalúa la Calidad de vida laboral percibida que recibe de su empresa?	X		X		X	
<b>MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</b>						
7. ¿Cómo evalúa las Condiciones de trabajo que recibe de su empresa?	X		X		X	
8. ¿Cómo evalúa el Diseño ergonómico que recibe de su empresa?	X		X		X	
9. ¿Cómo evalúa la Seguridad que recibe de su empresa?	X		X		X	
10. ¿Cómo evalúa las Nuevas tecnologías que recibe de su empresa?	X		X		X	
11. ¿Cómo evalúa el Contenido del trabajo que recibe de su empresa?	X		X		X	
12. ¿Cómo evalúa las Condiciones de trabajo que recibe de su empresa?	X		X		X	
13. ¿Cómo evalúa el Diseño ergonómico que recibe de su empresa?	X		X		X	
<b>ORGANIZACION</b>						
14. ¿Cómo evalúa la Organización del trabajo que recibe de su empresa?	X		X		X	
15. ¿Cómo evalúa la Efectividad de la organización que recibe de su empresa?	X		X		X	
16. ¿Cómo evalúa la Productividad de la organización que recibe de su empresa?	X		X		X	
17. ¿Cómo evalúa la Cultura organizacional que recibe de su empresa?	X		X		X	
18. ¿Cómo evalúa la Participación en la toma de decisiones que recibe de su empresa?	X		X		X	
19. ¿Cómo evalúa los Factores psicosociales que recibe de su empresa?	X		X		X	
20. ¿Cómo evalúa el Clima laboral que recibe de su empresa?	X		X		X	

21. ¿Cómo evalúa la Comunicación que recibe de su empresa?	X		X		X	
22. ¿Cómo evalúa los Aspectos sociales que recibe de su empresa?	X		X		X	
<b>ENTORNO SOCIO LABORAL</b>						
23 ¿Cómo evalúa la Calidad de vida que recibe de su empresa?	X		X		X	
24 ¿Cómo evalúa bienestar de los trabajadores que recibe de su empresa?	X		X		X	
25 ¿Cómo evalúa las Condiciones de vida que recibe de su empresa?	X		X		X	
26 ¿Cómo evalúa la Prejubilación que recibe de su empresa?	X		X		X	
27 ¿Cómo evalúa la Política de empleo que recibe de su empresa?	X		X		X	
28 ¿Cómo evalúa la Seguridad que recibe de su empresa?	X		X		X	
29 ¿Cómo evalúa la Estabilidad laboral que recibe de su empresa?	X		X		X	
30 ¿Cómo evalúa la Calidad de vida que recibe de su empresa?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para su aplicación**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg.: Mg. Luis Torres Cabanillas**

**DNI: 08404690**

**Especialidad del validador: ING. ESTADISTICO CIP Nro. 49863**

**12....de...JUL.....del 2018..**

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Firma del Experto Informante.**



## ANEXO 08 – BASE DE DATOS

## COMPENSACION SALARIAL

	FINANCIERAS									NO FINANCIERAS		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
6	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
7	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3
8	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
9	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
10	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
11	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
12	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
13	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3
14	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
15	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
17	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
18	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
19	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
20	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
21	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
22	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
23	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
24	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
25	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
26	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
27	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
30	5	3	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4
31	4	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	5
32	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
33	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
34	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
35	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
36	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
37	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
41	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
42	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
43	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
44	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3
45	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
46	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3

## COMPENSACION SALARIAL

	FINANCIERAS							NO FINANCIERAS				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
47	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
48	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
49	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
50	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3
51	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
52	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
53	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
54	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
55	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
56	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
57	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
60	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
61	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
62	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
63	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3
64	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
65	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
66	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
67	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
68	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
69	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3
70	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
71	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
72	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
73	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
74	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
75	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
76	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
79	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
80	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
81	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
82	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3
83	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
84	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
85	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
86	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
87	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
88	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3
89	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
90	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
91	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
92	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4

