

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**El sistema no financiero de compensación salarial como factor  
determinante de la calidad de vida en los trabajadores de la  
Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en  
Administración y Negocios Internacionales

Por:

Elizabeth Chaco Cjuro  
René Huamani Ramírez

Asesor:

Mtro. Wilson Cruz Mamani

**Juliaca, mayo de 2022**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

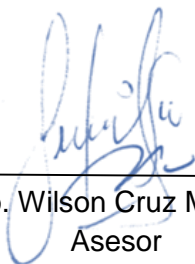
Mtro. Wilson Cruz Mamani, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

### DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“EL SISTEMA NO FINANCIERO DE COMPENSACIÓN SALARIAL COMO FACTOR DETERMINANTE DE LA CALIDAD DE VIDA EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUMBIVILCAS, 2021”** constituye la memoria que presenta los Bachilleres **Elizabeth Chaco Cjuro** y **René Huamani Ramírez** para obtener el título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 16 días del mes de mayo del año 2022



---

Mtro. Wilson Cruz Mamani  
Asesor

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los **13 día(s)** del mes de mayo del año **2022** siendo las **10:00 .horas**, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del (de la) **presidente(a): Mtro. Dante Ortiz Guillen**, el secretario : **Mg. Wilfredo Oscar Sucapuca Mamani** y los demás miembros: **MSc. Elmer Henry Lupaca Chata** y el asesor **Mtro. Wilson Cruz Mamani**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: **El sistema no financiero de compensación salarial como factor determinante de la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, 2021, de (los) bachiller/es: a) Elizabeth Chaco Cjuro, b) René Huamani Ramírez,** conducente a la obtención del título profesional de: **Licenciado en Administración y Negocios Internacionales**

.....(Denominación del Título Profesional).....

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): **Elizabeth Chaco Cjuro**

CALIFICACIÓN	ESC ALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15			BUENO

Bachiller (b): **René Huamani Ramírez**

CALIFICACIÓN	ESC ALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	14			BUENO

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESC ALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente/a



\_\_\_\_\_  
Secretario/a

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Asesor/a

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Bachiller (a)

\_\_\_\_\_  
Bachiller (b)

\_\_\_\_\_  
Bachiller (c)

# **El sistema no financiero de compensación salarial como factor determinante de la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, 2021**

The non-financial salary compensation system as a determining factor of the quality of life in the workers of the provincial municipality of chumbivilcas, 2021

Elizabeth Chaco Cjuro, René Huamani Ramírez  
Universidad Peruana Unión - Puno, Perú  
E-mail: [elizabeth.chaco@upeu.edu.pe](mailto:elizabeth.chaco@upeu.edu.pe),  
[rene.huamani@upeu.edu.pe](mailto:rene.huamani@upeu.edu.pe)

## **RESUMEN**

El trabajo de investigación tiene como objetivo, determinar de qué manera el sistema de compensación salarial incide en la calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, tenemos como variable financiera, no financiera, el diseño de investigación no experimental, la población a estudiar constituye a trabajadores del personal CAS de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas que cuenta con 100 trabajadores entre ellos, profesionales, técnicos y auxiliares. tipo de muestreo que se utilizó fue el probabilístico de aleatorio simple, se realizó un muestreo probabilístico estratificado, compuesto de 31 ítems. De acuerdo con el procesamiento y análisis de los resultados se utilizó el SPSS versión 26. Los resultados indican con un valor  $p=0,001$ , indica que es significativo, con un Rho de Spearman de (0.460), que indica una relación positiva moderada entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral. Además, la dimensión no financiera tiene una relación directa y determinante sobre la calidad de vida laboral, con un valor  $p= 0.01$ , Rho de sig. 0.641. También se halló la correlación entre las dimensiones; difusión de contenido importantes para lograr los resultados obtenidos indican, que existe evidencia estadística significativa y positiva de asociación entre calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional. Un análisis de dichas variables para determinar las diferencias al intervenir variables sociodemográficas y organizacionales, arrojó que existen diferencias, respecto de la calidad de vida laboral entre los empleados que pertenecen a organizaciones públicas de aquellos empleados de organizaciones privadas; sin embargo, no se encontró diferencias de opinión sobre el comportamiento de ciudadanía organizacional.

**Palabra clave.** - Vida laboral, comportamiento, calidad, sistema de compensación.

## **ABSTRACT**

The objective of the research work is to determine how the salary compensation system affects the quality of working life in the workers of the Provincial Municipality of Chumbivilcas, we have as a financial, non-financial variable, the non-experimental research design, the The population to study is made up of workers from the CAS staff of the Provincial Municipality of Chumbivilcas, which has 100 workers, including professionals, technicians and auxiliaries. The type of sampling that was used was the simple random probabilistic, a stratified probabilistic sampling was carried out, composed of 31 items. According to the processing and analysis of the results, SPSS version 26 was used. The results indicate a value of  $p=0.001$ , which indicates that it is significant, with a Spearman's Rho of (0.460), which indicates a moderate positive relationship between the wage compensation and quality of work life. In addition, the non-financial dimension has a direct and decisive relationship with the quality of work life, with a value  $p= 0.01$ , Rho of sig. 0.641. The correlation between the dimensions was also found; dissemination of important content to achieve the results obtained indicate that there is significant and positive statistical evidence of association between quality of work life and organizational citizenship behavior. An analysis of these variables to determine the differences when sociodemographic and organizational variables intervene, showed that there are differences regarding the quality of work life between employees belonging to public organizations and those employees of private organizations; however, no differences of opinion on organizational citizenship behavior were found.

**Keyword.-** Work life, behavior, quality, compensation system.

## INTRODUCCIÓN

En las tres últimas décadas la globalización de la economía generó un conjunto de cambios en la vida de las personas y las organizaciones. Los cambios más visibles son la apertura de los mercados, procesos de fusión, expansión y adquisición de las empresas a una velocidad cada vez más creciente (Loli-Pineda et al., 2020).

La pandemia del Covid-19 sigue afectando a la vida personal y profesional de millones de empleados y, a su vez, está transformando el modo en el que los trabajadores evalúan los beneficios ofrecidos por sus organizaciones (Cid, 2021, Castellano & López, 2021).

Al igual que las organizaciones pretenden mantenerse competentes con el mejor capital humano, mientras el otro lado de la moneda son los trabajadores quienes han cambiado su manera de desarrollar las labores, con la mentalidad de no solo pensar en el salario sino también buscar 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 conllevará que en algún momento puedan obtener no solo un mejor salario sino también compensaciones materiales, psicológicas y sociales.

El concepto de Calidad de Vida Laboral nace de una serie de conferencias desarrolladas por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos en la década de los setenta y se relaciona con la satisfacción que los colaboradores experimentan en su trabajo (Salas-Ibarra et al., 2021).

También Arrieta-Peñaloza & Diaz-Barreto, (2016) indican que la CVL de una forma amplia puede ser definida en términos de categorías conceptuales como compensación justa y adecuada, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidad para usar y desarrollar las capacidades humanas, futura oportunidad para continuar creciendo, seguridad, integración social en el lugar del trabajo, relevancia social del trabajo y rol balanceado del trabajo en el espacio total de la vida. El mismo autor señala que la calidad de vida laboral implica el desarrollo de condiciones de trabajo excelentes para la gente que redundan en la salud económica de la organización en tanto que incrementan la productividad, reducen la inflación y minimizan las disputas laborales.

En la investigación de Mogollón-Yance (2018) titulado “La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018”. Población: Hernández, Fernández y Baptista (2010), manifiestan que: “el agrupamiento de varias situaciones que coinciden con una serie de descripciones es la población”, 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. 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, aplicando la lógica o razonamiento deductivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Expectativas que van desde el desarrollo profesional, obtener mayores ingresos, tener mayor poder e influencia en la organización, tener trabajos retadores, mayor toma de decisiones, tener mayor personal a cargo, tener una mejor red de relaciones o acceder a una mejor oficina (Castaño et al., 2009).

Los trabajadores de la municipalidad de Santo Tomás presentan un comportamiento diferente a los años anteriores, en el cumplimiento de sus funciones/actividades asignadas durante la pandemia, que aún continúa afectando a las empresas privadas y del estado. También los empleados están analizando en profundidad las opciones de beneficios que les ofrecen sus compañías ante un contexto basado en la volatilidad socioeconómica (Cid, 2021).

La situación problemática en términos generales traduce el factor determinante de calidad de vida laboral la compensación salarial en la municipalidad provincial de Chumbivilcas, en condiciones necesarias de trabajo para lograr mejores resultados en términos de productividad.

Se plantean antecedentes que refieren que las condiciones laborales mejoran sustancialmente la actitud y aptitud de los trabajadores en la productividad; así mismo se incluyen diversos conceptos e interpretaciones de varios autores respecto de las variables en estudio; así como, la metodología aplicada, como su contribución al empresariado en general a fin de implementar condiciones de trabajo óptimas para una mejorar la compensación salarial y la calidad de vida de los trabajadores y el consecuente resultado en la productividad de calidad que involucra a trabajadores de la municipalidad. Además, la política salarial de las empresas en estudio permite motivar y estimular a un grupo significativo de sus trabajadores pues se sienten a gusto con los beneficios que esta les otorga (Montilla-Pérez et al., 2021).

Es por ello que surge los objetivos:

1. De qué manera el sistema de compensación salarial incide en la calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, 2021.
2. Describir el nivel de compensación salarial y calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, 2021.
3. Determinar las relaciones de las dimensiones de compensación salarial con la calidad de vida laboral.

### **La compensación salarial**

La compensación salarial es un elemento de motivación (Castillo-Solano et al., 2020).

También Arrieta-Peñaloza & Diaz-Barreto (2016) citado Urquijo (1997), mencionan que 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.

Sin embargo, la compensación salarial va más allá y parte de la premisa que se deben conocer las necesidades y expectativas de los trabajadores que laboran en la municipalidad de Santo Tomás, para tratar de satisfacerlas, siempre y cuando él como trabajador ayude a cumplir las órdenes laborales de la municipalidad.

El recompensar a los colaboradores tanto de forma monetaria o no monetaria es una parte importante de la compensación, ya que, para la mayoría de las personas el pago tiene un efecto directo en la calidad de vida del trabajador; cuando una organización cuenta con un sistema claro de compensación laboral el trabajador se sentirá motivado y atraído. El aplicar un sistema de compensaciones permitirá que los colaboradores se comprometan con la organización y por ende luchan por cumplir con los objetivos organizacionales (Varela, 2015).

La salud financiera es una fuente de estrés y aspiración. Aunque las finanzas son un factor de estrés importante para los empleados, muchos de ellos tienen la intención de tener un impacto positivo en su perspectiva financiera en el futuro. Siete de cada diez empleados aseguran que mejorar la salud financiera es uno de sus objetivos más importantes este año y el 65% quiere más control sobre cuánto paga por beneficios médicos (Cid, 2021).

Según Madero y Peña (2012) las empresas deben ser estratégicas al diseñar el sistema de compensaciones para que los colaboradores lo perciban de una manera justa y motivante.



Puesto que, alinear el sistema de compensación con las metas de la empresa y las necesidades de los colaboradores, permite alcanzar una ventaja competitiva.

Sin embargo, García (2006) afirma que es importante que la compensación sea basada en función al desempeño, ya que constituye una estrategia encaminada a atraer y retener a los mejores candidatos para que su comportamiento impacta de forma positiva en el rendimiento organizacional y, a su vez, el trabajador logre los niveles de desarrollo deseados (Ricaurte et al., 2020).

En la gran mayoría de autores como Idalberto Chiavenato hablan de la remuneración total compuesta por el paquete de recompensas cuantificables que percibe un trabajador por su trabajo. Al mismo tiempo, añade Town Wholey et al. (2004, pág. 83) citado en Castillo-Solano et al. (2020) “los incentivos se refieren a todas las recompensas financieras y no financieras que los agentes reciben condicionalmente en función de su desempeño o comportamiento medido (explícita o implícitamente)”.

Todo individuo tiene un objetivo cuando ingresa a la gran masa de la población económicamente activa y es la de recibir una compensación por su trabajo (Arrieta-Peñaloza & Diaz-Barreto, 2016).



Figura 1. División de la compensación salarial propuesta por Chiavenato (2002).

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

Elaborado Por Mogollón (2018).

Según Chiavenato (2009) citado en Mogollón-Yance (2018) 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, 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 (Mogollón Yance, 2018).

Según 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).

El tener en la organización una contradicción entre valorar al hombre por lo que hace, es decir, el tener una visión de hombre económico dedicado a la producción para maximizar su potencial, y el de la visión del “ser humano, trae consigo la pregunta de ¿cómo darle satisfacción al ser humano para que éste sea más productivo? (Castaño et al., 2009).

Las compensaciones salariales y la satisfacción laboral son variables que brindan un amplio campo de estudio (Guerrero, 2016), para encontrar la forma más adecuada para incrementar el nivel de compromiso y bienestar de los trabajadores dentro de la organización (Castillo Solano et al., 2020).

Considera en el Artículo N°24 de la Ley N°27979, que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, los bienes materiales y espirituales; asimismo el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (Justicia Perú, 2018) citado por (Ccorimanya-Aquino, 2019).

## **Calidad de vida laboral**

La calidad de vida laboral produce ambientes de trabajo humanizantes (Keith et al., 1991).

Hoy día, la Calidad de Vida Laboral (CVL) es un tema de gran interés, dado que engloba todos los esfuerzos para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los empleados y su entorno. En este sentido, hacer referencia al término “calidad” implica una connotación positiva o situación anhelada, resultado de una calificación en función de unos resultados y/o certezas. Su medición es un desafío debido a su carácter dinámico, complejo y multidimensional (Arrieta-Peñaloza & Diaz-Barreto, 2016).

“Es indudable que el concepto -calidad de vida- va unido a una evaluación global de lo que se denomina bienestar, que a su vez está asociado a la felicidad. Mucho antes de que se hablara de calidad de vida, el término corriente para designar el bienestar era, sin duda el de felicidad” Solomon et al. (1980, pág. 224).

Por tal motivo, la calidad de vida hace referencia a un ambiente laboral propicio para el desarrollo y bienestar de los trabajadores de la municipalidad de Santo Tomás, donde se implica estrategias de mejoramiento de condiciones laborales y motivación para causar un impacto positivo en la productividad de dicha municipalidad. Por consiguiente, la calidad de vida cubre las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración y satisfacción del puesto de trabajo creando prácticas de mejora de desempeño (Suescún, Sarmiento, Álvarez, y Lugo, 2016).

Calidad implica un vínculo positivo que es el resultado de una situación, es un concepto clave para el desarrollo económico de una organización ya que se encuentra relacionado con el aumento de la productividad. La calidad de vida engloba la satisfacción con el ambiente físico de trabajo, seguridad laboral, salud ocupacional y otros factores que hacen referencia al entorno laboral (Martínez, Oviedo, y Luna, 2015).

Quién trabaja para una empresa sea grande, mediana o pequeña, se pregunta si lo que le pagan es lo justo o no, igualmente se pregunta que si lo que le pagan a los demás guarda relación con lo que él recibe. Y quien trabaja independiente se pregunta si no sería mejor estar como empleado (Castaño et al., 2009).

La administración municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la Municipalidad. Corresponde a cada Municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto.

(Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, 2003, ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL).

De hecho, la compañía ha llevado a cabo una investigación de la que se desprende que existen nuevas oportunidades para que las empresas ayuden a sus trabajadores a tomar decisiones con más información y a sentirse más empoderados, tanto en la era COVID como en la nueva normalidad del mañana (Cid, 2021).

Para Ortega, otra de las consecuencias que ha traído la pandemia son las prioridades en cuestión de compensaciones. «Si durante nuestra "vida anterior" los empleados valoramos elementos como los tickets comida, los gastos cubiertos para los desplazamientos o un seguro médico, ahora el nuevo panorama laboral en el que muchas plantillas trabajan desde casa ha provocado que dichas prioridades hayan cambiado», subraya. «Pero no solo para los empleados, también para las empresas. Y uno de estos ejemplos es la gestión de las nóminas» (Cid, 2021). El 75% de los empleados señala que hay beneficios particulares que les interesan más este año que el pasado, tales como el Seguro de Vida (27%) y el Seguro Dental (24%), que pasan a ser los prioritarios (Cid, 2021). De allí la preocupación de qué hacer para que los empleados se comprometan en actividades que van más allá del puesto de trabajo para el logro de dichos objetivos (Podsakoff, 1997).

En este contexto que plantea como objetivo general de la investigación, describir la relación entre los conceptos de calidad de vida en el trabajo y la compensación salarial, a través de una búsqueda y revisión de la información existente acerca del tema, para luego sistematizar tras realizar un estudio empírico que integra los hallazgos, generando así una aproximación acerca de la reciprocidad entre estos conceptos (Brito-Rivera, 2020).

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

### **Método**

Diseño no experimental transversal, de tipo **descriptivo correlacional**.

La metodología de la investigación se realizó aplicando el método de enfoque cuantitativo no experimental que según:

Según Mejía (2005) precisó qué: El método de investigación es de enfoque cuantitativo no experimental, por lo cual se utilizarán métodos observacional, documental, hipotético deductivo y estadístico, ya que se analizará la información recogida en forma de datos numéricos a través de los instrumentos se tabularán y se analizarán estadísticamente.

## **Tipo de investigación**

Dadas las variables de compensación salarial como factor determinante de la calidad de vida en el tipo de investigación es no experimental, a la que:

Según Kelinger (2009), precisó: La “investigación es básica, porque lo que vamos a hacer es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos y orientarlos a la búsqueda de nuevos conocimientos, esta investigación no tiene objetivos prácticos específicos, sino tiene el propósito de recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico (p. 36).

La presente investigación fue de nivel: descriptivo – correlacional.

“Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p. 80).

Correlacional: “Permitió investigar la relación existente entre las variables que forman parte del estudio. Por medio de este método el investigador puede identificar las relaciones que existen entre dos o más variables. Hernández et al. (2014), señala que “este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular). En ocasiones solo se analiza la relación entre dos variables” (Zelada Minaya, 2017).

## **Diseño**

Esta investigación se realizó a los trabajadores de la municipalidad provincial de Chumbivilcas, del departamento de Cusco. Se contó con la base de datos de todos los trabajadores activos durante el mes de julio periodo 2021.

Se incluye a:

- Profesionales, técnicos y auxiliares, que pertenecen al tipo de contrato CAS.
- Ambos sexos: masculino y femenino.

Se excluye:

- Trabajadores con permiso laboral.

La muestra está constituida por un total de 100 personas.

Para Carrasco (2015) describe que el diseño no experimental se da en aquellas variables independientes que carecen de utilización intencional. Debido a que no poseen grupos experimentales y tampoco de control. Sin embargo, examinan e investigan los fenómenos y hechos de la realidad en un tiempo determinado (p.71).

### **Sujetos/Participantes**

Se contó con la participación de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chumbivilcas, la recopilación está conformada por profesionales, técnicos y auxiliares, quienes cumplen con el CAS. Asimismo, hace referencia a las características en común que posee el grupo. Definiéndolo en una agrupación del cuál involucra la naturaleza, la magnitud, el espacio y tiempo (Beltrán, 2014, p. 165).

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **Resultados descriptivos**

**Tabla 1**

*Análisis descriptivo de las variables sociodemográficas*

Variable		Recuento	% de N tablas
Sexo	Masculino	73	76,0%
	Femenino	23	24,0%
	Total	96	100,0%
Rango de edad	18 a 29 años.	32	33,3%
	30 a 45 años.	52	54,2%
	Más de 45 años.	12	12,5%
	Total	96	100,0%
Estado civil	Soltero (a).	36	37,5%
	Casado (a).	41	42,7%
	Conviviente.	17	17,7%
	Divorciado (a).	2	2,1%
	Viudo (a).	0	0,0%
	Total	96	100,0%

En la tabla 1, se muestran los resultados de las variables sociodemográficas. El 76% son de sexo masculino. Respecto al rango de edad el 54.2% son de entre los 30 a 45 años. Finalmente, el estado civil de los trabajadores, el 42.7% son casados, seguido por 37.5% que son solteros.

**Tabla 2**

*Análisis descriptivo de las variables sistema de compensación salarial y calidad de vida laboral*

Variable		Recuento	% de N tablas
Sistema de compensación salarial	Baja	52	54.2%
	Media	40	41.7%
	Alta	4	4.2%
Financiera	Baja	55	57.3%
	Media	37	38.5%
	Alta	4	4.2%
No Financiera	Baja	49	51.0%
	Media	41	42.7%
	Alta	6	6.3%
Calidad de vida laboral	Baja	0	0.0%
	Media	58	60.4%
	Alta	38	39.6%
	Total	96	100.0%

De acuerdo a la tabla 2, nos ilustra lo indicado por los trabajadores en las encuestas señalando que el 54.2% precisan un nivel bajo, el 41.7% un nivel medio y solamente el 4.2% un nivel alto, respecto al sistema de compensación salarial en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chumbivilcas.

En la percepción de la dimensión financiera; el 4.2% indica que se presenta un nivel alto, mientras que el 57.3% muestra un nivel bajo y finalmente el 38.5% señala un nivel medio. En la percepción de la dimensión no financiera; el 6.3% indica que se presenta un nivel alto, mientras que el 51.0% muestra un nivel bajo y finalmente el 42.7% señala un nivel medio.

Por otro lado, según los resultados, respecto a la variable de calidad de vida laboral, el 39.6% indica que se presenta un nivel alto, mientras que el 0.0% muestra un nivel bajo y finalmente el 60.4% señala un nivel medio.

## Resultados correlacionales

**Tabla 3**

*Correlación entre la variable sistema de compensación salarial y calidad de vida laboral*

			Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Sistema de compensación salarial	Coefficiente de correlación	,460**
		Sig. (bilateral)	0.001
	Financiera	Coefficiente de correlación	,304**
		Sig. (bilateral)	0.003
	No financiera	Coefficiente de correlación	,641**
		Sig. (bilateral)	0.001

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

Según la Tabla 3, debido que en la prueba el valor  $p=0,001$  es inferior al nivel de confianza  $p=0,05$ , indica que hay una relación altamente significativa entre compensación salarial y la calidad de vida laboral, con un Rho de Spearman de (0.460), se concluye que existe una relación positiva moderada entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral.

En la dimensión financiera, debido que en la prueba el valor  $p=0,003$  es inferior al nivel de confianza  $p=0,05$ , indica que hay una relación altamente significativa entre dimensión



financiera y la calidad de vida laboral, siendo esta moderada, con un Rho de Spearman de (0.304), se concluye que existe una relación positiva baja entre la dimensión financiera y la calidad de vida laboral.

En la dimensión no financiera, debido que en la prueba el valor  $p=0,001$  es inferior al nivel de confianza  $p=0,05$ , indica que hay una relación altamente significativa entre dimensión no financiera y la calidad de vida laboral, siendo esta moderada, con un Rho de Spearman de (0.641), se concluye que existe una relación positiva baja entre la dimensión no financiera y la calidad de vida laboral.

## **DISCUSIÓN**

Se puede destacar los resultados encontrados en el trabajo de la investigación en este sentido el 54.2% precisan un nivel bajo, el 41.7% un nivel medio y solamente el 4.2% un nivel alto, respecto al sistema de compensación salarial en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chumbivilcas ,2021. Así mismo entre compensación salarial y la calidad de vida laboral, se encontró una relación según Rho de Spearman de (.460), lo que indica una correlación positiva moderada entre las variables. Por otra parte, según Mogollón 2018) 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 en la presente investigación el 39.6% indica que se presenta un nivel alto, mientras en el trabajo de Mogollón el 89.2% de los colaboradores expresaron que en su empresa poseen un nivel alto. 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.

En la percepción de la dimensión financiera; el 4.2% indica que se presenta un nivel alto, mientras que el 57.3% muestra un nivel bajo y finalmente el 38.5% señala un nivel medio, respecto a la dimensión financiera en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chumbivilcas ,2021, indica que hay una correlación positiva entre dimensión financiera y la calidad de vida laboral, siendo esta baja, con un Rho de Spearman de (0.304).

De igual manera (Carnaqué, 2013) determinó que en el IESTP Abaco Chiclayo la relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral es positiva alta, se obtuvo un índice de correlación de 0.705 lo que indica que ante una mejora en el sistema de compensación salarial se logrará incrementar el desempeño laboral del trabajador. Las empresas que cuenten con personal con alta productividad capaces de adaptarse rápido al cambio son aquellas que aseguran su permanencia en el mercado. Por otro lado, según los resultados, respecto a la variable de calidad de vida laboral, el 39.6% indica que se presenta un nivel alto, mientras que el 0.0% muestra un nivel bajo y finalmente el 60.4% señala un nivel medio

En la dimensión no financiera; el 6.3% indica que se presenta un nivel alto, mientras que el 51.0% muestra un nivel bajo y finalmente el 42.7% señala un nivel medio, respecto a

la dimensión no financiera en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chumbivilcas ,2021, indica que hay una correlación positiva entre dimensión no financiera y la calidad de vida laboral, siendo esta moderada, con un Rho de Spearman de (0.641).

Por otra parte Silva (2020) demuestra que la compensación económica influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores Ley 1057 del área de Admisión de una Institución de Salud Pública 2013–2018, donde se produce una falta de identidad y compromiso ocasionada por el incumplimiento de las normas establecidas, que a las vez genera problemas en la atención a los pacientes, recargando funciones a los demás colaboradores, según se observa en el resultado de la pregunta 13 de nuestra encuesta, afirmando que los trabajadores cumplen con las funciones que establece las normas de una Institución Pública de Salud solo con un 45% frecuentemente.

## **CONCLUSIONES**

Respecto al objetivo general de la investigación, se concluye que incide el sistema de compensación salarial sobre la calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas 2021, con el valor Rho Spearman es  $r = .460$ , indicando una correlación positiva moderada.

Mientras mayor sea la compensación salarial (financiera y la no financiera) mejor será la calidad de vida laboral.

### **Primera**

Se identificó que el 0.0% de los trabajadores consideran un nivel bajo, el 60.4% poseen un nivel medio y el 39.6% de los trabajadores precisan un nivel alto de la calidad de vida laboral. Enfatizar que el empleador debe mostrar bienestar social y un buen ambiente de trabajo seguro para el trabajador, quienes deben sentirse satisfechos con la calidad de vida y el desarrollo de capacidades humanas en su centro de trabajo.

### **Segunda**

Se concluye respecto a compensación salarial en su dimensión FINANCIERA, que el 57.3% de los trabajadores consideran un nivel bajo, además perciben en un 38.5% poseen un nivel media y únicamente el 4.2% de los trabajadores precisan un nivel alto. La correlación según valor Rho Spearman es  $r = .304$ , indicando una correlación positiva baja. Esto hace referencia que mientras mayor atención den a los salarios directos, premios, comisiones, horas extras y adicionales que debe brindar la empresa a los trabajadores para lograr objetivos financieros futuros influirá sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores.

### **Tercera**

Se concluye respecto a compensación salarial en su dimensión NO FINANCIERA, que el 51.0% de los trabajadores consideran un nivel bajo, un 42.7% poseen un nivel media y únicamente el 6.3% de los trabajadores precisan un nivel alto La correlación según Rho

Spearman es  $r = .641$ , indicando una correlación positiva moderada. Que mientras la municipalidad considere adecuadamente los reconocimientos, seguridad en el empleo, prestigio entre otros para un buen desempeño laboral y calidad de vida.

Como conclusión, la CVL es una estrategia de gestión que considera el talento humano como el elemento más importante dentro las organizaciones, por ello, se interesa por dirigir la humanización de los puestos de trabajo y mejorar la dignidad de los colaboradores.

También, tal como menciona Torres-Flórez & Novoa-Almonacid (2020) una estructura salarial bien establecida de cualquier tipo de organización funge como garante de la atracción, retención y desarrollo del talento humano, lo cual permite que los objetivos del negocio sean alcanzados eficientemente.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Arrieta-Peñalosa, S. D. C., & Diaz-Barreto, Y. F. (2016). *Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia*.
- Beltrán, O. (2014). *Metodología de la investigación científica: orientada a las ciencias bio-agrarias y ambientales*. (1.ed). Lima: Graficart.
- Brito-Rivera, H. A. (2020). *Implicaciones metodológicas del shadowing en la investigación organizacional* (Primera ed, Issue November).
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (9ed). Lima: San marcos.
- Castaño, J. C., Montoya, L. S., & Restrepo, L. S. (2009). *Compensación salarial y calidad de vida*. Universidad Tecnológica de Pereira, 43.
- Carnaqué Alvarez, p. (2013). *Sistemas de compesacion salarial y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de educacion superior tecnológico abaco chichlayo-2013*. 123.
- Castellano, N. del C., & López, E. D. (2021). *Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral*. *Visión de Futuro*, 25, No 1 (Enero-Junio), 75–91. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
- Castillo-Solano, C. O., Goya-Anchundia, K. L., RomeroAndrade, K. P., & Tipan-Torres, Y. M. (2020). *Compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato*. 1(dic), 59–70. <https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.250 V5-N6-1>
- Ccorimanya-Aquino, M. (2019). *Análisis d la remuneración y calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad distrital de Quellouno Provincia la Convención - Cusco Periodo 2016-2017*. <http://repositorio.uaustral.edu.pe/bitstream/handle /UAUSTRAL/55/Análisis de la Remuneración y Calidad de Vida de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno Provincia la Convención - Cusco Periodo 2016 ->

- 2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chaco, Huamani. (2021). *El sistema no financiero de compensación salarial como factor determinante de la calidad de vida en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, 2021. Chumbivilcas, Cusco, Perú.*
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano 3ra edición. México DF, México: Mc Graw- Hill.*
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos el capital humano en las organizaciones 8va. Edición. México DF, México: McGraw Hill.*
- Cid, F. (2021). *Tendencias de compensación en tiempos de COVID. Capital Humano, 363.* <https://www.florcidcomunicacion.es>
- García, O., 2006. *La compensación financiera: una medida del valor del trabajador. Pensamiento & Gestión, Issue 21, p. 222.*
- Hernández, R; Sampieri, C. y Batista, L (2014). *Metodología de la investigación (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.*
- Keith Davis y Newstrom, John W., "Comportamiento Humano en el Trabajo". McGraw – Hill , 1991.
- Kelinger, F. (2009). *Metodología de la investigación. Recuperado de <http://metodologiaanahuac.blogspot.com/2009/02/tres-caracteristicas-segun-fred-.html>*
- Madero, S. & Peña, H., 2012. *Análisis de los procesos de recursos humanos y su influencia en los bonos y prestaciones. Universidad del Valle, pp. 25- 3.*
- Martínez, L.; Oviedo, O., y Luna, C. (2015). *Condiciones de trabajo que impactan a la calidad de vida laboral. Salud univorte, 542- 560.*
- Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación, 9972-834-08-05, 7.* [http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitati va/LecturasU6/tecnicas.pdf](http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitati%20va/LecturasU6/tecnicas.pdf)
- Mogollón-Yance, C. P. (2018). *La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.*
- Mogollón Yanse, c. p. (2018). *La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. -2018. 103.*
- Montilla-Perez, L., Sanchez-Davila, K., & DelgadoBardales, J. M. (2021). *Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(2), 1679–1700.* [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i2.376](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.376)
- Loli-Pineda, A. E., Llacho-Inca, K., Navarro-Vargas, V., Cerón-Valencia, F., Pulido-Cavero, C., & DelCarpio-Gallegos, J. (2020). *Calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú. Avances En Psicología, 28(2), 213–228.* <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.22>
- 50
- Podsakoff, P., Ahearne, M., y MacKenzie, S. (1997). *Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. Journal of Applied Psychology, 82(2), 262- 270.* <http://users.skynet.be/bs939021/artikels/organizational%20citizenship%20behavior.pdf>
- Ricaurte, M., Rodríguez, M. V., Barriga-Medina, R. H., & Romero, M. E. (2020). *Sistema de compensación basado en evaluación de desempeño en la industria de elaboración de*

- alimentos: casi ingenio azucarero. Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(1), 34–45.
- Salas-Ibarra, M. E., Basante-Pantoja, Y. M., ZambranoGuerrero, C. A., Matabanchoy-Tulcán, S. M., & Narvárez-Chaves, A. D. (2021). *Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. Informes Psicológicos*, 21(2), 209–227. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>
- Solomon E. S., Bouchouchi N., Denosov V., Hankiss E., Mallman C. A. y Milbrath L. W. (1980). *The Quality of Live Comparative Studies*. Sage Publications, pp. 223-233. Recuperado de: [http://www.eumed.net/.../APROXIMACION%20A%20LA%20MEDICION%20DE%20LA%](http://www.eumed.net/.../APROXIMACION%20A%20LA%20MEDICION%20DE%20LA%20)
- Silva Chipoco, k. j. (2020). *La compensación económica y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la ley n° 1057 del área de admisión de una Institución de Salud Pública 2013 - 2018*". 114.
- Suescún, S.; Sarmiento, G.; Álvarez, L., y Lugo, M. (2016). *Calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa social del Estado de Tunja, Colombia. Risaralda*, 14-17.
- Torres-Flórez, D., & Novoa-Almonacid, Y. T. (2020). *Características salariales y de compensación en las empresas del sector financiero. VillavicencioMeta, Colombia. Económicas Cuc*, 42(1), 9–24. <https://doi.org/10.17981/econcuc.42.1.2021.econ.1>
- Varela, R. (2015). *Administración de la compensación*. En R. Varela, *Administración de la compensación* (pág. 392). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Zelada Minaya, J. (2017). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en la UGEL 02 de San Martín de Porres, 2017*. Universidad César Vallejo.

# ANEXOS

## ANEXO 1

### EVIDENCIA DE SUMISIÓN

The screenshot displays the author dashboard for the journal 'REVISTA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA EN CIENCIAS S...'. The article title is 'EL EL SISTEMA NO FINANCIERO DE COMPENSACIÓN SALARIAL COMO FACTOR DETERMINANTE DE LA CALIDAD DE VIDA EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUMBIVILCAS, 2021.' by Elizabeth Chaco. The submission status is 'Envío' (Submitted).

**Archivos de envío**

Nombre	Fecha	Descripción
802-2 76529300, Artículo Revista CCS V.2.rtf (2)	April 8, 2022	Texto del artículo

[Descargar todos los archivos](#)

**Discusiones prerrevisión**

Nombre	De	Última respuesta	Respuestas	Cerrado
<a href="#">Comentarios para el editor/a</a>	76529300	-	0	<input type="checkbox"/>
	2022-04-08 10:40 PM			

ENCUESTA

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.

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

## ENCUESTA SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Easton, S. y Van Laar, D. (2012).

Adaptado por Riega, M. (2013).

Edad: 25      Sexo: M      Estado Civil: Soltero

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, marcando con una "X" la casilla numerada que mejor exprese su opinión.

¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.			X		
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.				X	
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.			X		
4	Me siento bien en este momento.					X
5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.				X	
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.			X		
7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.				X	
8	Estoy satisfecho con mi vida.			X		X
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.				X	
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.				X	
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.				X	
12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.				X	
13	Trabajo en un ambiente seguro.					X
14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.				X	
15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.			X		
16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.			X		
17	Las condiciones laborales son satisfactorias.				X	
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.			X		
19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.				X	