CALIDAD DE VIDA LABORAL

INDICADORES INDIVIDUALES						MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO						ORGANIZACIÓN						ENTORNO SOCIO LABORAL											
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30

CALIDAD DE VIDA LABORAL

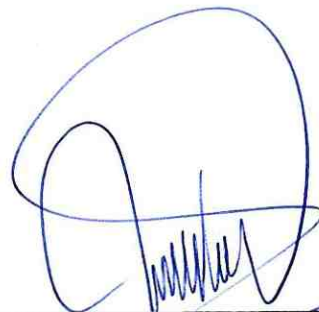
	INDICADORES INDIVIDUALES						MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO						ORGANIZACIÓN						ENTORNO SOCIO LABORAL														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30			
81	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5			
82	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5		
83	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5			
84	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5		
85	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5		
86	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5		
87	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5		
88	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
89	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5		
90	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
91	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
92	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	
93	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
94	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	
95	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	
96	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	
97	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
98	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
99	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
100	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
101	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	
102	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
103	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	
104	5	5	4	3	5	3	2	4	5	4	3	5	2	5	5	5	5	5	4	3	5	3	2	4	5	4	3	5	2	5	5	5	
105	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	
106	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	2	
107	3	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	
108	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
109	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
112	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
113	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
116	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
117	1	3	4	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	5	1	3	4	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
118	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
119	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
120	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2

### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018”**; del estudiante **Mogollon Yance, Christian Paul**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado de 25%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 16 de Agosto del 2018



---

Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín  
DNI: 16735482



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La compensación salarial y la calidad de vida  
laboral de los trabajadores de la empresa IESA  
S.A. – Callao 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión del Talento Humano.**

**AUTOR:**

**Br. Christian Paul Mogollon Yance**

**Resumen de coincidencias**

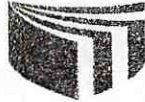
Se están viendo fuentes estándar:

Ver fuentes en inglés (Español)

**25 %**

Coincidencias:

1	repositorio.uv.edu.pe	9 %
2	Entregado a Universidad...	8 %
3	Entregado a Universidad...	1 %
4	www.redalyc.org	<1 %
5	Entregado a Universidad...	<1 %
6	dispace.uticpa.ci/3888	<1 %
7	www.geatiopollo.com	<1 %
8	foosua.com.ar/unam.mx	<1 %
9	Entregado a DONACYT	<1 %



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)
NOGOLLON YANCE CHRISTIAN PAUL
D.N.I. : 40709738
Domicilio : JR. MANCO INCA 2118 - LOS OLIVOS
Teléfono : Fijo : 01 5331124 Móvil : 936701949
E-mail : CNOGOLLON@IESA.COM.PE

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
[ ] Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :
[ ] Tesis de Posgrado
[X] Maestría [ ] Doctorado
Grado : MAESTRIA
Mención : GESTION DEL TALENTO HUMANO

3. DATOS DE LA TESIS

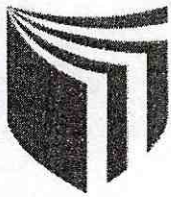
Autor (es) Apellidos y Nombres:
NOGOLLON YANCE CHRISTIAN PAUL
Título de la tesis:
LA COMPENSACION SALARIAL Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA IESA S.A. CALLAO. 2018
Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis. [X]
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis. [ ]

Firma : 26-01-2019
Cpm y

Fecha: 26-01-2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MOGOLLON YANCE CHRISTIAN PAUL

INFORME TÍTULADO:

LA COMPENSACION SALARIAL Y LA CALIDAD DE  
VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA IESA S.A.  
- CALLAO 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRIA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO

SUSTENTADO EN FECHA:

01 SEPTIEMBRE DEL 2018

NOTA O MENCIÓN:

APROBADO POR MAYORIA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN