UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE ECONOMÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA

CARRERA PROFESIONAL DE ECONOMÍA

"REMUNERACIÓN Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2022"

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

CRECIMIENTO Y DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL Y REGIONAL

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA

TESISTAS:

CAJAS ATACHAGUA, Magna Fiorella

ROBLES DEL AGUILA, Luciana Consuelo

TOLENTINO FABIÁN, Rayan Grey

ASESOR:

ENCISO GUTIÉRREZ, Isidro Teodolfo

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres y familia por brindarme el amor, cariño y apoyo incondicional durante la etapa de mi formación profesional.

Cajas Atachagua, Magna Fiorella.

A Dios, por otorgarme salud y colmar de bendiciones mi vida y la de mi familia; a mis queridos padres Mariluz y Tomás, por ser quienes guiaron mi camino y me forjaron como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ellos, incluido éste. A mi pequeño hijo Tomás, quién es el impulso y mayor motivo para lograr alcanzar mis metas; a mi esposo, en quién encuentro fortaleza y apoyo, que me brinda amor y la calidez de lo que es tener una familia; a mis docentes que estuvieron ahí en todo mi proceso de formación profesional, en especial a mi asesor, el Doctor Enciso quién con su asesoría permitió que este logro pudiese darse.

Robles del Águila, Luciana Consuelo.

A Dios por brindarme salud y guiarme por el camino correcto, y a mis padres por apoyarme en el transcurso de mi etapa de formación profesional.

Tolentino Fabián, Rayan Grey.

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes de la facultad de Economía – UNHEVAL por brindarnos el conocimiento y formar parte en el apoyo de nuestra formación profesional durante la etapa universitaria.

Asimismo, agradecemos a nuestro asesor al Dr. Enciso Gutiérrez Isidro Teodolfo por apoyarnos en el asesoramiento de nuestra investigación durante todo este tiempo.

Por último, agradecemos a nuestros familiares por el apoyo incondicional que nos brindan en todo momento y que nos impulsan a seguir logrando alcanzar nuestras metas.

RESUMEN

El estudio lleva como título “Remuneración y Calidad de vida de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2022”, el objetivo general de la investigación fue el “Determinar la relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022”; Asimismo, se planteó como hipótesis general si la remuneración se relaciona significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022, el estudio se desarrolló con las características de una investigación de tipo aplicada, y un nivel correlacional y con un diseño no experimental de corte transversal ya que no se llegó a manipular ninguna de las variables; de igual manera, se trabajó con una muestra de 205 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2022. Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue validado por juicio de expertos y la confiabilidad se realizó mediante el Coeficiente de Alpha de Cronbach. Como conclusión se determinó que, mediante la estadística inferencial y la contrastación de hipótesis, la Rho de Spearman entre la variable Remuneración y la variable Calidad de Vida, es de 0.653 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,012 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que, la Remuneración influye positiva, moderada y significativamente en la Calidad de Vida de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Remuneración, Calidad de vida, Haber básico, Bonificaciones, Bienestar material y Salud.

ABSTRACT

The study is entitled "Remuneration and Quality of life of the workers of the Provincial Municipality of Leoncio Prado, 2022", the general objective of the research was "Determine the relationship between the remuneration and the quality of life of the workers of the Provincial Municipality of Leoncio Prado, 2022". the workers of the provincial municipality of Leoncio Prado, 2022."; Likewise, it was raised as a general hypothesis if the remuneration is significantly related to the quality of life of those of the workers of the provincial municipality of Leoncio Prado, 2022, the study was developed with the characteristics of an applied type investigation, and a level correlational and with a non-experimental cross-sectional design since none of the variables were manipulated; Similarly, we worked with a sample of 205 workers from the Provincial Municipality of Leoncio Prado, 2022. For the collection of information, the survey technique was used and the questionnaire as an instrument, which was validated by expert judgment and the Reliability was performed using Cronbach's Alpha Coefficient. In conclusion, it was determined that, through inferential statistics and hypothesis testing, Spearman's Rho between the Compensation variable and the Quality of Life variable is 0.653 and in relation to the estimation scale of the Spearman correlation there is a positive correlation moderate and also the data have a level of significance of 0.012 being less than 0.05, indicating that the correlation is significant, being able to conclude that Remuneration influences positively, moderately and significantly in the Quality of Life of the workers of the company. Provincial Municipality of Leoncio Prado, 2022. Therefore, the null hypothesis is rejected.

Keywords: Remuneration, Quality of life, Basic credit, Bonuses, Material well-being and Health.

ÍNDICE

DEDICATORIA II
AGRADECIMIENTO III
RESUMEN IV
ABSTRACT V
ÍNDICE DE TABLAS IX
ÍNDICE DE FIGURAS X
INTRODUCCIÓN XI
I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 13
1.1. Fundamentación o situación del problema de investigación 13
1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos 15
1.2.1. Problema General 15
1.2.2. Problemas Específicos 15
1.3. Formulación del objetivo general y específicos 15
1.3.1. Objetivo General 15
1.3.2. Objetivos Específicos 15
1.4. Justificación 15
1.5. Limitaciones 16
II. aspectos operacionales 16
2.1. Formulación de hipótesis general y específica 16
2.1.1. Hipótesis General 16
2.1.2. Hipótesis Específicas 17
2.2. Definición teórica y operacionalización de variables 18
III. MARCO TEÓRICO 20
3.1. Antecedentes de la Investigación 20
3.1.1. A nivel internacional 20
3.1.2. A nivel nacional 21

3.1.3. A nivel local 23
3.2. Bases teóricas 24
3.3. Bases conceptuales 39
IV. MARCO METODOLÓGICO 42
4.1. Ámbito 42
4.2. Población y selección de la muestra 42
4.2.1. Población 42
4.2.2. Muestra 43
4.3. Nivel, tipo y diseño de estudio 44
4.3.1. Nivel de estudio 44
4.3.2. Tipo de estudio 45
4.3.3. Diseño de estudio 45
4.4. Métodos, técnicas e instrumentos 46
4.4.1. Métodos. 46
4.4.2. Técnicas 47
4.4.3. El instrumento. 47
4.5. Procesamiento 49
4.6. Plan de tabulación y análisis de datos estadísticos 49
4.6.1. Para la presentación de datos 49
4.6.2. Para el análisis de datos 49
4.7. Consideraciones éticas 50
V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 51
5.1. Análisis descriptivo 51
5.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis 59
5.3. Discusión de resultados 64
CONCLUSIONES 66
SUGERENCIAS 67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 68

A N E X O S 73

Anexo 1: Matriz de Consistencia 74

Anexo 02: Consentimiento informado 76

Anexo 03: Instrumentos 77

Anexo 04: Formato de validación de instrumentos por Juicio de Experto 79

Anexo 04: Base de datos de la prueba pilo 88

Anexo 05: Resultados de la prueba piloto 89

Anexo 5: Base de datos 90

Anexo 5: Evidencias fotográficas 93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de cargos del personal de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado periodo 2022 43
Tabla 2 Distribución de la muestra proporcional de cargos del personal de la Municipalidad provincial de Huánuco. 44
Tabla 3 Tabla resumen de las técnica e instrumentos 48
Tabla 4 Juicio de expertos 48
Tabla 5 Confiabilidad de los instrumentos 49
Tabla 6 Remuneración 51
Tabla 7 Haber básico 52
Tabla 8 Bonificaciones 53
Tabla 9 Beneficios 54
Tabla 10 Calidad de Vida 55
Tabla 11 Bienestar material 56
Tabla 12 Salud 57
Tabla 13 Educación 58
Tabla 14 Prueba de normalidad 59
Tabla 15 Prueba de Rho de Spearman hipótesis general 60
Tabla 16 Prueba de Rho de Spearman hipótesis especifica 1 61
Tabla 17 Prueba de Rho de Spearman hipótesis especifica 2 62
Tabla 18 Prueba de Rho de Spearman hipótesis especifica 3 63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Remuneración Mínima Vital - Nominal (S/) 28
Figura 2 Bienestar material 37
Figura 3 Variable Remuneración 51
Figura 4 Dimensión Haber básico 52
Figura 5 Dimensión Bonificaciones 53
Figura 6 Dimensión Beneficios 54
Figura 7 Variable Calidad de Vida 55
Figura 8 Dimensión Bienestar material 56
Figura 9 Dimensión Salud 57
Figura 10 Dimensión Educación 58

INTRODUCCIÓN

América Latina es la región con mayor desigualdad salarial en el mundo, principalmente en Sudamérica, países como Argentina, Bolivia, Ecuador y Uruguay son los países con mayor desigualdad en el continente. En el caso particular de Bolivia la brecha salarial es de 0.53 puntos, así mismo se observa el caso de Ecuador con 0.086, Argentina 0.083 y Uruguay con 0.081 medido por el índice laboral de Gini. Por lo que esto inciden en la calidad de vida de muchas familias observándose de esta manera una baja satisfacción y el estilo de vida de las familias en América Latina.

En el Perú los trabajadores pasan mucho tiempo en su centro laboral, aproximadamente 70 horas a la semana, por lo que se observa una violación a los estándares internacionales. También, en una encuesta realizado por Dávalos (2018) menciona que el 48.15% de los trabajadores indica que considera su remuneración como baja respecto a la labor que desempeña, así mismo, la encuesta ayudó a conocer si las entidades públicas y empresas privadas son puntuales o no en cuanto a la remuneración de sus trabajadores, donde se puedo observar que el 8.91% entre empresas privadas y entidades públicas no son puntuales en sus pagos de sus trabajadores.

En base a todo lo mencionado anteriormente se plantea la presente investigación la misma que busca saber la relación que existe entre la Remuneración y la Calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

Para lo tanto para analizar aún más este problema se vio necesario estructurar la investigación en los siguientes capítulos:

En el Capítulo I se consideraron los Aspectos básicos del problema de investigación, se desarrollaron la fundamentación del problema, la justificación e importancia de la investigación, la viabilidad de la investigación, se formularon el problema general y específicos como también el objetivo general y específicos.

El Capítulo II considera los sistemas de hipótesis, comprende la formulación de las hipótesis, la operacionalización de las variables y la definición operacional de las variables.

El Capítulo III, se comprende los antecedentes, las bases teóricas y las bases conceptuales.

En el Capítulo IV, se comprende el ámbito de estudio, el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, el diseño de investigación, la técnica e instrumento, las técnicas para el procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos.

Para el Capítulo V. Se describen los resultados y discusión la cual comprende, el análisis descriptivo, el análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis, la discusión de resultados y el aporte científico de la investigación.

Finalmente, se llega a las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación o situación del problema de investigación

En un contexto internacional, se define las variables de investigación, siendo "remuneración" y "calidad de vida", en ese sentido según Chunga, Arteaga y Delgado (2022), estos autores basándose en un concepto meramente económico, define la "remuneración" como "el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, o también usualmente conocida como sueldo o salario" (p. 387). Así mismo, Ardila (2003) define la "calidad de vida" como "una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo, y cada grupo, así mismo, de felicidad, satisfacción y recompensa" (p. 163).

En ese contexto, de acuerdo a BBC Mundo (2017), América Latina es la región con mayor desigualdad salarial en el mundo, principalmente en Sudamérica, países como "Argentina, Bolivia, Ecuador y Uruguay son los países con mayor desigualdad en el continente" (párr. 2). En el caso particular de Bolivia la brecha salarial es de 0.53 puntos, así mismo se observa el caso de Ecuador con 0.086, Argentina 0.083 y Uruguay con 0.081 medido por el índice laboral de Gini (párr. 6-8). Por lo que esto inciden en la calidad de vida de muchas familias observándose de esta manera una baja satisfacción y el estilo de vida de las familias en América Latina.

Por otro lado, en ese mismo contexto pasando al continente europeo Dávalos (2018), menciona que "de acuerdo a un análisis de Adeco e Infoempleo, donde indica que siete de cada 10 españoles se sienten mal pagados, es decir, el 72.3% de los empleados considera que no recibe la remuneración suficiente por su trabajo" (p. 2). Por lo tanto, esta situación afecta en la calidad de vida de los trabajadores de las entidades públicas, así como también de las empresas privadas ya que al no contar con el recurso económico que pueda cubrir la canasta básica familiar, muchas personas se ven en la necesidad de tener dos o más empleos, poniendo en peligro su propia salud y con ello también la salud, educación y la tranquilidad de su familia, afectando de esta forma en el estilo y el bienestar de las familias españolas (p. 10).

En cuanto al contexto nacional, según Dávalos (2018) menciona que de acuerdo al periódico correo y el INEI "los peruanos pasan mucho tiempo en su centro de trabajo, aproximadamente 70 horas a la semana, por lo que se observa una violación a los estándares internacionales" (p. 2). También, sostiene que una encuesta realizada por aptitud, reveló que "48.15% indica que considera su remuneración

como baja respecto a la labor que desempeña" (p. 13). Así mismo, la encuesta ayudó a conocer si las entidades públicas y empresas privadas son puntuales o no en cuanto a la remuneración de sus trabajadores, donde se puedo observar que el 8.91% entre empresas privadas y entidades públicas no son puntuales en sus pagos de sus trabajadores (p. 13).

Así mismo, Barboza y Vanina (2021) menciona que, de acuerdo al "Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo", señala que para el año 2019 la "población Económicamente activa creció en 2.9% con ello también creció el desempleo en un 3.9%" (p. 15). Evidenciando de esa manera la importancia de generar mayor empleo formal ya que de lo contrario se corre el riesgo de que se incremente rápidamente el desempleo y como consecuencia se vea afectada la calidad y el estilo de vida de la población, que se verá reflejado en la baja calidad de la educación, salud y demás factores producidos por la disminución del ingreso de los trabajadores.

Por otro lado, en cuanto al ámbito local, según Calixto y Ventura (2018), una investigación realizada por la "Universidad Nacional Hermilio Valdizán" en la "Municipalidad Distrital de Pillco Marca", se puedo observar que la gran mayoría de sus trabajadores se sientes inconforme por el sueldo que perciben ya que solo perciben el sueldo básico, por ello consideran que es un sueldo muy bajo para la labor que desempeñan; así mismo, los trabajadores manifiestan que no existe incentivos económicos como bonificaciones y demás beneficios por desempeño del trabajador. Por lo que claramente se puede ver que por una parte, esta situación genera un mal clima laboral que a la larga afectará de manera negativa en el desempeño laboral del trabajador y por consiguiente también el desempeño de la institución; y, por otro lado, incide en la calidad de vida del trabajador ya que con el ingreso que percibe actualmente no es suficiente para cubrir el pago de educación, salud, alimentación y demás costos que implica mantener una familia por lo que la familia no puede tener ahorros y mucho menos comprarse bienes materiales (p. 13).

En ese sentido, es importante realizar la investigación, ya que de la misma manera que se evidenciaron en los distintos contextos los problemas relacionados tanto de la remuneración como de la calidad de vida también la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado lo sufre. Es así que, por la parte de la remuneración existe inconvenientes con el haber básico, las bonificaciones y los beneficios; por su parte, la calidad de vida también presenta graves problemas como en los aspectos de bienestar material, salud y educación.

1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos

1.2.1. Problema General

¿Cómo la remuneración se relaciona con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

a. ¿Cuál es la relación entre el haber básico y la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022?
b. ¿De qué manera las bonificaciones se relacionan con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022?
c. ¿Cómo los beneficios se relacionan con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022?

1.3. Formulación del objetivo general y específicos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

a. Identificar la relación entre el haber básico y la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.
b. Analizar la relación entre las bonificaciones y la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.
c. Describir la relación entre los beneficios y la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

1.4. Justificación

Balestrini (2006), sostiene que “la justificación e importancia de la investigación que se propone en el proyecto, debe necesariamente responder a las posibilidades reales, o bien en el alcance del análisis desarrollado en su contenido o de la aplicación de los resultados del estudio” (p. 87).

Desde el punto de vista de Ñaupas et al. (2013), describen que “la justificación social es cuando la investigación va a resolver problemas sociales que afectan a un grupo social, como el empoderamiento de las mujeres campesinas o la aplicación del método psicosocial en la alfabetización de iletrados del medio rural” (p. 109).

Justificación teórica

El propio estudio brinda un enfoque crítico hacia los resultados de la calidad de vida permitiendo que las bases empíricas sean más complejas. Por lo cual el

estudio servirá como antecedente para otros investigadores que realicen temas ligados. Como tal, se aportó bases teóricas acerca de la remuneración y calidad de vida.

Justificación práctica

El estudio contribuyó con data de la remuneración y calidad de vida de los que laboran dentro de la municipalidad, como ya es de conocimiento público existen ciertos factores que no contribuyen a otorgar una remuneración que permita la calidad de vida que realmente deberían acceder los trabajadores públicos.

Dichos resultados favorecieron a la entidad estudiada para que tenga en cuenta si sus trabajadores poseen una adecuada calidad de vida, también fue de aporte para aquellas investigaciones como antecedente.

Justificación metodológica

El estudio construyo cuestionarios previamente validados por 3 expertos y con una confiabilidad dada por el Alpha de Cronbach, que servirán a futuros investigadores que quieran profundizar más el problema planteado.

1.5. Limitaciones

Desde la posición de Ñaupas et al. (2013), sugieren que "en este sub ítem se mencionan las posibles limitaciones de carácter, económico-financiero, tecnológicas o de tiempo; limitaciones son las condiciones materiales, económicas, personales e institucionales que pueden frenar o retrasar la investigación o restarle confiabilidad" (p. 109).

- Restricciones por parte de la municipalidad para otorgar información acerca de sus trabajadores.
- El covid-19 impide tener la confianza necesaria para aplicar el cuestionario, siendo una limitación para los investigadores por el miedo a contraer el virus.

II. ASPECTOS OPERACIONALES

2.1. Formulación de hipótesis general y específica

2.1.1. Hipótesis General

- **H_1:** La remuneración se relaciona significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

- **H_0:** La remuneración no se relaciona significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

2.1.2. Hipótesis Específicas

- **H_1:** El haber básico se relaciona significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.
- **H_0:** El haber básico no se relaciona significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

- **H_2:** Las bonificaciones se relacionan significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.
- **H_0:** Las bonificaciones no se relacionan significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

- **H_3:** Los beneficios se relacionan significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.
- **H_0:** Los beneficios no se relacionan significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

2.2. Definición teórica y operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1: Remuneración	"Se define como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La más usual es la conocida como sueldo o salario, además de beneficios y bonificaciones adicionales"	Haber básico	• Pago por jornada laboral. • Pago por condición laboral. • Pago por horas extras. • Descuentos en el pago.	• Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la remuneración que percibe por su jornada laboral. • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la remuneración que percibe por su condición laboral. • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el pago por las horas extras que trabaja. • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con los descuentos que le hacen.	**Escala Likert** 1= Totalmente insatisfecho 2= Insatisfecho 3=Algo satisfecho 4= Satisfecho 5= Totalmente satisfecho
		Bonificaciones	• Bonificación por vacaciones. • Bonificación por el día del trabajador municipal. • Bonificación por el día del padre y día de la madre. • Bonificación por día del trabajo.	• Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por vacaciones. • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por el día del trabajador municipal. • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por el día del padre o día de la madre. • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por día del trabajo.	
		Beneficios	• Beneficio de seguro de salud. • Beneficios por escolaridad. • Beneficios de C.T.S. • Beneficios de aguinaldo.	• Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el seguro de salud que tiene por parte de su empleador. • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con los beneficios de pago por escolaridad. • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su C.T.S por parte de su empleador. • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el pago de su aguinaldo correspondiente a los meses de julio y diciembre.	
V2: Calidad de vida	"La calidad de vida es un conjunto de factores que da bienestar a una persona, tanto en el aspecto material, salud	Bienestar material	• Vivienda • Servicios básicos • Posesiones • Situación financiera	• Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su tipo de vivienda (propia o alquilada) • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la posibilidad de asumir el pago de los servicios básicos de su hogar. • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el medio de transporte que usa (propio o publico) • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su nivel de ahorros.	**Escala Likert** 1= Totalmente insatisfecho 2= Insatisfecho 3=Algo satisfecho 4= Satisfecho 5= Totalmente satisfecho

	y educación”	Salud	• Seguro de salud • Seguro de vida • Actividad física • Alimentación	• Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho con la cobertura de su seguro de salud. • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tipo de seguro de vida que tiene. • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el tiempo que tiene para realizar actividades físicas. • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con sus alternativas de alimentación.	
		Educación	• Acceso a capacitaciones. • Acceso a estudios de postgrado • Desarrollo profesional • Oportunidades laborales	• Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tiempo y dinero que tiene para acceder a capacitaciones. • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tiempo y dinero que tiene para acceder a estudios de postgrado. • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con su desarrollo profesional. • Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con sus oportunidades laborales.	

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la Investigación

3.1.1. A nivel internacional

Vanegas (2018), en su tesis de licenciatura titulada "*El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención. Caso trabajadores del servicio de alcantarillado de la EAB-ESP*", sustentada en la Universidad Externado de Colombia. El objetivo de la presente investigación fue "elaborar la propuesta de mejoramiento del modelo de bienestar laboral aplicando elementos de calidad de vida laboral, para los trabajadores del proceso de alcantarillado de la EAB-ESP", se empleó un diseño de investigación no experimental con un nivel explicativo, y con un enfoque mixto, se trabajó con una muestra de 335 trabajadores. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: "El bienestar laboral del personal de alcantarillado se percibe como adecuado y las variables analizadas denotan un buen comportamiento en general, sin embargo, existen otros indicios que evidencian un sesgo que contrastan el escenario encontrado, como el análisis del ausentismo laboral, los resultados de los estudios de clima organizacional, cultura y riesgo psicosocial, que dan evidencia de aspectos contrarios, por lo que se creería que el sentido de pertenencia y de afiliación de los trabajadores a la organización es alto, originado tal vez en los beneficios recibidos".

Lozada (2018), en su tesis de maestría titulada "*Vulneración de los derechos de igualdad y mínimo vital de los servidores públicos de Colombia en el salario base de cotización*", sustentada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El objetivo de la presente investigación fue "determinar como la valuación de puestos de trabajo incide en el rendimiento del talento humano de la Dirección Financiera del GAD Municipal Ambato", se empleó el diseño de investigación diseño no experimental, con un tipo de investigación básica y un nivel descriptivo, y con un enfoque mixto. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, se trabajó con una muestra de 32 trabajadores que poseen puestos de trabajo en la Dirección Financiera de GAD Municipal de Ambato y se concluyó en lo siguiente: "En cuanto a la reducción/aumento de los salarios de los funcionarios, dicha reducción/aumento se encuentra en función del grupo ocupacional, determinado

por la cantidad de puntos obtenidos a través de la valuación de puestos de trabajo por el método de puntos para cargos públicos establecido por el Ministerio de Trabajo en su Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, con reforma ministerial No. MDT-2016-152".

Peverengo (2018), en su tesis de maestría titulada "*Calidad de vida laboral en el sector público y su influencia en el absentismo", sustentada en la Universidad Nacional del Litoral, Argentina*". El objetivo de la presente investigación fue "evaluar la posible relación entre la percepción de los empleados sobre la calidad de vida laboral y el absentismo para desarrollar propuestas de mejoras en pro de reducirlo", se empleó un diseño de investigación no experimental, con un nivel exploratorio y con un enfoque mixto, se trabajó con una muestra de 48 trabajadores de diferentes direcciones de la ciudad de Santa Fe. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de observación documental y encuesta; además, el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: "Al analizar la información relevada en las encuestas surge que, el promedio general de las distintas dimensiones de la CVL que se indagaron dio una valoración de 2.75 puntos, sobre un total de 4. Pero más allá de que este promedio general se puede calificar como aceptable, la metodología utilizada posibilita avanzar en una lectura desagregada de los datos y, en base a ello, identificar aspectos puntuales respecto de los cuales los encuestados manifestaron su mayor conformidad/disconformidad; se trata de datos que invitan a ser leídos como oportunidad de mejora para lograr el desarrollo tanto individual como institucional".

3.1.2. A nivel nacional

Orihuela (2017), en su tesis de licenciatura titulada *"La influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias en el distrito de Cusco 2016"*, sustentada en la Universidad Peruana Austral del Cusco. El objetivo de la presente investigación fue "determinar la de influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias en el distrito de Cusco 2016", se empleó el diseño de investigación no experimental, con un nivel descriptivo y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 100 pobladores que perciben remuneración mínima vital. Para la recolección de la información principalmente se aplicó la técnica de encuesta cuyo instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: "Se muestra evidencia reciente de los efectos positivos de la Remuneración mínima vital sobre las variables, educación donde un 61% de

personas han realizado estudios, salud en donde el 38% goza de salud y nutrición en donde existe un 49% que si goza de buena nutrición, concluyendo que estas tres son básicas para el desarrollo de la sociedad".

Barboza y Canales (2021), en su tesis para optar el título profesional de licenciado en trabajo social titulada *"Calidad de vida laboral en trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente Municipalidad Distrital de Sayan, 2021"*, sustentada en la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú. El objetivo de la presente investigación fue "identificar como se presenta la calidad de vida laboral en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021", se empleó el tipo de investigación básica, utilizando un diseño no experimental, con un nivel descriptivo, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 78 trabajadores, siendo esta al igual que la población total definida por la investigación. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: "Se estableció la calidad de vida laboral de la población estudiada. En su mayoría, los trabajadores obreros de la investigación se encuentran en un nivel moderado con 57%, 24% nivel alto y 19% nivel bajo. Por tanto, se puede llegar a concluir que los colaboradores del área de trabajado analizada presentan un nivel moderado de calidad de vida laboral".

Arévalo (2018), en su tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública titulada "*Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza, 2017*", sustentada en la Universidad César Vallejo, Perú. El objetivo de la presente investigación fue "determinar la relación entre la gestión de remuneración laboral con la motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza", utilizando un diseño no experimental, con un nivel descriptivo correlacional, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 25 colaboradores lo cual estaba constituida por la totalidad de la población contratados de la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza en el periodo del 2017. Para la recolección de la información se aplicó la técnica encuesta y el instrumento utilizado fue cuestionario y se concluyó en lo siguiente: "El estudio concluye que la gestión de remuneración laboral se relaciona significativamente con la motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, con un Chí Cuadrado de Pearson de 31,800; el mismo que es mayor al Chi tabular con 16 grados de libertad de

26,296; por tanto, ambas variables son dependientes existiendo relación significativa entre ellas".

3.1.3. A nivel local

Calixto y Ventura (2018), en su tesis de licenciatura titulada "*Calidad de vida laboral y su relación con el comportamiento organizacional de los servidores administrativos en la municipalidad distrital de Pillco Marca - Huánuco - 2017*", sustentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. El objetivo de la presente investigación fue "conocer la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el comportamiento organizacional de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca-Huánuco", se empleó el diseño de investigación no experimental, con un nivel descriptivo - correlacional, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 89 trabajadores de la municipalidad distrital de Pillco Marca. Para la recolección de la información se aplicó las técnicas de guía de observación, entrevista y encuesta, el instrumento utilizado fueron la observación, guía de entrevista y el cuestionario, llegando a la conclusión siguiente: "La calidad de vida laboral se relaciona positivamente con el comportamiento organizacional de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, las mismas que se evidencian en los resultados, en torno al ambiente físico, las relaciones interpersonales, nivel de remuneración, la imagen corporativa y el equilibrio trabajo vida se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Pillco Marca, en mayores promedios las cuales son respectivamente un 57.67%, 78.65%, 60.11%, 57.30% y un 63.48%".

Eugenio (2021), en su tesis de licenciatura titulada "*Selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María- 2021*", sustentada en la Universidad de Huánuco, Perú. El objetivo de la presente investigación fue "determinar de qué manera la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021", se empleó el tipo de investigación aplicada, utilizando un diseño no experimental, con un nivel descriptivo-correlacional, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 117 empleados. Para la recolección de la información se aplicó las técnicas de encuesta y entrevista, además los instrumento utilizados fueron el cuestionario y la guía de entrevista, llegando a la conclusión siguiente: "Se pudo determinar la relación entre la selección del personal

y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021; a través del coeficiente de rho Spearman, se demuestra una correlación baja rs = 0.333, siendo esta positiva, con una significancia bilateral; p ≤ 0.000. Esto quiere que la selección del personal a través de sus dimensiones (Reclutamiento, evaluación y decisión) afectan el desempeño laboral de la Municipalidad. Esto se puede observar en la (tabla 12), donde el 87.2% menciona que a veces se considera las habilidades interpersonales, el 79.5% indica que a veces se considera de las habilidades de solución (tabla 13), el 93.2% señala que a veces se considera las habilidades de comunicación (tabla 14) y el 63.2% alude que a veces se establecen metas que motiven el desempeño laboral (tabla 15)".

Morales (2019), en su tesis para obtener el título profesional de licenciatura titulada "*El proceso de contratación de personal y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María*", sustentada en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Perú. El objetivo de la presente investigación fue "determinar de qué manera se relaciona el proceso de contratación y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María", se empleó el tipo de investigación aplicada, utilizando un diseño transversal no experimental, con un nivel correlacional, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 226 trabajadores de las entidades públicas. Para la recolección de la información se aplicó las técnicas de encuesta, entrevista y revisión bibliográficas y el instrumento principal utilizado fue el cuestionario, y se concluyó en lo siguiente: "Que con respecto a la variable proceso de contratación, la calificación obtenida fue solo un 52.2 % como bueno. En tanto el clima organizacional dicha calificación obtenida en un nivel bueno fue de 27.0 %. En el contraste de hipótesis la correlación entre el proceso de contratación y el clima organizacional fue significativa (P-valor < 0.05); observándose una correlación directa, con una calificación de moderado (Rho = 0.739)".

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Remuneración

El terminó remuneración posee su origen de la palabra latín "remunerativo", el cual hace alusión a la acción de recompensar, en ese sentido actualmente podemos inferir que la remuneración es la retribución o pago que se recibe por alguna actividad o trabajo realizado.

La remuneración en la literatura económica es principalmente entendida como un pago adquirido por algún servicio prestado ya sea a una entidad pública

o privada, o incluso de manera informal entre individuos cualesquiera en un periodo de tiempo determinado.

En esa línea, Pedrosa (2017) indicó que "la remuneración puede ser vista como todo pago o contrapartida entre dos o más partes por la cesión de algún factor necesario" (párr. 2).

De forma similar, La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) concibe a la remuneración como el intercambio entre el trabajador y su empleador, en donde el primero de estos otorga su fuerza laboral, mientras el segundo lo retribuye mediante pago en efectivo que generalmente se brinda de forma periódica.

En adición, Chiavenato (2007) denota que "La remuneración se refiere a la recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales" (p. 234). De esa forma este autor relaciona a la remuneración como un fenómeno que ocurre entre los individuos en el ámbito organizacional en el desarrollo de diversas actividades.

De la misma manera, Dessler y Varela (2011) refuerzan la relación anteriormente mostrada al afirmar que la remuneración de los asalariados pertenecientes a una organización se manifiesta de diversas maneras ya sea como pagos realizados de forma líquida y/o prestaciones durante el periodo de contratación, todo ello como resultado de tareas realizadas en sus puestos de trabajo.

- **Factores determinantes del nivel de remuneración.**

Quality Consultants (2002) citado en Guarniz (2002) señala la existencia de 4 factores que influyen en el nivel de remuneración:

a) Existen ciertos preceptos que perjudican a las retribuciones que se pagan, entre estos tenemos al salario mínimo, los trabajos extras o fuera del horario pactado en el contrato, la liquidación adicional por motivos festivos o según la ley de trabajo que lo rige y el asueto.
b) Se resalta el trabajo que los sindicatos realizan al tomar parte de la fijación de la valía relativa de las plazas laborales; de la misma manera, la gerencia posee el deber de certificar que sus instrumentos de evaluación de los puestos se mantengan.

c) Uno de los factores más relevantes es de la capacidad de liderar en torno a las remuneraciones para que ser capaces de contratar al personal idóneo, eficiente y productivo en su labor.

d) La equidad en las remuneraciones dentro y fuera de las organizaciones resultan de suma importancia, es por ello que se realizan comparaciones, una de ellas es de forma interna en donde se compara las distintas labores que realizan los trabajadores en su propia organización y el nivel de remuneración a las cuales acceden; en cuanto al ámbito externo, se compara las labores, responsabilidades y el peso de los puestos de trabajo y la remuneración que reciben los trabajadores de dos o más organizaciones diferentes. Con el objetivo de facilitar estas contrastaciones, el Ministerio De Trabajo y Promoción del Empleo elabora estadísticas que nos muestran el nivel de remuneraciones por actividad económica en el Perú.

- **Importancia de la remuneración.**

Al respecto Guarniz (2002) menciona que las remuneración juegan un rol fundamental en diversos ámbitos de la economía, de ese modo, las remuneraciones influyen de forma positiva en el bienestar de las familias ya que les proporciona recursos para subsistir y poder acceder a diversos bienes y servicios que requieren, en torno a su influencia en las variables económicas, tenemos su relación con los costos de producción que repercuten en el precios, la productividad y la el nivel de la población económicamente activa; por consiguiente el Gobierno tiene una responsabilidad de suma importancia al tener influencia en el nivel de remuneraciones y su manejo.

Marco legal. La remuneración dentro de las sociedades está sujetas a una base legal, es así como en el Perú se consideran las siguientes normas relacionadas a este tema:

I. La constitución política del Perú del año 1993

Dentro ello se cuenta con diversos artículos, siendo el más relevante para esta investigación el artículo 24, el cual refiere que "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual" además se resalta que "El pago de la remuneración y

de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador".

II. Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público

Según el decreto legislativo N° 276, en donde se establecen las bases del sistema único de remuneraciones, es así como en el artículo 43 se fija que "La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios", además de ello, en el artículo 44 se menciona que "las Entidades Públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones que se establece por la presente Ley, en armonía con lo que dispone el Artículo 60 de la Constitución Política del Perú", de esa manera se constata que ninguna institución pública como las municipalidades pueden modificar su régimen de pagos preestablecidas por decreto de ley. Por último, se presenta el articulo 45 el cual señala que "Ningún sistema de remuneraciones de servidores públicos podrá establecerse sobre la base de utilizar como patrón de reajuste el sueldo mínimo, la unidad de referencia u otro similar, debiendo todos regirse exclusivamente por el Sistema Único de Remuneraciones".

III. Ordenanza municipal

Es importante mencionar que, en el funcionamiento empírico del sistema de remuneraciones a nivel municipal, se emite constantemente una resolución en donde se establece la aprobación del presupuesto analítico del personal. A este respecto, debido a que la presente investigación posee como principal escenario a la municipalidad provincial de Leoncio Prado, entidad que emite este documento, un ejemplo de ello es la resolución de alcaldía N° 229 – 2022, en donde se considera la autonomía de dicha municipalidad en los diferentes ámbitos y se

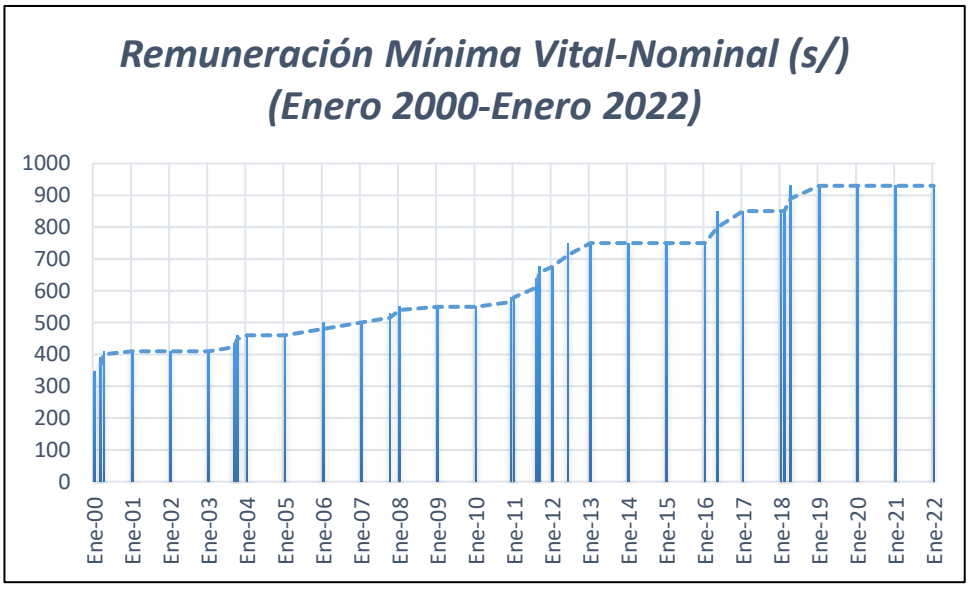
da el visto bueno para la ejecución de del presupuesto presentado y su divulgación.

Remuneración mínima vital. Esta remuneración se encuentra establecida en la Carta Magna del Estado peruano, además, es considerado como el monto mínimo a recibir por un trabajador por una jornada laboral compuesta por 8 horas, esta remuneración busca promover el bienestar general de la población, en concordancia con Valverde (2017):

> La fijación de un precio mínimo en el mercado de trabajo, con el que se garantiza un ingreso socialmente aceptable a cada trabajador. En buena cuenta, promueve cierta equidad social y protege al trabajador frente al empleador en la negociación salarial. (párr. 1)

Para ejemplificar esta condición, se puede apreciar en la figura 1, en donde se muestra la evolución de la remuneración mínima vital durante el periodo comprendido desde enero del 2000 hasta enero 2022 del Perú, el cual muestra una tendencia creciente con el pasar de los años, con cierto comportamiento estable durante ciertos espacios de tiempo.

Figura 1
Remuneración Mínima Vital - Nominal (S/)



Elaboración: Investigadores

Fuente*:* Banco Central de Reserva del Perú (BCRP).

- **Dimensiones**

Se consideran las dimensiones estipuladas en el decreto legislativo N° 276 del Estado peruano, el cual contiene las normas legales de la ley de carrera administrativa.

Haber básico. El haber básico es la primera dimensión considerada dentro de la remuneración y la primera en establecerse al darse el pacto entre colaborador y empleador, además se encuentra fijado en el acuerdo formal dado. De acuerdo a Flores (2013) citado en Zuazo (2020), pone en relevancia que:

> Es la remuneración que se ha pactado en el contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador. Remuneración que se fija en relación a las condiciones de trabajo, profesión, especialización, ocupación, responsabilidad, etc.; el salario básico es el total percibido según el contrato de trabajo, está uniformado por categorías de oficios o profesiones y son montos mayores que el salario mínimo. Sobre la base del salario pactado, se incrementará el bono de antigüedad, aportes, horas extras, etc. (párr. 1)

Dentro de las bases legales del haber básico en el ámbito peruano, se contempla cinco artículos las cuales enmarcan la dinámica de esta remuneración dentro del país.

a) **Artículo 46**

Para el entendimiento de este artículo es menester determinar la importancia y el rol de una unidad remunerativa pública (URP) el cual es comprendido como un monto referencial utilizado para establecer la retribución que se otorga a los servidores del sector público, y que al mismo tiempo es estipulada por el poder ejecutivo, específicamente por el consenso en el consejo de ministros.

Por lo consiguiente, en este artículo número 46 se instituye que el haber básico o remuneración básica que perciben los servidores públicos, es establecida de forma anual tomando en consideración cierta porción de una URP.

b) Artículo 47

Con el objetivo de distribuir los ingresos, es importante conocer y distinguir cada uno de las categorías inmersas en la carrera administrativa, es así como, aquellos colaboradores

pertenecientes a menor categoría y con cierto grado de inferioridad poseen un haber básico semejante a una URP. En relación a los servidores de categoría superior, sus ingresos se encuentras fijados por unidades de URP enteras; cabe destacar que aquellos pertenecientes a la categoría media, tienen ingresos en montos intermedios entre las dos categorías anteriormente mencionadas de la carrera de administración.

c) **Artículo 48**

En este artículo se muestra la forma de remuneración que perciben los servidores contratados, se indica que la retribución que se les da se basa en su especialización y las actividades y responsabilidades de las cuales estarán a cargo; sin embargo, estos no gozarán de ningún tipo de beneficios a parte de la remuneración del haber básico.

d) **Artículo 49**

En este apartado se expone la remuneración de los funcionarios públicos, los cuales reciben la remuneración en concordancia con el nivel en que se encuentren dentro de la jerarquía compuesta por ocho niveles, estando el cargo del presidente nacional ubicado en la cima.

e) **Artículo 50**

En esta sección se resalta la labor del presidente de la república, mostrando de forma imperativa que la remuneración que este percibe tiene que ser el monto más alto con respecto al resto de servidores o funcionarios públicos; no obstante, existen algunas excepciones a esta ley, en donde es posible que cumpla debido a las bonificaciones personales o alguna otra salvedad.

Bonificaciones. Se entiende por bonificaciones a las retribuciones extras que es entregado a los colaboradores del sector público, esta bonificación se da por algunos motivos, las cuales serán señaladas a continuación.

a) **Artículo 51**

Este articulo contempla que “la bonificación personal corresponde a la antigüedad en el servicio y se computa por quinquenios. Se otorga a razón del 5% del haber básico por cada quinquenio, sin exceder de 8 quinquenios” (Condori, Urquizo y

Huayama, 2016, p. 8)**.** En ese marco, al tener cada quinquenio una duración de 5 años, al periodo máximo que se puede ser beneficiario de esa bonificación es por un máximo de 40 años de trabajo.

b) **Artículo 52**

En esta sección se estipula acerca de la bonificación familiar, el cual sirve como apoyo en apaciguar las obligaciones familiares de los prestatarios públicos, cabe resaltar que si se da la situación en que ambos padres se encuentran en el sector público, dicha bonificación recae preferentemente en la madre.

Además, esta bonificación se fija anualmente por decreto supremo y aprobación del consejo de ministros.

c) **Artículo 53**

El ultimo tipo de bonificación contemplado en el decreto legislativo número 276 es la bonificación diferencial:

Esta remuneración especial se concede solo a los empleados de carrera, no a los funcionarios. Tiene como fin compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva; o compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común. (Condori, Urquizo y Huayama, 2016, p. 9)

De este modo, esta bonificación sirve como compensación al esfuerzo extra que muchos trabajadores se ven obligados a realizar por motivos de complimiento de sus deberes.

Beneficios. Este tipo de remuneración se otorga principalmente en valoración al tiempo de trabajo prestado al sector público y por ciertas festividades.

a) **Artículo 54**

Se menciona que tanto servidores como funcionarios del ámbito público están aptos de este beneficio.

Este beneficio se manifiesta a través de tres maneras, la primera de estas nos dice que se otorga este beneficio al cumplir 25 y 30 años de servicios, siendo el monto que se recepciona la suma del pago de dos meses y de tres meses respectivamente. La segunda manera es conocida como los aguinaldos y está relacionada con

los ingresos extras que se perciben a causa de la celebración de la navidad y del día de la independencia nacional. El tercer y último modo de entrega de este beneficio está conectado con la compensación por tiempo de servicios (CTS), el cual tiene como beneficiarios a los trabajadores nombrados y que se entrega principalmente al termino de sus servicios prestados al sector público.

b) **Artículo 55**

Al gobierno ser conocedor de la situación de muchos servidores públicos quienes generalmente realizan trabajos mayores a lo establecido en su contrato, otorga beneficios extras debido a esto, siendo retribuidos de forma justa y proporcional tomando en cuenta el monto total de remuneración que este servidor percibe mes a mes. Es importante mencionar, que los funcionarios públicos son excluidos de este beneficio.

c) **Artículo 56**

En relación a este artículo, Condori, Urquizo y Huayama (2016) indican que “Las dietas por participación y asistencia a directorios, u órganos equivalentes de empresas e instituciones no tienen naturaleza remuneratoria. Su monto será fijado por decreto supremo” (p. 12).

3.2.2. Calidad de vida

La calidad de vida es comprendida a través de la interpretación de diversos aspectos que influyen en nuestra existencia, dándose así un debate acerca de lo que en realidad es tener calidad de vida y que aspectos son los que lo favorecen.

Uno de los principales conceptos de la calidad de vida está relacionada con las circunstancias positivas que se nos presenten y con las posibilidades de obtener lo que nos haga falta, de esa manera, la calidad de vida es la “percepción por parte de los individuos o grupos de que se satisfacen sus necesidades y no se les niegan oportunidades para alcanzar un estado de felicidad y realización personal” (Salas, 2013, p. 40).

En relación a lo mencionado anteriormente, existen otras teorías que relacionan a la calidad de vida con etapas de cierta tranquilidad y felicidad

personal producto de elementos internos o externos como lo señala Ardila (2003):

> Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida. (p. 163)

Por su parte, Botero y Pico (2007) indican que la calidad de vida es entendida como la capacidad de elección del rumbo de nuestra vida, "La calidad de vida (CV) equivale a la calidad de nuestro envejecimiento; es elegible en la medida en que elegibles son individual y socio-culturalmente las condiciones en que vivimos, nuestras actitudes y nuestras formas de comportarnos" (p. 15).

- **Factores de calidad de vida**

Existen cinco factores determinantes en el nivel de calidad de vida de las personas de acuerdo a Equipo editorial Etecé (2022).

a. **Contexto ambiental**: Unos de los aspectos fundamentales es la contextualización del individuo, si su entorno es favorable como un buen desarrollo económico, con incrementos del empleo, mayor formalización en empresas, entre otros. Estos factores repercuten en el estatus de vida de la población perteneciente a este tipo de sociedades, sin embargo, la situación es diferente cuando las sociedades se enfrentan crisis políticas, económicas, denotando deficiencias en el nivel de calidad de vida de su población.
b. **Entorno social**: Dentro del entorno social se encuentran grupos sociales como los familiares, amigos, colegas de trabajo, entre otros que están dentro del territorio geográfico donde habita la población, pero ello no significa que vayan a tener el mismo nivel de calidad de vida, es por ello que existen organizaciones que ayudan a que algunos desfavorecidos con calidad de vida inferior puedan incorporarse dentro de la sociedad para reducir esa brecha desigualitaria de bienestar.

c. **Satisfacción personal**: Este factor es relevante, ya que a medida que las personas crecen y se desarrollan constantemente se enfrentan a situaciones en donde se requiere tomar decisiones que repercutirán en distintas maneras en nuestra vida, y por consecuencia en nuestro bienestar.

d. **Condiciones vitales**: Dicho factor proviene desde el momento en que nacemos, ya que están inmersos en las condiciones o el stand de vida, ya sea con ingresos altos o bajos y como estas condiciones transcienden en los diferentes escenarios a lo largo de nuestra existencia.

e. **Cultura y sociedad:** Cada país posee una gran diversidad cultural, en donde existen grupos sociales o microsociedades, con costumbres, reglas y modos de vida propias, en donde se resalta la peculiaridad de cada una de ellas y su incidencia en el desarrollo de sus habitantes y el grado de bienestar que posean.

- **Calidad de vida laboral**

Resulta importante el estudio de la calidad de vida en donde el enfoque se da desde la perspectiva de un trabajador dentro de su ámbito laboral, en donde condiciones como sus remuneraciones, sus colegas, la duración de trabajo y otros inciden en su bienestar de acuerdo a Delamotte y Takezawa, (1986) citado en Gonzaléz, Peiró y Bravo (1899):

> El concepto de calidad de vida laboral, en su acepción más amplia, abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, el sueldo, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de carrera Y relaciones humanas, que pueden ser relevantes para la satisfacción y motivación laborales. También abarca las propias experiencias de trabajo en función de las oportunidades que éste proporciona. (p. 161)

Considerando lo mencionado anteriormente, uno de los puntos que influye en la calidad de vida laboral es el nivel de sueldo o remuneraciones, puesto que determina de forma directa la motivación que perciben las personas de asistir a su lugar de trabajo, de tal manera que cuando este es bajo y apenas alcance para subsistir, esta motivación es baja; sin embargo, cuando el salario se encuentra en un nivel alto o aceptable, la motivación aumenta, incidiendo en el bienestar de los trabajadores y satisfacción con las labores que realiza.

En adición, Mesén (1990) refiere que la búsqueda de calidad de vida laboral es trascendental debido a que "por medio de ésta, la organización y los empleados se garantizan beneficios mutuos" (p. 1149). En ese sentido, si se posee un buen clima laboral en una organización resulta beneficioso tanto para los trabajadores ya que se mantendrán con un buen estado de ánimo, y para la organización en sí ya que la productividad y el rendimiento laboral incrementarán.

- **Calidad de vida el Índice de Desarrollo Humano**

Sánchez (2016) muestra que el índice de desarrollo humano "es un indicador nacido de la mano del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) que mide el nivel de desarrollo de cada país atendiendo a variables como la esperanza de vida, la educación o el ingreso per cápita" (párr. 1).

Conviene subrayar que las tres variables de medición del índice de desarrollo humano son determinantes para el desarrollo de una sociedad; en cuanto a la Esperanza de Vida, mientras mayor sea, da muestras de que la población en general de una nación goza de una buena salud, siendo esto símbolo de bienestar general. La segunda variable es la educación, ya que mientras la población en general presente menores tasas de analfabetismo, da luces a que existe un mayor equilibrio en la estructura social disminuyéndose así la desigualdad entre los ciudadanos.

La última variable es el ingreso per cápita, este indicador nos ayuda a determinar el ingreso medio por individuo de una población, mostrando que a aumentos del ingreso per cápita, seda también incrementos de los ingresos de las personas de una sociedad, traduciéndose en mayor capacidad adquisitiva e incrementos de bienestar; sin embargo, la medición de esta última variable puede resultar no muy exacta en los resultados que arroja en muchas sociedades cuando estos presentan grandes desigualdades sociales, altas tasas de pobreza o cuando la riqueza solo se concentra en grupos sociales pequeños.

- **Dimensiones**

Existen tres dimensiones determinantes que repercuten en la calidad de vida, las cuales están inmersas en las actividades cotidianas que realizamos.

Bienestar material. Este bienestar se adquiere a través de la capacidad y facilidad que se posee para adquirir productos tangibles las cuales puedes ser necesarias o no según el estándar y estilo de vida.

Por otra parte, resulta relevante mencionar que la calidad de vida se encuentra estrechamente relacionada con el concepto de felicidad. A este marco, Aristóteles mencionó que un medio para alcanzar esta felicidad es a través de los bienes del cuerpo, en donde resalta la importancia de la riqueza como la capacidad adquisitiva del hombre de satisfacer sus deseos y necesidades materiales.

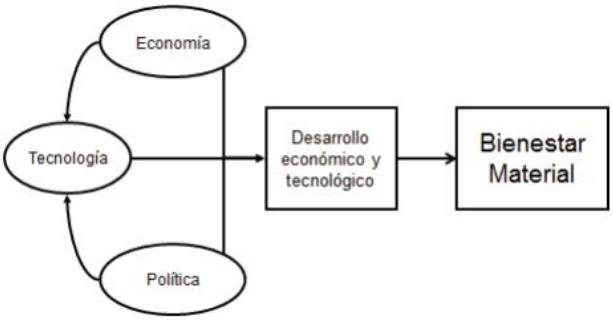
Desde otra perspectiva similar, Ortiz (2016) señala que "de acuerdo con la teoría económica ortodoxa se parte de la creencia de que mayores niveles de riqueza y de renta configuraban una realidad social con unas condiciones de vida mejores" (p. 91), en otras palabras, a medida que la población vea incrementada su nivel de ingresos, su capacidad adquisitiva también lo hará, traduciéndose así en mayores niveles de consumo y satisfacción general.

Reafirmando la hipótesis anterior, Bisquerra (2013) a través de la figura N° 2 expresa que:

> La satisfacción de las necesidades básicas, que son de carácter material, son esenciales para la supervivencia y el bienestar. Pero una vez satisfechas las necesidades básicas, los incrementos en desarrollo económico y tecnológico no han aportado aumentos paralelos en el bienestar personal. (p. 21)

Todo esto parece confirmar que el placer y la satisfacción que se experimenta con la compra y obtención de productos considerando nuestra restricción presupuestaria proporciona un incremento del bienestar de los individuos en general sobre todo cuando estos sirven para cubrir las necesidades primarias, y en ello juega un rol fundamental el estado de la economía en el que nos desarrollamos, ya que influye de forma indirecta en el nivel de remuneraciones e ingresos que percibimos; no obstante, cuando la obtención de bienes materiales va más allá de lo básico, el bienestar que se obtiene debido a estos bienes adquiere un comportamiento decreciente en donde el bienestar marginal obtenido va reduciéndose, a causa de que el bienestar también posee un componente subjetivo.

Figura 2
Bienestar material



Fuente: *Libro cuestiones sobre libertad del autor Rafael Bisquerra Alcina*

Salud. En la actualidad la salud posee mucha relevancia y está va en crecimiento constante, razón por la cual dentro de la presente investigación de incluye esta variable, resaltando así su impacto positivo en la calidad de vida en general.

La Organización mundial de la Salud (2022), menciona que "la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (párr. 1). Dicho de otra manera, gozar de una buena salud conlleva a que no solo se tenga salud física, sino también tener estabilidad emocional que nos permita enfrentarnos a diversas situaciones tanto positivas como negativas, y saber conllevar las dificultades; por otro lado, el bienestar social influye en el bienestar individual puesto que nos permite desarrollarnos en diversos grupos sociales, ya sea familia, amigos o compañeros, potenciando nuestras habilidades básicas y avanzadas, demostrando nuestras ideas y emociones de forma óptima y creciendo personalmente teniendo en cuenta que en todo momento de nuestra vida estaremos en compañía.

En relación a ello, es importante adicionar que la percepción que nos formamos acerca del estado de nuestra salud repercute en el nivel de desenvolvimiento en diversos ámbitos de nuestra vida, de acuerdo a Shumaker y Naughton (1995) citado en Vinacci y Margarita (2011):

> La calidad de vida relacionada con la salud se refiere a la evaluación subjetiva de las influencias del estado de salud actual, los cuidados sanitarios, y la promoción de la salud sobre la capacidad del individuo para lograr y mantener un nivel global de funcionamiento que permite

> seguir aquellas actividades que son importantes para el individuo y que afectan a su estado general de bienestar. (p. 125)

Del párrafo anterior se puede denotar lo valioso que es obtener un bienestar optimo, en donde cada persona con dichas características positivas pueda alcanzar el estado general equilibrado en sí, para continuar ejerciendo diversas actividades y potencializarse dentro de la sociedad y repercutir de manera positiva en ello.

Por su parte, Patrick y Erickson (1988) citado en Vinacci y Margarita (2011) conciben que la "calidad de vida relacionado con la salud es el valor asignado a la duración de la vida modificado por la oportunidad social, la percepción, el estado funcional y el deterioro provocado por una enfermedad, accidente, tratamiento o política de salud". Todo esto parece confirmar que la calidad de vida está vinculada con la esperanza de vida que poseamos y como la vivimos, si lo es con todas nuestras facultades o viendo nuestras acciones limitadas por ciertas dolencias o enfermedades que aquejan nuestra salud.

Educación. La educación como factor que acarrea bienestar en diversos ámbitos del desarrollo humano es muy importante, debido a que implica que los sujetos obtengan mayor conocimiento y mayor capacidad de discernimiento en diversos escenarios a los que se vean enfrentados, por otro lado, en un mayor porcentaje de las personas que poseen niveles superiores en educación, poseen mayores oportunidades laborales lo que indica que se posicionan como individuos independientes con ingresos propios capaces de satisfacer necesidades propias, por otra parte, el placer de adentrarse al mundo del aprendizaje proporciona por sí mismo satisfacción a las personas.

En esa línea, La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la cultura (2002) expresan que "el vínculo entre la alfabetización y la esperanza de vida es muy sólido. Los padres - las mujeres, sobre todo- con más años de estudios tienen hijos con mejor salud y que viven más tiempo" (p. 5).

Por las razones mostradas anteriormente, los gobiernos mantienen una constante preocupación por mejorar la calidad de educación a la que accede su población en cumplimiento de sus leyes y estatutos, de esa manera en el Perú, en la constitución política de 1993, específicamente en el artículo 14 se establece lo siguiente: "La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la

práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad" (p. 6).

A manera de reafirmar lo mencionado anteriormente, en la ley general de educación N° 28044, el gobierno nacional del Perú en el artículo 3 se muestra que "la educación es un derecho fundamental de la persona y de la sociedad. El Estado garantiza el ejercicio del derecho a una educación integral y de calidad para todos y la universalización de la Educación Básica" (p. 1). De esa manera, se refuerza la teoría mencionada al inicio de que la educación individual de cada uno de los ciudadanos influye en el bienestar de la sociedad y calidad de vida general, ya que esta formación psíquica mejora el talento humano en una nación.

Otro ámbito en donde se resalta la importancia de la educación es en la carrera administrativa que persiguen muchos profesionales, ya que uno de los puntos más importantes para su ascenso en la jerarquía de dicha carrera es su nivel de conocimiento y desempeño en diversas áreas del sector público. Por lo cual, se resalta, el esfuerzo individual que realiza cada persona en potenciar su desarrollo personal.

3.3. Bases conceptuales

- **Remuneración.** Intercambio entre el trabajador y su empleador, en donde el primero de estos otorga su fuerza laboral, mientras el segundo lo retribuye mediante pago en efectivo que generalmente se brinda de forma periódica. (OIT, 2018)
- **Haber básico.** Es la remuneración que se ha pactado en el contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador. Se fija en relación a las condiciones de trabajo, profesión, especialización, ocupación, responsabilidad, etc.; el salario básico es el total percibido según el contrato de trabajo, está uniformado por categorías de oficios o profesiones y son montos mayores que el salario mínimo. Sobre la base del salario pactado, se incrementará el bono de antigüedad, aportes, horas extras, etc. (Zuazo, 2020)
- **Jornada laboral. "**Tiempo de duración de trabajo diario". (RAE, 2022)
- **Condición laboral. "**Perteneciente al trabajo en su aspecto económico, jurídico y social". (RAE,2022)

- **Hora extra.** "Hora trabajada por encima de la jornada laboral, que ha de ser retribuida conforme a los criterios pactados o compensada con descansos". (RAE,2022)
- **Bonificaciones.** "Retribuciones extras que es entregado a los colaboradores del sector público, esta bonificación se da por algunos motivos. (Condori, Urquizo y Huayama", 2016)
- **Vacaciones. "**Descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado". (RAE, 2022)
- **Beneficios. "**Tipo de remuneración se otorga principalmente en valoración al tiempo de trabajo prestado al sector público y por ciertas festividades". (Condori, Urquizo y Huayama, 2016)
- **Seguro de salud.** "Por el Seguro de Salud se contrata la prestación de servicios de medicina profesional, que incluyen atención médica ambulatoria, hospitalaria, exámenes médicos, medicinas y tratamientos según la póliza suscrita". (SBS, 2022)
- **Compensación por tiempo de servicio.** "Beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral y/o cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se reincorpora al mercado laboral". (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2022)
- **Aguinaldo.** "Beneficio que perciben los trabajadores del sector público dos veces al año". (MTPE, 2022)
- **Calidad de vida.** Percepción por parte de los individuos o grupos de que se satisfacen sus necesidades y no se les niegan oportunidades para alcanzar un estado de felicidad y realización personal (Salas, 2013).
- **Bienestar material.** "Capacidad y facilidad que se posee para adquirir productos tangibles las cuales puedes ser necesarias o no según el estándar y estilo de vida". (Ortiz, 2016)
- **Salud.** "Es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". (OPS, 2022)
- **Seguro de vida.** "Seguro que contempla beneficios para dar alivio económico temporal a los familiares de un trabajador ante su fallecimiento". (RAE,2022)

- **Actividad física. “**Cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos, con el consiguiente consumo de energía”. (OPS, 2022)
- **Educación.** “La educación es el fundamento básico para la construcción de cualquier sociedad. Es la inversión única que los países pueden realizar para construir sociedades equitativas, saludables y prósperas”. (ONU, 2022)
- **Estudios de postgrado.** “Ciclo de estudios de especialización posterior a la graduación o licenciatura”. (RAE, 2022)
- **Desarrollo profesional.** “Conjunto de acciones que lleva a cabo una persona para aumentar o reforzar su empleo”. (RAE, 2022)
- **Oportunidad laboral.** “Pertinencia que tiene una persona de mejorar su situación en el trabajo”. (RAE, 2022)

IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito

A juicio de Ñaupas et al.(2018), expresan que "este componente desempeña tres funciones principales: delimita geográficamente el lugar donde se va a desarrollar la investigación, donde tendrán validez los resultados alcanzados y constituye un criterio de inclusión de las unidades de estudio" (p. 59).

Según Vásquez (2020), agrega que es "la frontera o el límite hasta dónde va la investigación, es decir, es dónde se desarrollará la investigación, en que unidad análisis y en qué área, en qué lugar geográfico" (diapositiva 2).

Al llegar a este punto se debe aclarar que tomando como referencia a los autores el estudio se llegó a ejecutar en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, ubicado en la Avenida Alameda Perú N° 525, Tingo María, Perú.

4.2. Población y selección de la muestra

4.2.1. Población

Balestrini (2006), indica que "con excepción de los casos de los universos pequeños, es importante seleccionar sistemáticamente en una muestra, cada unidad representativa de la población, atendiendo a un criterio específico y en condiciones controladas por el investigador" (p. 138).

Ñaupas et al. (2013), manifiestan que:

> El primer paso para llevar a cabo un buen muestreo es definir la población o universo, que se representa en las operaciones estadísticas con la letra mayúscula (N); el universo en las investigaciones naturales, es el conjunto de objetos, hechos, eventos que se van a estudiar con las variadas técnicas que hemos analizado supra. (p.165)

Se tomó a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

Tabla 1
Distribución de cargos del personal de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado periodo 2022

UNIDADES ORGANICAS	PERSONAL
Régimen Laboral 728	123
Régimen Laboral 276	146
Régimen Laboral CAS	168
TOTAL	437

Fuente: Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

4.2.2. Muestra

Balestrini (2006), sugiere que "una vez que ha situado el universo de estudio y con ello el campo de la investigación; y se destaca la posibilidad, que la recogida de los datos se efectúe individualmente sobre todas las unidades que conforman la población" (p. 141).

Sin embargo, Ñaupas et al. (2013), declaran que "el muestreo como técnica, facilita el trabajo de investigación, por cuanto permite ahorrar recursos de tiempo, dinero y esfuerzos" (p. 165).

Para la obtención de la muestra se aplicó la técnica probabilística, mediante la fórmula de poblaciones finitas:

$$\text{n} = \frac{z^2\ (p)(\ q) * N}{e^2 * (N-1) + z^2\ (\ p)(\ q)}$$

Dónde: n: Tamaño de muestra. =?

z: Nivel de confianza. (1.96)

p: Varianza de proporción. (0.5)

q: Varianza de proporción. (0.5)

e: Limite de error posible. (0.05)

N: Población. (437)

$$\text{n} = \frac{1.96^2\ x\ 0.5\ x\ 0.5\ x\ 437}{0.05^2 * (437-1) +\ 1.96^2\ x\ 0.5\ x\ 0.5}$$

n= 205

por lo que se tiene una muestra de 205 trabajadores de las cuales se debe estratificar debido a que se conoce la función n/N.

- n/N = 205/437= 0.4691075515

Tabla 2
Distribución de la muestra proporcional de cargos del personal de la Municipalidad provincial de Huánuco.

Trabajadores	Cantidad de Trabajadores	Muestra
Régimen Laboral 728	123	(123*0.4691075515= 58
Régimen Laboral 276	146	(146*0.4691075515)= 68
Régimen Laboral CAS	168	(168*0.4691075515) = 79
TOTAL	437	205

4.3. Nivel, tipo y diseño de estudio

4.3.1. Nivel de estudio

Dankhe (1986), da a conocer que "existen cuatro niveles de investigación: exploratorios, descriptivos, correlaciónales y explicativos" (p. 46).

Considerando a Jiménez (1998) citado en Ñaupas et al. (2013), sugiere que los "estudios explicativos se basan en problemas debidamente formulados y que buscan la relación de causa efecto; necesariamente trabajan con hipótesis, que explican el efecto de las variables independientes sobre la variable dependiente" (p. 68).

Rodríguez (2011), postula que los estudios correlacionales "consiste en descubrir y evaluar las relaciones existentes entre las variables que intervienen en un fenómeno, así como conceptos o categorías; asimismo, permite saber cómo se puede tratar un concepto o una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas" (p. 50-51).

Al mismo tiempo se debe agregar que analizando los autores y evaluando las características fue CORRELACIONAL porque se determinó si las variables se encuentran asociadas.

Dicho de otra forma, se demostró si la remuneración guarda alguna relación con la calidad de vida.

4.3.2. Tipo de estudio

Balestrini (2006), señala que "¿cuál es el tipo de investigación que se incorporará dentro del estudio, con su respectivo esquema de investigación, atendiendo al problema considerado?" (p. 129).

Ñaupas et al. (2013), propone que "la investigación básica es aquella que se viene realizando desde que surgió la curiosidad científica, por desentrañar los misterios del origen del universo, de la vida natural y de la vida humana" (p. 59).

Con base en Cívicos y Hernández (2007), agrega que "la investigación aplicada o práctica se identifica por la forma como enfoca la realidad social y los hallazgos obtenidos se aplican en la mejora de estrategias y acciones directas, para el desarrollo y mejoras de estas" (p. 52).

Acorde a lo citado, se puede mencionar que fue APLICADA porque se pretende evaluar el estado en la que vienen laborando los trabajadores de la municipalidad.

Se debe agregar que al ser aplicada contribuye a utilizar la base teórica que ya existe para un mejor complemento del estudio y de esa manera no generar algo nuevo, es decir, una teoría nueva.

4.3.3. Diseño de estudio

Teniendo en cuenta a Balestrini (2006), argumenta que "el diseño de investigación se define de investigación se define en función de los objetivos establecidos en el estudio, es importante señalar, que no existe un solo tipo de diseño o modelo de diseño a utilizar para todas las investigaciones." (p. 131).

Tal como Ñaupas et al. (2013), describen que "en los diseños no experimentales: M es la muestra, O es la observación o medición de una variable, T es el tiempo en que transcurre la investigación y r es el coeficiente de correlación" (p. 232).

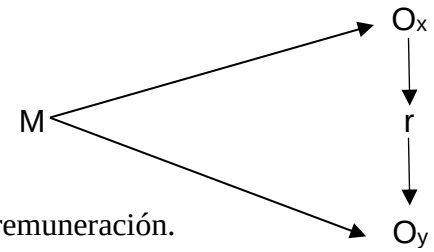
No obstante, Hernández et al. (2014), manifiestan que:

> En el diseño experimental, el investigador interviene y respecto a la segunda clasificación, considera que son estudios en los que las variables no son afectadas por el investigador quien solo observa el acontecer de los fenómenos en su contexto natural y se clasifica en transversales y longitudinales y en el diseño no experimental se trata de investigaciones donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes. (p. 267)

Se afirma que fue NO EXPERIMENTAL, la finalidad de este tipo de diseño es que no se maniobra a ninguna variable, por lo cual, solo se procede a analizarlas en el contexto en el que se encuentran.

Si bien se buscó identificar la relación que existe entre la remuneración y la calidad de vida de lo+s que laboran en la entidad, este diseño permitió conocer las razones primordiales de qué vienen ocurriendo dentro de dicha entidad.

En tal sentido, se tendrá:



- **Oy:** observaciones de la remuneración.
- **M:** muestra.
- **Ox:** observaciones de la calidad de vida.
- **r:** relación.

Lo elaborado hace énfasis en lo que se tienen como objetivo, es decir, en la relación entre V1 (remuneración) y V2 (calidad de vida). Donde la muestra son los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

4.4. Métodos, técnicas e instrumentos

4.4.1. Métodos.

Teniendo en cuenta a Torres (2000), sostiene que “un aspecto muy importante en el proceso de una investigación es el que tiene relación con la obtención de la información, pues de ello dependen la confiabilidad y validez del estudio” (p. 171)

Se procedió a usar:

- fuente primaria. se empleó a la encuesta para el recojo de la data.
- fuente secundaria. se empleó la revisión documentaria el cual engloba las tesis, artículos libros, y de internet.

4.4.2. Técnicas.

Dicho con las palabras de Ñaupas et al. (2013), deducen que "consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación; su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo" (p. 142).

Como lo hace notar Paz (2017), recomienda que "la técnica juega un papel muy importante en el proceso de investigación científica, a tal grado que se le puede definir como la estructura del proceso de la investigación científica". (p. 68)

Para este apartado se debe agregar que se utilizó la encuesta como fuente principal del estudio y la pesquisa documentaria mediante la revisión de tesis, artículos, revistas, y libros como secundaria. Ambos permitieron que el desarrollo sea favorable y se analice la relación entre V1 y V2.

4.4.3. El instrumento.

Tal como Ñaupas et al. (2013), consideran que:

> El cuestionario es una modalidad de la técnica de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación, su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo. (p.142)

Como plantea Balestrini (2006), revela que "el cuestionario, considerado como un medio de comunicación escrito y básico, entre el encuestador y encuestado, facilita traducir los objetivos y las variables de la

investigación a través de una serie de preguntas muy particulares, previamente preparadas de forma cuidadosa" (p. 155).

Puede agregarse que acorde a lo que mencionan los autores citados, analizando las peculiaridades del estudio, se deberá usar al CUESTIONARIO, para la facilitación del planteamiento de las preguntas que hagan referencia a lo que se está estudiando.

Tabla 3
Tabla resumen de las técnica e instrumentos

Técnica	**Instrumento**
La encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia.

a) Validación de los Instrumentos.

La presente investigación considerará en su validación el instrumento del cuestionario mediante el criterio de jueces.

Tabla 4
Juicio de expertos

EXPERTOS	**APLICABILIDAD DE INSTRUMENTO**
Econ. Miguel B. Narvaez del Aguila	APLICABLE
Mg. Liliana Caballero Copara	APLICABLE
Mg. Nelson Cabrera Cecilio	APLICABLE

Fuente: tesista.

b) Confiabilidad de los instrumentos.

Tabla 5
Confiabilidad de los instrumentos

INSTRUMENTO	TÉCNICA	RESULTADOS
Instrumento 1	Alpha de Cronbach	0.767
Instrumento 2	Alpha de Cronbach	0.731

Fuente: tesistas.

La confiabilidad para el instrumento se dio a través del Coeficiente de Alpha de Cronbach, obteniendo un resultado: para el instrumento 1 es de 0.767; y para instrumento 2 de 0.731, permitiendo calificar al cuestionario como adecuado para su aplicación, dado a que los valores manifiestan que son superiores al límite del Coeficiente de Confiabilidad (0.60).

4.5. Procesamiento

Esta sección se deberá considerar los programas que más fáciles sean para el investigador por ello:

- Se requirió usar Microsoft Excel 2016 y SPSS vs. 25, ambos permitirán representar la data mediante gráficos lineales, circulares y tablas de frecuencia.

4.6. Plan de tabulación y análisis de datos estadísticos

4.6.1. Para la presentación de datos

Por lo general se usaron los gráficos y cuadros que se procesaron en los programas mencionados líneas antes y con ello se procedió a colocarlos de acuerdo a las normas que establece el formato APA.

4.6.2. Para el análisis de datos

Fue sintetizado y todo estuvo ligado a analizar la asociación entre la remuneración y calidad de vida mediante los gráficos y cuadros que se llegaron a utilizar.

4.7. Consideraciones éticas

Se respetó el reglamento de grados y títulos de pregrado que otorga la Unheval, cumpliendo y aplicando todo lo que indica dicho documento. De igual forma, se aplicó el formato APA para las respectivas citas y bibliografía, el cual, se tomó como base el de la séptima edición. Asimismo, se elaboró un consentimiento informado.

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

Resultados

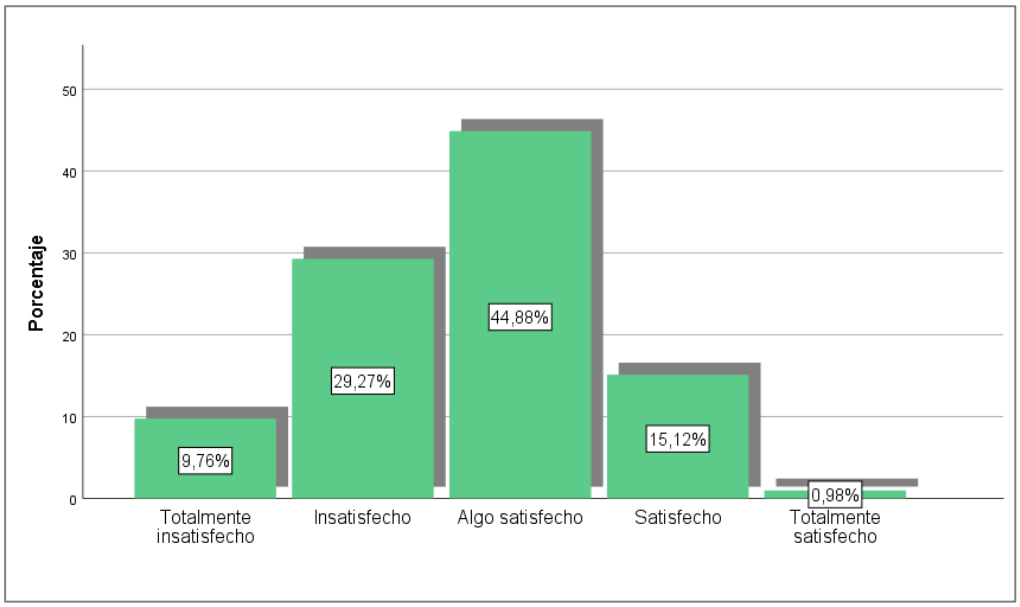
- **Variable Remuneración**

Tabla 6
Remuneración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente insatisfecho	20	9.8	9.8	9.8
Insatisfecho	60	29.3	29.3	39.0
Algo satisfecho	92	44.9	44.9	83.9
Satisfecho	31	15.1	15.1	99.0
Totalmente satisfecho	2	1.0	1.0	100.0
Total	205	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3
Remuneración



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla 6 y figura 3, se puede afirmar que, del total de trabajadores encuestados, el 9.76% señala que está Totalmente insatisfecho con respecto a

la Remuneración recibida por la Municipalidad, el 29.27% señala que está insatisfecho, el 44.88% afirma que se encuentra algo satisfecho, el 15.12% dice que está satisfecho y un 0.98% afirma que está totalmente satisfecho.

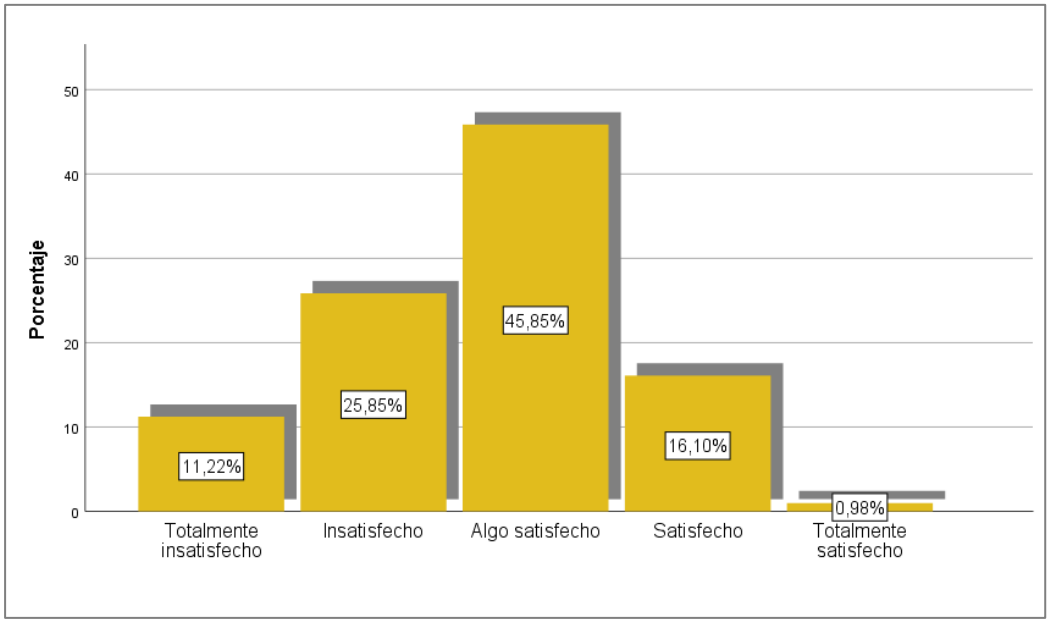
- **Dimensión Haber básico**

Tabla 7
Haber básico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente insatisfecho	23	11.2	11.2	11.2
Insatisfecho	53	25.9	25.9	37.1
Algo satisfecho	94	45.9	45.9	82.9
Satisfecho	33	16.1	16.1	99.0
Totalmente satisfecho	2	1.0	1.0	100.0
Total	205	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4
Haber básico



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla 7 y figura 4 se puede afirmar que, del total de trabajadores encuestados, el 11.22% señala que está Totalmente insatisfecho con respecto al Haber básico recibido por la Municipalidad, el 25.85% señala que está insatisfecho, el 45.85% afirma que se encuentra algo satisfecho, el 16.10% dice que está satisfecho y un 0.98% afirma que está totalmente satisfecho.

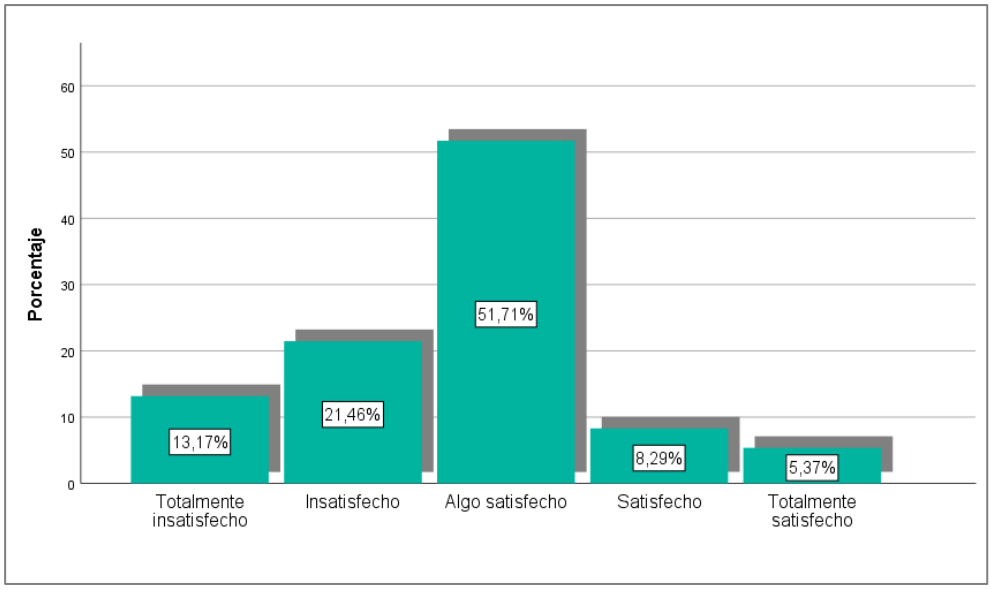
- **Dimensión Bonificaciones**

Tabla 8
Bonificaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente insatisfecho	27	13.2	13.2	13.2
Insatisfecho	44	21.5	21.5	34.6
Algo satisfecho	106	51.7	51.7	86.3
Satisfecho	17	8.3	8.3	94.6
Totalmente satisfecho	11	5.4	5.4	100.0
Total	205	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5
Bonificaciones



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla 8 y figura 5 se puede afirmar que, del total de trabajadores encuestados, el 13.17% señala que está Totalmente insatisfecho con respecto a las Bonificaciones recibidas por la Municipalidad, el 21.46% señala que está insatisfecho, el 51.71% afirma que se encuentra algo satisfecho, el 8.29% dice que está satisfecho y un 5.37% afirma que está totalmente satisfecho.

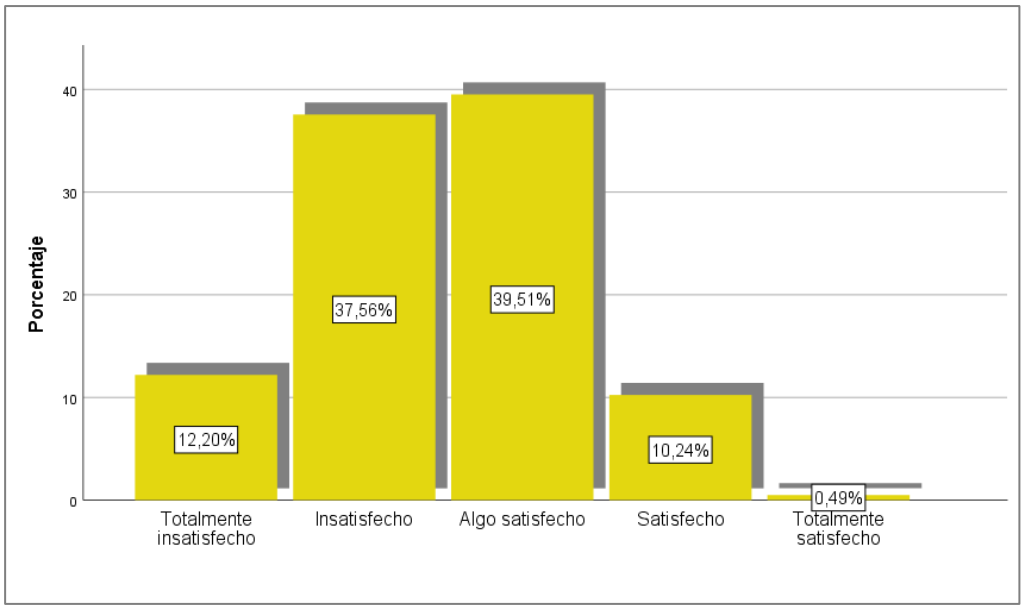
- **Dimensión Beneficios**

Tabla 9
Beneficios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente insatisfecho	25	12.2	12.2	12.2
Insatisfecho	77	37.6	37.6	49.8
Algo satisfecho	81	39.5	39.5	89.3
Satisfecho	21	10.2	10.2	99.5
Totalmente satisfecho	1	0.5	0.5	100.0
Total	205	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6
Beneficios



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla 9 y figura 6 se puede afirmar que, del total de trabajadores encuestados, el 12.20% señala que está Totalmente insatisfecho con respecto a los Beneficios recibidos por la Municipalidad, el 37.56% señala que está insatisfecho, el 39.51% afirma que se encuentra algo satisfecho, el 10.24% dice que está satisfecho y un 0.49% afirma que está totalmente satisfecho.

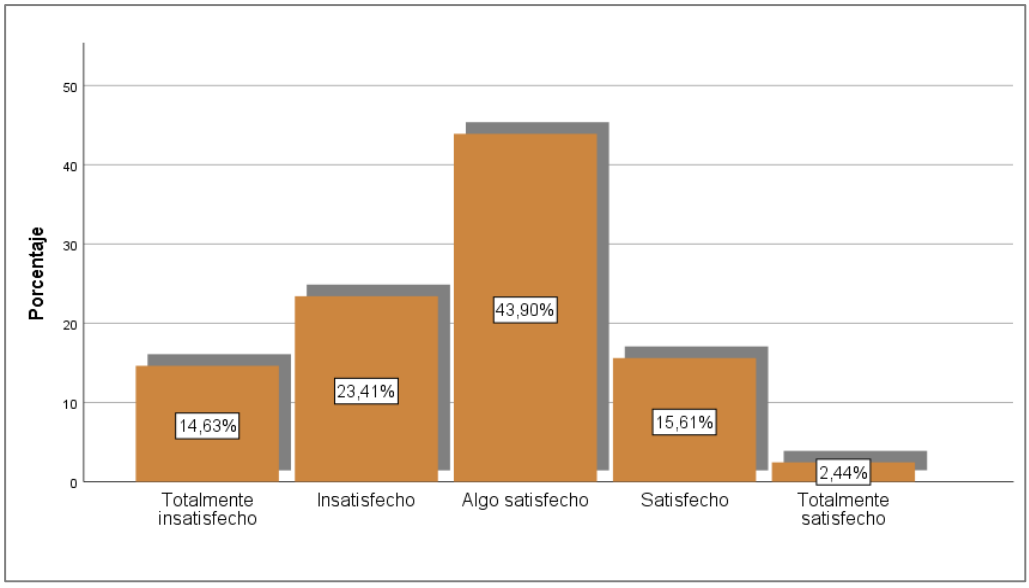
- **Variable Calidad de Vida**

Tabla 10
Calidad de Vida

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente insatisfecho	30	14.6	14.6	14.6
Insatisfecho	48	23.4	23.4	38.0
Algo satisfecho	90	43.9	43.9	82.0
Satisfecho	32	15.6	15.6	97.6
Totalmente satisfecho	5	2.4	2.4	100.0
Total	205	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7
Calidad de Vida



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla 10 y figura 7 se puede afirmar que, del total de trabajadores encuestados, el 14.63% señala que está Totalmente insatisfecho con respecto a la Calidad de Vida que lleva, el 23.41% señala que está insatisfecho, el 43.90% afirma que se encuentra algo satisfecho, el 15.61% dice que está satisfecho y un 2.44% afirma que está totalmente satisfecho.

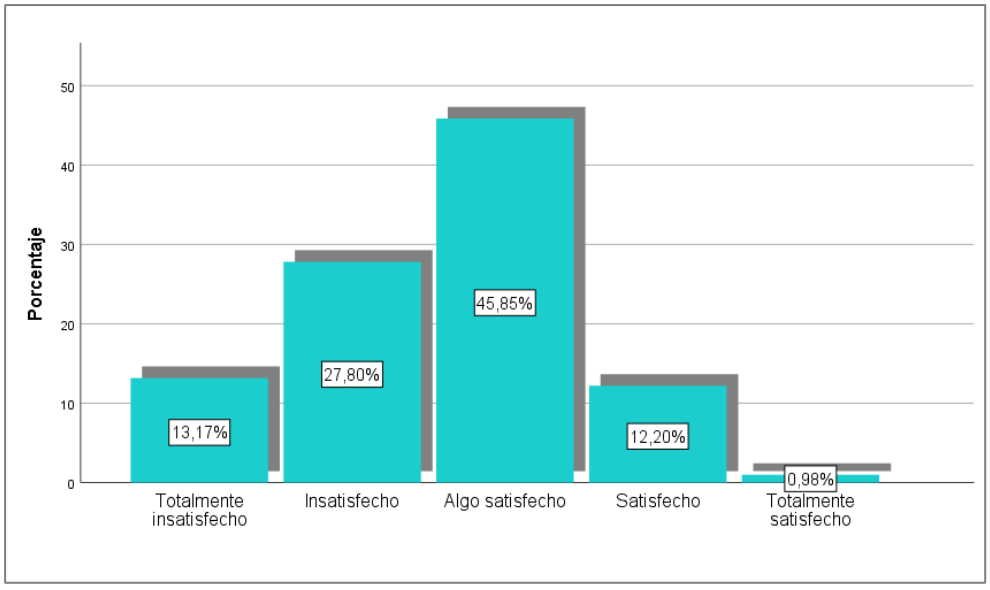
- **Dimensión Bienestar material**

Tabla 11
Bienestar material

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente insatisfecho	27	13.2	13.2	13.2
Insatisfecho	57	27.8	27.8	41.0
Algo satisfecho	94	45.9	45.9	86.8
Satisfecho	25	12.2	12.2	99.0
Totalmente satisfecho	2	1.0	1.0	100.0
Total	205	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8
Bienestar material



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla 11 y figura 8 se puede afirmar que, del total de trabajadores encuestados, el 13.17% señala que está Totalmente insatisfecho con respecto al Bienestar material que posee, el 27.80% señala que está insatisfecho, el 45.85% afirma que se encuentra algo satisfecho, el 12.20% dice que está satisfecho y un 0.98% afirma que está totalmente satisfecho.

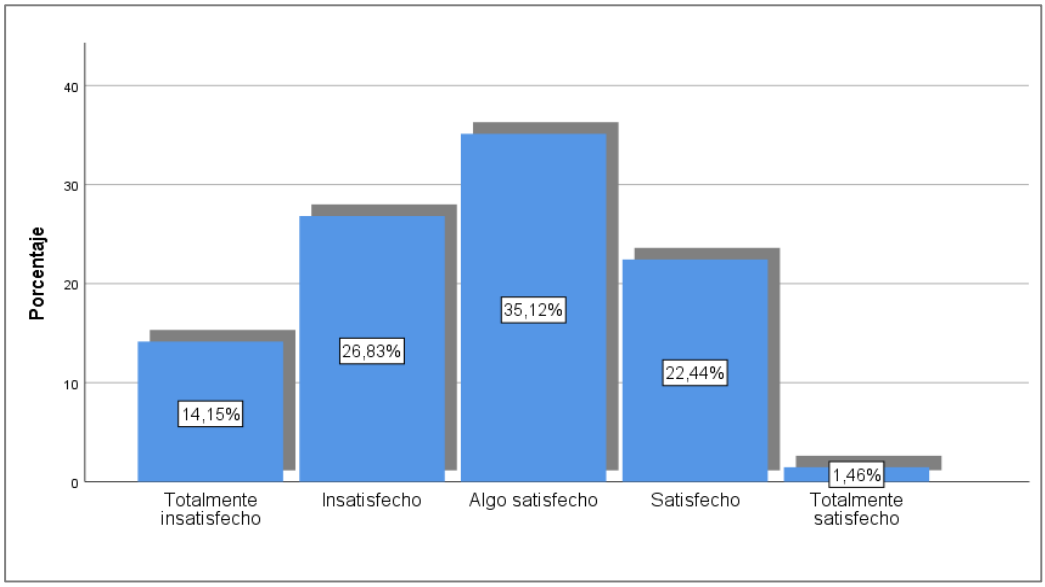
- **Dimensión Salud**

Tabla 12
Salud

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente insatisfecho	29	14.1	14.1	14.1
Insatisfecho	55	26.8	26.8	41.0
Algo satisfecho	72	35.1	35.1	76.1
Satisfecho	46	22.4	22.4	98.5
Totalmente satisfecho	3	1.5	1.5	100.0
Total	205	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9
Salud



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla 12 y figura 9 se puede afirmar que, del total de trabajadores encuestados, el 14.15% señala que está Totalmente insatisfecho con respecto al estado de su Salud, el 26.83% señala que está insatisfecho, el 35.12% afirma que se encuentra algo satisfecho, el 22.44% dice que está satisfecho y un 1.46% afirma que está totalmente satisfecho.

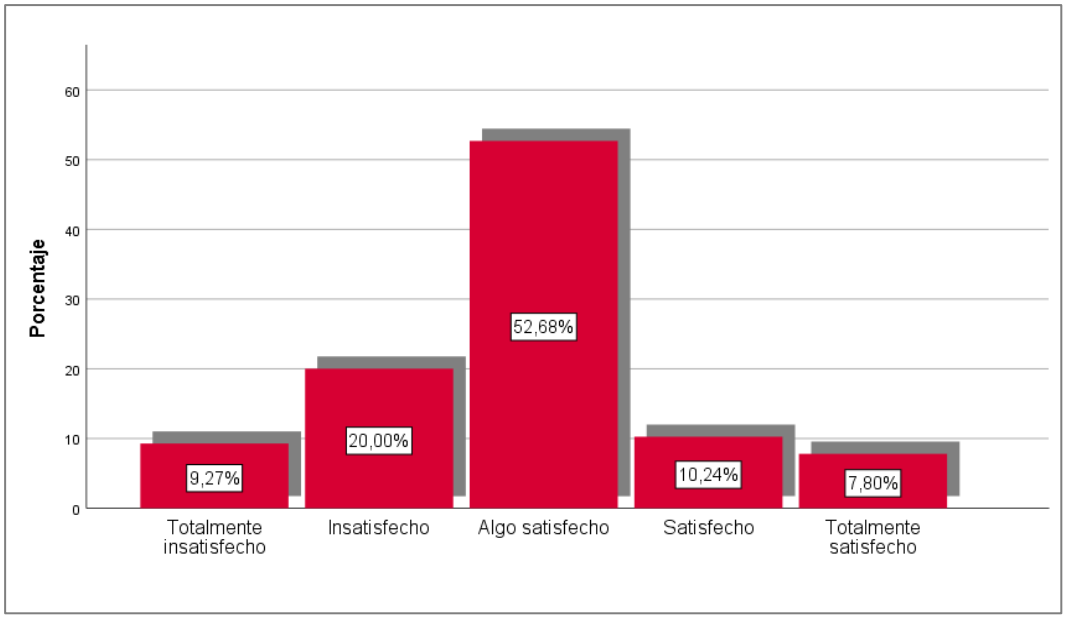
- **Dimensión Educación**

Tabla 13
Educación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente insatisfecho	19	9.3	9.3	9.3
Insatisfecho	41	20.0	20.0	29.3
Algo satisfecho	108	52.7	52.7	82.0
Satisfecho	21	10.2	10.2	92.2
Totalmente satisfecho	16	7.8	7.8	100.0
Total	205	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10
Educación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla 13 y figura 10 se puede afirmar que, del total de trabajadores encuestados, el 9.27% señala que está Totalmente insatisfecho con respecto a la calidad de Educación a la que accede, el 20.00% señala que está insatisfecho, el 52.68% afirma que se encuentra algo satisfecho, el 10.24% dice que está satisfecho y un 7.80% afirma que está totalmente satisfecho.

5.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

a) Prueba de Hipótesis general

- **H_1:** La remuneración se relaciona significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.
- **H_0:** La remuneración no se relaciona significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

- **Prueba de normalidad**

Tabla 14
Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Remuneración (Agrupada)	0.209	205	0.000	0.899	205	0.000
Calidad de Vida (Agrupada)	0.255	205	0.000	0.874	205	0.000

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.
Elaboración tesista

Análisis e interpretación

La muestra de la presente investigación es de 205 trabajadores y dicho valor es mayor a 50 datos, por lo cual se elige la prueba de Kolmogorov-Smirnov para confirmar la normalidad de los datos. Como se puede observar en la tabla 14, se obtiene un nivel de significancia de 0.000 y

0.000 para la variable Remuneración y la variable Calidad de vida respectivamente; siendo estás menores a 0,05 (P-valúe), lo cual nos revela que los datos obtenidos no siguen una distribución normal, por lo tanto, el método que se utiliza para el contraste de hipótesis, en este caso, es la Rho de Spearman para pruebas no paramétricas.

- **Contrastación de hipótesis general**

Tabla 15
Prueba de Rho de Spearman hipótesis general

			Remuneración (Agrupada)	Calidad de vida (Agrupada)
Rho de Spearman	Remuneración (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	0,653
		Sig. (bilateral)		0.012
		N	205	205
	Calidad de vida (Agrupada)	Coeficiente de correlación	0,653	1.000
		Sig. (bilateral)	0.012	
		N	205	205

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.
Elaboración tesista

Análisis e interpretación

Se aprecia en la tabla 15, la Rho de Spearman entre la variable Remuneración y la variable Calidad de Vida, es de 0.653 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,012 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que, la Remuneración influye positiva, moderada y significativamente en la Calidad de Vida de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

b) Prueba de hipótesis específicas

- **Contrastación de hipótesis especifica 1**

➢ **H_1:** El haber básico se relaciona significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

➢ **H_0:** El haber básico no se relaciona significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

Tabla 16
Prueba de Rho de Spearman hipótesis especifica 1

			Haber básico (Agrupada)	Calidad de Vida (Agrupada)
Rho de Spearman	Haber básico (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	0,667
		Sig. (bilateral)		0.033
		N	205	205
	Calidad de Vida (Agrupada)	Coeficiente de correlación	0,667	1.000
		Sig. (bilateral)	0.033	
		N	205	205

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.
Elaboración tesista

Análisis e interpretación

Se aprecia en la tabla 16, la Rho de Spearman entre el Haber básico y la Calidad de vida, es de 0.667 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,033 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que, el Haber básico influye positiva, moderada y significativamente en la Calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

- **Contrastación de hipótesis especifica 2**

➢ **H_2:** Las bonificaciones se relacionan significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

➢ **H_0:** Las bonificaciones no se relacionan significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

Tabla 17
Prueba de Rho de Spearman hipótesis especifica 2

			Bonificaciones (Agrupada)	Calidad de Vida (Agrupada)
Rho de Spearman	Bonificaciones (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	0,672
		Sig. (bilateral)		0.014
		N	205	205
	Calidad de Vida (Agrupada)	Coeficiente de correlación	0,672	1.000
		Sig. (bilateral)	0.014	
		N	205	205

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.
Elaboración tesista

Análisis e interpretación

Se aprecia en la tabla 17, la Rho de Spearman entre las Bonificaciones y la Calidad de vida, es de 0.672 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,014 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que, las Bonificaciones influye positiva, moderada y significativamente en la Calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

- **Contrastación de hipótesis especifica 3**

➢ **H_3:** Los beneficios se relacionan significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

➢ **H_0:** Los beneficios no se relacionan significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

Tabla 18
Prueba de Rho de Spearman hipótesis especifica 3

			Beneficios (Agrupada)	Calidad de Vida (Agrupada)
Rho de Spearman	Beneficios (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	0,674
		Sig. (bilateral)		0.005
		N	205	205
	Calidad de Vida (Agrupada)	Coeficiente de correlación	0,674	1.000
		Sig. (bilateral)	0.005	
		N	205	205

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.
Elaboración tesista

Análisis e interpretación

Se aprecia en la tabla 18, la Rho de Spearman entre los Beneficios y la Calidad de Vida, es de 0.674 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,005 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que, los Beneficios influye positiva, moderada y significativamente con la Calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

5.3. Discusión de resultados

EL objetivo de la presente investigación fue el de determinar la relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022. Por lo tanto, según los resultados obtenidos, la Rho de Spearman entre la variable Remuneración y la variable Calidad de Vida, fue de 0.653 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,012 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que, la Remuneración influye positiva, moderada y significativamente en la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Se puede mencionar que Vanegas (2018), en su tesis "El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención. Caso trabajadores del servicio de alcantarillado de la EAB-ESP", cuyo objetivo fue "elaborar la propuesta de mejoramiento del modelo de bienestar laboral aplicando elementos de calidad de vida laboral, para los trabajadores del proceso de alcantarillado de la EAB-ESP", llegando a concluir que: "El bienestar laboral del personal de alcantarillado se percibe como adecuado y las variables analizadas denotan un buen comportamiento en general, sin embargo, existen otros indicios que evidencian un sesgo que contrastan el escenario encontrado, como el análisis del ausentismo laboral, los resultados de los estudios de clima organizacional, cultura y riesgo psicosocial, que dan evidencia de aspectos contrarios, por lo que se creería que el sentido de pertenencia y de afiliación de los trabajadores a la organización es alto, originado tal vez en los beneficios recibidos"; por lo tanto, con respecto a nuestra investigación se puede observar que los beneficios percibidos por los trabajadores de la municipalidad influyen significativamente en la Calidad de Vida de los mismo, por lo tanto es muy importante mantener buenos beneficios si es que se desea mejorar la Calidad de vida de los trabajadores y de esta manera repercutir positivamente en el rendimiento de los trabajadores.

Otro resultado similar lo obtuvo Orihuela (2017), en su tesis titulada "La influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias

en el distrito de Cusco 2016", el objetivo de la investigación fue "determinar la de influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias en el distrito de Cusco 2016", y concluyó que: "Se muestra evidencia reciente de los efectos positivos de la Remuneración mínima vital sobre las variables, educación donde un 61% de personas han realizado estudios, salud en donde el 38% goza de salud y nutrición en donde existe un 49% que si goza de buena nutrición, concluyendo que estas tres son básicas para el desarrollo de la sociedad". Se puede apreciar que la remuneración guarda relación significativa con respecto a la calidad de vida, afectando positivamente en la educación, salud y calidad nutricional de las familias del distrito de Cuso.

De acuerdo a Calixto y Ventura (2018), en su tesis titulada "Calidad de vida laboral y su relación con el comportamiento organizacional de los servidores administrativos en la municipalidad distrital de Pillco Marca - Huánuco - 2017", cuyo objetivo fue "conocer la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el comportamiento organizacional de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca-Huánuco", concluyendo que: "La calidad de vida laboral se relaciona positivamente con el comportamiento organizacional de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, las mismas que se evidencian en los resultados, en torno al ambiente físico, las relaciones interpersonales, nivel de remuneración, la imagen corporativa y el equilibrio trabajo vida se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Pillco Marca, en mayores promedios las cuales son respectivamente un 57.67%, 78.65%, 60.11%, 57.30% y un 63.48%". Con esto último, podemos evidenciar que mantener una excelente Calidad de vida en torno al ambiente físico, las relaciones interpersonales, nivel de remuneración, la imagen corporativa y el equilibrio de los trabajadores es muy importante debido a que afecta significativamente al comportamiento organizacional, sobre todo con respecto al nivel de Remuneración que perciben.

CONCLUSIONES

1. Con respecto a la Rho de Spearman entre la variable Remuneración y la variable Calidad de Vida, se obtuvo un valor de 0.653 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,012 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, por lo tanto se concluye que, la Remuneración influye positiva, moderada y significativamente en la Calidad de Vida de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2022.
2. De acuerdo a la Rho de Spearman entre el Haber básico y la Calidad de vida, con un valor de 0.667 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,033 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, se concluye que, el Haber básico influye positiva, moderada y significativamente en la Calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.
3. Conforme a la Rho de Spearman entre las Bonificaciones y la Calidad de vida, con valor de 0.672 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,014 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, se concluye que, las Bonificaciones influye positiva, moderada y significativamente en la Calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.
4. De acuerdo con la Rho de Spearman entre los Beneficios y la Calidad de Vida, con valor de 0.674 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,005 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, se concluye que, los Beneficios influye positiva, moderada y significativamente con la Calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

SUGERENCIAS

1. Con el propósito de la mejora de la satisfacción con respecto a la Remuneración y Calidad de Vida de los trabajadores, se sugiere a los encargados del Área de Recursos Humano, generar soluciones para eliminar la insatisfacción presentada por algunos trabajadores ya que esto genera deficiencias en el rendimiento de los mismo.
2. Se sugiere a la Municipalidad cumplir con todas las bonificaciones y beneficios de ley con sus trabajadores como también con los plazos establecidos para su entrega, ya que el aplazamiento de fechas genera incomodidad a los trabajadores y estos a su ves afecta directamente con su rendimiento laboral.
3. La calidad de Vida de los trabajadores tiene que ser materia de preocupación por los altos directivos de la Municipal, debido a que esto repercute de manera directa sobre el rendimiento de los trabajadores, por lo cual se sugiere realizar un seguimiento para poder tener datos actualizados del nivel de satisfacción de sus trabajadores con respecto a las remuneraciones que le brinda la Municipalidad.
4. A los trabajadores de la municipalidad vincularse con los objetivos y actividades, con el propósito de realizar sus tareas rutinarias para responder adecuadamente a la demanda de la población.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ardila, R. (2003) '*Calidad de vida: Una definición integradora*', Revista Latinoamericana de Psicologia, 35(2).

Arévalo, S. (2018) Tarapoto – perú 2018. Universidad Cesar Vallejo.

Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación* (Séptima ed).

Barboza, L. and Canales, V. (2021) Tesis calidad de vida laboral en trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente municipalidad distrital de sayan, 2021. José Faustino Sanchez Carrión.

Bisquerra Alzina, R. (2013) '*Cuestiones sobre libertad'*.

Botero de Mejía, B. E. and Pico Merchán, M. E. (2007) '*Quality of Life Related to Health (QLRH) in Seniors over 60 Years of Age: A Theoretical Approach.*', Hacia la Promoción de la Salud, 12(1), pp. 11–24. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772007000100002&lng=en&nrm=iso&tlng=es.

Calixto, M. and Ventura, J. (2018) Facultad De Ciencias Administrativas Y Comerciales, *Plan de Desarrollo Turiístico del Cantón Macará*. Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

Carro, R. and Gonzáles, D. (2012) '*Administración Operaciones de las Productividad Y Competitividad*'.

Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos*. novena. novena. Editado por E. C. Zuñiga Gutiérrez. Santa fe.

Cívicos y Hernández. (2007). *Metodologia de la Investigación Científica*. Mexico.

Condori, R., Urquizo, J. and Huayama, L. (2016) '*Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República Primer Informe*', pp. 1–26.

Dankhe. (19 de 12 de 1986). Manual metodologico para el investigador cientifico. http://www.eumed.net/libros.gratis/2010e/816/CLASIFICACION%20DE%20DANKHE%201886.htm

Dessler, G. and Varela, R. (2011) Administración de Recursos Humanos | ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS. quinta, 19 Octubre. quinta. Edited by G. Domínguez and F. Hernández. México. https://josuetgonzalezp.wordpress.com/2014/10/19/administracion-de-recursos-humanos/.

Equipo editorial Etecé (2022) Calidad de Vida - Concepto, factores e indicadores. Recuperado de https://concepto.de/calidad-de-vida/ (Accessed: 11 April 2022).

Eugenio, Y. (2021) Universidad De Huanuco, Facultad De Ciencias De La Salud Escuela Académico Profesional De Obstetricia. Universidad de Huánuco. http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/238/uzuriaga_cespedes_ever_tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Generales, D. (1975) '*Ley de carrera administrativa'*.

Gonzaléz, P., Peiró, J. and Bravo, J. (1899) 'Proceedings at the ordinary meeting, May 17, 1899', Quarterly Journal of the Royal Meteorological Society, 25(112), pp. 338–338. doi: 10.1002/qj.49702511207.

Guarniz, J. (2002) '*Las Remuneraciones en Perú'*, Boletín de Economía Laboral, (22–24), pp. 25–42. Recuperado de : http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_22-24.pdf.

Guillén, H. (2004) '*Regreso hacia una economía humana: el indicador de desarrollo humano*', Comercio exterior, 54(1), pp. 36–47.

Gutierrez, M. (2021). *Sensibilidad antibacteriana de los uropatógenos frente a los antibióticos de elleción en pacientes ambulatorio que acuden al Hospital Regional "Miguel Ángel Mariscal Llerena* " Ayacucho, enero a diciembre 2018. . Ayacucho.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mexico: Mc Graw Hill.

Imaginario, A. (2019) Significado de Subjetivo (Qué es, Concepto y Definición) - Significados. https://www.significados.com/subjetivo/ (Accessed: 12 April 2022).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la C. y la C. (2002) 'Resumen del Informe', p. 25.

Lozada, A. (2018) Valuacion De Puestos Y Su Impacto En El Rendimiento Del Talento Humano, Repo.Uta.Edu.Ec. Universidad Técnica de Ambato. http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/5301/Mg.DCEv.Ed.1859.pdf?sequence=3.

Mesén Fonseca, R. (1990) '*Calidad De Vida Laboral* (Nuevo).Pdf', pp. 1–4. https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf.

MTPE-Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (18 de 07 de 2022). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: https://www.gob.pe/institucion/mtpe/tema/212-glosario

Morales, R. (2019) *El proceso de contratación de personal y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María*. Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Ñaupas Paítán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2013). Metodología de la investigación (Tercera ed). https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf

Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. In Journal of Chemical Information and Modeling (Quiinta, Vol. 53, Issue 9). Ediciones de la U. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Organización mundial de la Salud (2022) Constitución. https://www.who.int/es/about/governance/constitution (Accessed: 11 April 2022).

Orihuela Benites, R. A. (2017) *La Influencia De La Remuneracion Minima Vital En La Calidad De Vida De Las Familias En El Distrito De Cusco 2016*. Universidad Peruana Austral del Cusco.

Ortiz Benavides, E. (2016) '*Bienestar y felicidad: Un estudio de datos panel en el Municipio de Pasto, Colombia 2008 - 2010'*, Universidad y Salud, 18(1), p. 88. doi: 10.22267/rus.161801.22.

OIT-Ognanización internacional del trabajo . (18 de 07 de 2022). *Ognanización internacional del trabajo* . Obtenido de Ognanización internacional del trabajo : https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=Buscar+en+ilo.org&locale=es_ES

OPS-Organización panamericana de salud. (18 de 07 de 2022). *Organización panamericana de salud*. Obtenido de Organización panamericana de salud: https://www.paho.org/es/search/r?keys=SALUD

Pablo, C., Martínez, T., Menéses, E., Wilson, J., Imbachí, R., & Mahe, D. y. (2009). Etiología y resistencia bacteriana en infección de vias urinarias en el Hospital Universitario San José de Popayán, Colombia entre enero y diciembre de 2008. Popayan .

Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Grupo Editorial Patria (ed.); Tercera Ed). http://www.editorialpatria.com.mx/pdffiles/9786074384093.pdf

Pedrosa, J. (2017) Remuneración - Qué es, definición y concepto | 2022 | Economipedia. Recuperado de https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html (Accessed: 6 April 2022).

Peverengo, M. (2018) *Magíster en Administración Pública Alumna* : CPN Maria Emilce Peverengo Mg . Norma Zandomeni Santa Fe- Marzo 2018. Universidad Nacional del Litoral.

Quiroa, M. (2020) Esperanza de vida - Qué es, definición y concepto | 2022 | Economipedia.https://economipedia.com/definiciones/esperanza-de-vida.html (Accessed: 12 April 2022).

RAE-Real Academia Española. (18 de 07 de 2022). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española: https://www.rae.es/portal-linguistico

Rodríguez, A. (2011). *Guía de Investigación Científica*. Lima-Perú: Fondo editorial: Universidad de Ciencias y Humanidades (UCH).

Roldán, P. (2018) Expectativas racionales - Qué es, definición y concepto | Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/expectativas-racionales.html (Accessed: 23 February 2022).

Salas, C. (2013) 'Dialnet-LaNocionDeCalidadDeVidaYSuMedicion-4549356 (3)', CES Salud Pública, 4(1), pp. 36–46. http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/2751.

Sánchez Galán, J. (2016) Índice de desarrollo humano (IDH) | 2022 | Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/indice-desarrollo-humano.html (Accessed: 11 April 2022).

Sanchéz Galan, J. (2018) Eficiencia - Qué es, definición y concepto | 2022 | Economipedia. Recuperado de: https://economipedia.com/definiciones/eficiencia.html (Accessed: 12 April 2022).

SBS-Superintendencia de banca, seguro y AFP. (18 de 07 de 2022). *Superintendencia de banca, seguro y AFP*. Obtenido de Superintendencia de banca, seguro y AFP: https://www.sbs.gob.pe/BuscadorSbs/Search/IndexWeb

Tafur, Y. (2018). *Dterminacion etiologica y sensibilidad antimicrobiana en infecciones del tracto urinario en gestantes atendidas en el hospital Tingo María* , año 2016. Tingo María.

Torres, C. (2000). *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*. Colombia: Prentice Hal.

Trabajo, O. I. del (2018) '*Remuneraciones, costos extrasalariales y renta disponible'*, p. 100.

Valverde, C. (2017) Remuneración Mínima Vital: acercamiento a su regulación y algunas ventajas sobre la economía - Enfoque Derecho | El Portal de Actualidad Jurídica de THĒMIS. https://www.enfoquederecho.com/2017/05/05/remuneracion-minima-vital-acercamiento-a-su-regulacion-y-algunas-ventajas-sobre-la-economia/ (Accessed: 7 April 2022).

Vanegas, S. (2018) *El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención.*, Universidad Externado de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Universidad Exyernado de Colombia: https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/648/1/DNA-spa-2018-El_bienestar_laboral_en_funcionarios_del_sector_publico_analisis_y_propuesta_de_intervencion.pdf.

Vargas, Y., & Agudelo, P. (2015). estudios de los principales uropatógenos, y su perfil de sensibilidade frente a antimicrobianos en la UCI, asociados a lka IAAS de un hospital de tercer nivel de la ciudad de Medellin entre enero del 2013hasta diciembre 2014 . Medellín . Recuperado el 16 de marzo de 2022, de Aparición y propagación de la resistencia a los antimicrobianos.

Vásquez. (2020). *Ámbito* [Diapositiva 2]. Material Facultad de Economía de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Asignatura Taller de Tesis II

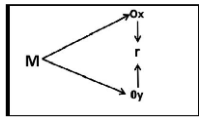
Vinacci Alpi, S. and Margarita Quinceno, J. (2011) '*calidad de vida relacionada con la salud* y', pp. 123–136.

Zuazo, F. (2020) ¿Qué es el Haber Básico? - Rigoberto Paredes & Asociados. https://www.rigobertoparedes.com/es/que-es-el-haber-basico/ (Accessed: 7 April 2022).

A N E X O S

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: REMUNERACIÓN Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENCIONES	INDICADORES	ITEMS	
P_G: ¿Cómo la remuneración se relaciona con la calidad de vida trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio prado, 2022? **Problemas específicos:** **P_{E1}:** ¿Cuál es la relación entre el haber básico y la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio prado, 2022? **P_{E2}:** ¿De qué manera las bonificaciones se relacionan con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de leoncito prado, 2022? **P_{E3}:** ¿Cómo los beneficios se relacionan con la	**O_G:** Determinar la relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio prado, 2022. **Objetivos específicos:** **O_{E1}:** Identificar la relación entre el haber básico y la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio prado, 2022. **O_{E2}:** Analizar la relación entre las bonificaciones y la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio prado, 2022 **O_{E3}:** Describir la relación entre los beneficios y la calidad de vida de los	**H_{1G}:** La remuneración se relaciona significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio prado, 2022. **H_0:** La remuneración no se relaciona significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio prado, 2022. **Hipótesis específicas:** **H_{E1}:** El haber básico se relaciona significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio prado, 2022. **H_{E2}:** Las bonificaciones se relacionan significativamente	**V1:** Remuneración	Haber básico	• Pago por jornada laboral. • Pago por condición laboral. • Pago por horas extras. • Descuentos en el pago.	1-4	**Tipo:** Aplicada **Nivel:** Correlacional **Diseño:** No experimental de corte transversal.  Donde: M: Muestra de la Investigación Oy: Observación de la variable 1 Ox: Observación de la variable 2 r: Relación entre las dos variables. **Población:** Conformada por 437 los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. **Muestra**: La muestra será 205 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario
				Bonificaciones	• Bonificación por vacaciones. • Bonificación por el día del trabajador municipal. • Bonificación por el día del padre y día de la madre. • Bonificación por día del trabajo	5-8	
				Beneficios	• Beneficio de seguro de salud. • Beneficios por escolaridad. • Beneficios de C.T.S. • Beneficios de aguinaldo.	9-12	
			V2: Calidad de vida	Bienestar material	• Vivienda • Servicios básicos • Posesiones • Situación financiera	1-4	
				Salud	• Seguro de salud • Seguro de vida • Actividad física • Alimentación	5-8	
				Educación	• Acceso a capacitaciones. • Acceso a estudios de postgrado • Desarrollo profesional • Oportunidades laborales	9-12	

calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio prado, 2022?	trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio prado, 2022.	con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio prado, 2022. **H_{E3}:** Los beneficios se relacionan significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio prado, 2022.					

ANEXO 02: Consentimiento informado

ID: _____ **FECHA: _____**

TÍTULO: REMUNERACIÓN Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2022

OBJETIVO: Determinar la relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

INVESTIGADORES: Magna Fiorella Cajas Atachagua, Luciana Consuelo Robles Del Aguila y Rayan Grey Tolentino Fabian.

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante:_____

Firma del investigador responsable:_____ _____

Huánuco,2022

ANEXO 03: Instrumentos

CUESTIONARIO 1:

Estimado(a) Trabajador(a):
El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre la Remuneración de los trabajadores en la municipalidad provincial de Leoncio Prado. Por lo que se le suplica responder las preguntas con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un fin netamente académico.
Instrucciones: Seleccione una opción y marcar con una x en el recuadro respectivo; esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas, según la siguiente escala de valoración.

Datos generales: Sexo. F ( ) M ( ) **Edad:** ……

Área laboral: ……**Condición laboral:** ……..

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		1. Totalmente insatisfecho	2. Insatisfecho	3. Algo satisfecho	4. Satisfecho	5. Totalmente satisfecho
REMUNERACIÓN						
Haber básico						
1	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la remuneración que percibe por su jornada laboral.					
2	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la remuneración que percibe por su condición laboral.					
3	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el pago por las horas extras que trabaja.					
4	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con los descuentos que le hacen.					
Bonificaciones						
5	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por vacaciones.					
6	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por el día del trabajador municipal.					
7	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por el día del padre o día de la madre.					
8	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por día del trabajo.					
Beneficios						
9	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el seguro de salud que tiene por parte de su empleador.					
10	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con los beneficios de pago por escolaridad.					
11	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su C.T.S por parte de su empleador.					
12	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el pago de su aguinaldo correspondiente a los meses de julio y diciembre.					

CUESTIONARIO 2:

Estimado(a) Trabajador(a):
El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre la Calidad de Vida de los trabajadores en la municipalidad provincial de Leoncio Prado. Por lo que se le suplica responder las preguntas con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un fin netamente académico.
Instrucciones: Seleccione una opción y marcar con una x en el recuadro respectivo; esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas, según la siguiente escala de valoración.

Datos generales: Sexo. F ( ) M ( ) **Edad:** ……

Área laboral: ……....…**Condición laboral:** ……..

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		1. Totalmente insatisfecho	2. Insatisfecho	3. Algo satisfecho	4. Satisfecho	5. Totalmente satisfecho
CALIDAD DE VIDA						
Bienestar material						
1	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su tipo de vivienda (propia o alquilada)					
2	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la posibilidad de asumir el pago de los servicios básicos de su hogar.					
3	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el medio de transporte que usa (propio o publico)					
4	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su nivel de ahorros.					
Salud						
5	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho con la cobertura de su seguro de salud.					
6	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tipo de seguro de vida que tiene.					
7	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el tiempo que tiene para realizar actividades físicas.					
8	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con sus alternativas de alimentación.					
Educación						
9	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tiempo y dinero que tiene para acceder a capacitaciones.					
10	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tiempo y dinero que tiene para acceder a estudios de postgrado.					
11	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con su desarrollo profesional.					
12	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con sus oportunidades laborales.					

ANEXO 04: Formato de validación de instrumentos por Juicio de Experto

VALIDACIÓN POR JUECES

Hoja de instrucciones para la evaluación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE REMUNERACIÓN

Nombre del experto: _____Especialidad:_____

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Haber básico	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la remuneración que percibe por su jornada laboral.				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la remuneración que percibe por su condición laboral.				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el pago por las horas extras que trabaja.				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con los descuentos que le hacen.				
Bonificaciones	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por vacaciones.				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por el día del trabajador municipal.				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por el día del padre o día de la madre.				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por día del trabajo.				
Beneficios	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el seguro de salud que tiene por parte de su empleador.				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con los beneficios de pago por escolaridad.				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su C.T.S por parte de su empleador.				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el pago de su aguinaldo correspondiente a los meses de julio y diciembre.				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA

Nombre del experto: _____Especialidad:_____

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Bienestar material	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su tipo de vivienda (propia o alquilada)				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la posibilidad de asumir el pago de los servicios básicos de su hogar.				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el medio de transporte que usa (propio o publico)				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su nivel de ahorros.				
Salud	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho con la cobertura de su seguro de salud.				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tipo de seguro de vida que tiene.				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el tiempo que tiene para realizar actividades físicas.				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con sus alternativas de alimentación.				
Educación	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tiempo y dinero que tiene para acceder a capacitaciones.				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tiempo y dinero que tiene para acceder a estudios de postgrado.				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con su desarrollo profesional.				
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con sus oportunidades laborales.				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

Firma y Sello

Validación del instrumento sobre Remuneración

Nombre del experto: Miguel B. Narvaez del Aguila Especialidad: Estadista

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Haber basico	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la remuneración que percibe por su jornada laboral.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la remuneración que percibe por su condición laboral.	3	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el pago por las horas extras que trabaja.	4	3	3	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con los descuentos que le hacen.	4	3	4	4
Bonificaciones	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por vacaciones.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por el dia del trabajador municipal.	4	4	3	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por el dia del padre o dia de la madre.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por dia del trabajo.	4	4	4	4
Beneficios	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el seguro de salud que tiene por parte de su empleador.	3	4	3	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con los beneficios de pago por escolaridad.	4	3	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su C.T.S por parte de su empleador.	4	4	3	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el pago de su aguinaldo correspondiente a los meses de julio y diciembre.	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

Validación del instrumento sobre Calidad de Vida

Nombre del experto: Miguel B. Narvaez del Aguila Especialidad: Estadista

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Bienestar material	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su tipo de vivienda (propia o alquilada)	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la posibilidad de asumir el pago de los servicios basicos de su hogar.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el medio de transporte que usa (propio o publico)	4	4	3	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su nivel de ahorros.	4	4	4	4
Salud	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho con la cobertura de su seguro de salud.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tipo de seguro de vida que tiene.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el tiempo que tiene para realizar actividades físicas.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con sus alternativas de alimentación.	4	4	4	4
Educación	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tiempo y dinero que tiene para acceder a capacitaciones.	3	4	3	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tiempo y dinero que tiene para acceder a estudios de postgrado.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con su desarrollo profesional.	4	4	3	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con sus oportunidades laborales.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

Validación del instrumento sobre Remuneración

Nombre del experto: : Nelson Cabrera Cecilio Especialidad: Maestro en gestion publica sociologia

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Haber basico	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la remuneración que percibe por su jornada laboral.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la remuneración que percibe por su condición laboral.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el pago por las horas extras que trabaja.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con los descuentos que le hacen.	4	4	4	4
Bonificaciones	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por vacaciones.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por el dia del trabajador municipal.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por el dia del padre o dia de la madre.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por dia del trabajo.	4	4	4	4
Beneficios	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el seguro de salud que tiene por parte de su empleador.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con los beneficios de pago por escolaridad.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su C.T.S por parte de su empleador.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el pago de su aguinaldo correspondiente a los meses de julio y diciembre.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

Validación del instrumento sobre Calidad de Vida

Nombre del experto: Nelson Cabrera Cecilio Especialidad: Maestro en gestion publica sociologia

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Bienestar material	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su tipo de vivienda (propia o alquilada)	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la posibilidad de asumir el pago de los servicios básicos de su hogar.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el medio de transporte que usa (propio o publico)	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su nivel de ahorros.	4	4	4	4
Salud	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho con la cobertura de su seguro de salud.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tipo de seguro de vida que tiene.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el tiempo que tiene para realizar actividades físicas.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con sus alternativas de alimentación.	4	4	4	4
Educación	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tiempo y dinero que tiene para acceder a capacitaciones.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tiempo y dinero que tiene para acceder a estudios de postgrado.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con su desarrollo profesional.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con sus oportunidades laborales.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

Validación del instrumento sobre Remuneración

Nombre del experto: Liliana Caballero Copara Especialidad: Maestro en gestion publica

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Haber basico	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la remuneración que percibe por su jornada laboral.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la remuneración que percibe por su condición laboral.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el pago por las horas extras que trabaja.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con los descuentos que le hacen.	4	4	4	4
Bonificaciones	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por vacaciones.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por el dia del trabajador municipal.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por el dia del padre o dia de la madre.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la bonificación por dia del trabajo.	4	4	4	4
Beneficios	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el seguro de salud que tiene por parte de su empleador.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con los beneficios de pago por escolaridad.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su C.T.S por parte de su empleador.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el pago de su aguinaldo correspondiente a los meses de julio y diciembre.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

Validación del instrumento sobre Calidad de Vida

Nombre del experto: Liliana Caballero Copara Especialidad: Maestro en gestion publica

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Bienestar material	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su tipo de vivienda (propia o alquilada)	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la posibilidad de asumir el pago de los servicios basicos de su hogar.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el medio de transporte que usa (propio o publico)	4	4	3	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su nivel de ahorros.	4	4	4	4
Salud	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho con la cobertura de su seguro de salud.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tipo de seguro de vida que tiene.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el tiempo que tiene para realizar actividades físicas.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con sus alternativas de alimentación.	4	4	4	4
Educación	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tiempo y dinero que tiene para acceder a capacitaciones.	3	4	3	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tiempo y dinero que tiene para acceder a estudios de postgrado.	4	4	4	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con su desarrollo profesional.	4	4	3	4
	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con sus oportunidades laborales.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

ANEXO 04: Base de datos de la prueba pilo

N°	REMUNERACIÓN												CALIDAD DE VIDA											
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	2
2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
3	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2
4	3	1	3	3	2	3	2	1	1	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	2
5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1
6	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1
7	3	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2
9	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	1	1	3	1	3	1	3

INSTRUMENTO 1	α	0.767
INSTRUMENTO 2	α	0.731

ANEXO 05: Resultados de la prueba piloto

N°	REMUNERACIÓN												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL FILA
1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	19
2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	17
3	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	2	24
4	3	1	3	3	2	3	2	1	1	3	2	2	26
5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	14
6	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	18
7	3	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	18
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	15
9	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	14
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
TOTAL COLUMNAS	16	14	12	13	14	15	18	13	13	21	14	14	177
PROMEDIO	1.6	1.4	1.2	1.3	1.4	1.5	1.8	1.3	1.3	2.1	1.4	1.4	18
Varianza	0.7	0.3	0.4	0.5	0.3	0.5	0.6	0.5	0.5	1.0	0.5	0.3	19.7888889

k	12
ΣSi^2	5.9
V^2	19.78889

SECCIÓN 1	1.091
SECCIÓN 2	0.702975856
ABSOUTO S2	0.702975856

α	0.767

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1-\frac{\sum S_i^2}{S_T^2}\right]$$

N°	I T E M S CALIDAD DE VIDA												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL FILA
1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	2	18
2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	15
3	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2	18
4	1	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	2	24
5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	15
6	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	17
7	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1	26
8	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	16
9	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	15
10	3	1	3	2	3	1	1	3	1	3	1	3	25
TOTAL COLUMNAS	16	14	17	22	22	12	18	15	11	12	14	16	189
PROMEDIO	1.6	1.4	1.7	2.2	2.2	1.2	1.8	1.5	1.1	1.2	1.4	1.6	19
Varianza	0.5	0.7	0.9	0.6	0.6	0.2	0.6	0.7	0.1	0.4	0.5	0.5	19.2111111

K	12
ΣSi^2	6.3
V^2	19.2111

SECCIÓN 1	1.091
SECCIÓN 2	0.6697513
ABSOUTO S2	0.6697513

α	0.731

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1-\frac{\sum S_i^2}{S_T^2}\right]$$

ANEXO 5: Base de datos

	REMUNERACIÓN												CALIDAD DE VIDA											
	Haber básico				Bonificaciones				Beneficios				Bienestar Material				Salud				Educación			
N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
1	1	4	2	2	2	2	2	3	4	2	3	1	2	1	4	4	2	2	2	3	1	3	3	3
2	3	3	2	2	1	1	3	1	4	3	1	3	2	4	2	1	2	5	5	3	2	3	1	5
3	1	3	3	1	4	3	4	3	1	2	2	3	4	3	2	4	4	2	2	3	2	3	3	3
4	4	1	3	5	3	3	3	2	2	3	4	3	3	1	3	2	3	3	1	4	3	1	3	2
5	2	3	5	3	3	3	4	2	5	2	1	3	3	1	3	3	3	3	5	2	3	3	2	3
6	1	3	2	4	2	2	3	3	3	1	3	3	2	1	3	1	2	4	1	2	3	5	1	1
7	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	5	3	2	4	2	1	3	1	3	2	3
8	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	4	3	2
9	3	5	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	1	4	4	3	2	4	1	3
10	2	2	3	2	3	1	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	4	3
11	2	4	1	2	4	3	3	5	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4
12	4	4	5	2	1	5	5	3	5	3	2	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4
13	1	1	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	1	3	5	3	2	2	1	3	2	2	2	2
14	2	4	1	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2
15	4	3	4	2	2	4	1	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3
16	2	2	4	3	1	5	3	1	3	4	3	2	3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	1	3
17	3	3	1	2	1	2	4	4	1	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	2	1	2	2	3
18	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	5	2	3	3	2	4	3	3	3
19	3	2	3	1	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	1	3	2	4	2	4	3	3
20	3	1	4	3	3	3	4	2	4	1	3	3	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	2
21	2	3	1	3	1	2	3	3	3	2	1	3	1	2	2	1	4	3	2	5	3	5	1	3
22	2	3	3	1	1	3	2	1	2	4	3	4	1	2	5	3	4	3	2	3	2	3	3	3
23	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	4	2	4	2	2	3	3	2	4	1	4
24	2	2	3	2	4	2	3	3	1	2	1	3	1	2	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2
25	1	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	2	5
26	1	5	3	1	1	2	3	1	3	4	3	3	2	4	2	1	3	1	3	1	2	4	2	1
27	1	3	3	1	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	4	2	3	4	1	2	3	5	3	3
28	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	2	4	5	2	3	1	3	5	2	4	3	1	2	2
29	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	2	4	3	3	2
30	3	2	4	3	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4
31	3	3	4	3	1	3	2	3	3	1	4	4	3	1	1	3	1	3	1	2	4	4	1	3
32	4	3	3	2	1	3	3	2	3	3	1	2	2	1	1	2	2	4	2	3	3	2	4	3
33	3	4	3	1	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	5	3	2	3	3	3
34	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	1	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	4	5
35	1	1	3	2	2	3	2	3	5	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	1	1	4	3	3
36	3	2	1	3	2	2	2	3	4	1	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	4	2
37	3	1	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	1	3	1	5	3	3	2	2	2
38	2	1	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	1	3
39	4	1	2	2	1	1	3	3	3	2	1	1	2	4	3	2	1	4	3	3	2	3	2	2
40	3	3	3	4	3	1	2	2	3	1	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3
41	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3	3	3	3	2	2	3	4	2	1	3	3	3	3	2
42	2	1	3	2	2	3	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	1	3	3	3	1	5	2
43	3	2	5	2	3	2	3	2	4	3	1	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3
44	3	1	2	3	2	3	4	4	2	1	3	3	5	1	3	2	3	1	2	2	3	3	3	2
45	2	4	3	5	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	2
46	3	3	2	1	3	3	4	1	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2
47	2	3	3	5	4	2	2	3	3	1	2	4	1	2	1	3	5	2	3	2	1	2	2	3
48	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4
49	2	2	3	2	2	4	4	2	2	1	3	2	2	3	3	4	3	3	1	2	1	2	2	1
50	2	3	2	2	2	3	3	5	2	2	3	4	3	1	3	1	2	4	4	3	3	1	3	3
51	2	3	2	1	3	5	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	1	3	4	2
52	3	3	3	4	1	2	4	1	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	5	4	3	2	3	2
53	2	3	2	3	3	3	3	5	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3
54	2	3	5	1	3	3	3	3	5	3	2	5	2	3	3	4	2	3	4	1	2	3	3	1
55	2	2	2	4	5	3	1	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	4	1	3	2	2	3
56	3	3	3	1	3	3	1	2	2	4	3	4	3	5	4	2	3	2	2	4	4	2	3	2
57	1	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	1	4	3	1	2	1	4	2	4	4	3	3
58	3	4	2	4	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	4	2	4	1	2	1	3	3	3	4
59	2	4	1	3	2	1	5	4	4	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	1	3
60	4	3	2	2	1	4	4	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3
61	5	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	4	3	5	2	2	3	2	2	3	3	1
62	2	2	2	1	2	3	1	4	1	3	2	4	4	2	3	1	3	3	4	1	4	3	3	3
63	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	2	1
64	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3
65	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	5	3	3	4	3	3	4	1	1	3	3
66	3	2	3	2	3	4	4	3	1	3	4	4	2	3	2	4	2	3	3	1	3	3	4	4
67	3	2	3	2	2	5	2	2	3	4	2	5	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3
68	3	2	2	2	1	1	2	2	1	3	4	4	3	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	4
69	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	1	4	2	2	4
70	3	3	4	3	4	3	1	3	3	4	2	2	5	1	2	3	1	1	3	3	1	3	2	3

71	4	2	2	3	1	2	2	3	2	2	5	3	4	2	1	4	3	2	1	1	3	1	2	1
72	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	2	1	2	2	2	4	3	3	1	3	1
73	1	2	2	2	5	1	2	3	3	3	2	5	3	3	2	3	2	3	4	3	3	5	2	1
74	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2
75	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	5	2	4
76	2	2	4	2	4	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	4	1	3	3	2	2
77	2	3	4	2	1	1	1	3	2	4	1	2	3	3	1	1	2	3	3	2	3	4	3	2
78	3	3	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	4	4	1	3	2	1	2	5
79	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	1	3	5	2	1	3	3
80	2	3	2	2	2	2	1	3	1	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	5	1	3	3	2
81	3	4	1	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	4	1	2	3	2	3	1	1	3
82	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	2
83	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2
84	1	3	3	1	3	2	2	1	3	3	4	2	3	4	3	4	2	4	3	1	3	3	3	3
85	2	1	2	1	4	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	1	3	4	4	4	2	2	2
86	1	4	1	4	2	2	2	3	4	3	1	2	2	3	4	5	1	3	5	3	3	1	1	2
87	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	1	2	1
88	3	5	3	3	4	3	2	2	3	1	2	1	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	4
89	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
90	5	3	3	2	4	3	3	2	4	5	5	5	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	4
91	2	3	2	2	2	1	1	4	2	2	4	3	1	3	1	2	4	1	1	1	1	3	3	2
92	2	4	1	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	5	3	3	4	3	2	1	2
93	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2
94	2	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	2	4	3	1	2	2	4	2	1	2	1	2	4
95	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	3	4	1	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3
96	4	1	3	3	3	3	4	2	4	2	1	1	2	1	4	3	3	3	2	2	4	2	2	3
97	2	3	2	5	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	4	3	3	2	3	4
98	4	4	3	5	3	2	1	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2
99	4	3	3	3	4	2	1	4	5	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	1
100	1	3	2	5	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	1	2	1	2
101	5	3	3	2	2	4	3	3	2	1	3	2	2	3	2	4	2	3	1	3	4	3	3	4
102	3	2	3	2	2	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	1	3	4	1	4	2	2	3
103	1	2	2	3	2	1	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	1	3	1	2
104	1	3	2	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2
105	4	3	1	3	2	3	3	2	4	3	3	1	4	2	1	3	1	4	4	3	5	2	4	3
106	2	3	4	3	4	2	1	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	1
107	2	1	2	2	4	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	1	3	2	5	2	3	2	3	2
108	1	4	3	3	3	1	3	2	3	2	3	1	1	2	3	4	2	4	3	1	4	2	2	5
109	1	2	5	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3
110	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	4
111	3	4	3	2	4	4	3	2	2	3	2	4	4	4	3	2	5	3	2	2	2	3	1	3
112	1	3	4	3	1	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	5
113	2	1	3	2	1	4	4	2	1	4	1	2	2	5	2	1	4	2	4	2	3	3	2	2
114	1	2	1	3	3	2	3	3	1	2	2	1	4	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3
115	3	2	2	2	2	2	5	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	1	1	1	3	3	3	2
116	3	3	1	3	3	1	2	4	2	2	4	3	2	4	2	3	3	3	2	4	1	4	3	2
117	3	4	3	3	2	1	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	5	1	2
118	3	3	2	2	3	3	4	5	2	3	2	4	2	1	4	4	2	1	3	1	3	2	1	3
119	3	2	2	4	4	3	4	1	2	2	4	2	4	2	3	3	3	2	4	2	5	2	4	2
120	4	3	2	3	3	4	3	4	4	2	1	2	2	5	3	3	4	3	3	3	1	4	1	1
121	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3
122	3	2	5	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	4	3	1	4	4
123	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	1	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3
124	3	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	3	1	3	1	3	3	4	1	1	3	2	1	2
125	3	3	4	3	2	1	4	1	3	4	2	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	5	3
126	2	5	3	4	4	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	1	2	3	3
127	3	1	1	1	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	1	1	3	3
128	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3
129	1	2	3	2	2	1	2	2	2	5	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	3
130	3	2	3	2	2	3	2	4	1	3	3	2	1	2	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2
131	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	1	2	2	3	2	4	2	2	1	4	3	4	4
132	2	3	3	3	1	3	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	4	2	1	2	3	3
133	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	5	2	3	3	3	2	3	1	3	5	3	3
134	1	1	4	3	2	3	3	3	1	2	1	3	3	3	4	2	3	5	5	3	2	2	4	1
135	2	1	3	1	3	2	2	2	4	2	2	1	3	2	2	2	3	4	2	1	2	2	3	4
136	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4
137	3	3	3	4	4	3	4	1	2	4	3	2	2	3	4	1	4	3	1	2	3	3	1	3
138	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	1	1	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4
139	3	3	4	2	3	2	2	2	2	1	4	3	2	2	4	1	3	2	1	2	2	3	3	3
140	1	1	2	4	2	1	2	3	3	3	1	2	4	2	2	1	2	3	4	3	4	3	3	2
141	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
142	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	4	3	3
143	3	2	1	3	1	3	2	4	3	1	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	2
144	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	4	2	3	3	4	1	3	2	3
145	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2
146	3	3	3	4	2	5	3	3	1	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	1
147	2	4	1	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	2	3	1	3	3	3	1
148	5	3	3	2	3	3	4	4	2	3	1	1	3	2	3	1	4	3	2	2	3	3	3	4
149	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	2	3	2	3	3	3
150	2	3	2	3	2	2	1	3	5	4	2	2	4	4	1	2	3	4	1	2	3	3	3	3

151	4	3	1	3	4	3	2	3	2	5	3	1	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	1	3
152	3	3	2	1	2	3	2	5	3	2	5	3	3	3	1	4	5	5	2	2	2	2	3	1
153	3	4	1	3	4	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	5	3
154	3	5	2	4	1	2	2	5	3	1	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	1
155	3	1	3	3	3	3	3	1	4	4	2	2	4	4	1	4	1	4	2	1	3	3	4	2
156	1	4	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	2	1	2	3	3	3	3	1	4
157	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	2	3	1	1	5	2	3	3	2	2	3	3	3	1
158	1	1	4	1	2	4	3	1	1	2	2	2	2	4	1	4	3	5	1	3	2	2	3	2
159	3	1	4	1	3	3	5	3	3	2	3	2	1	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3
160	3	5	2	2	2	3	1	2	4	3	2	1	4	2	4	1	1	3	2	3	3	3	2	3
161	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	4
162	2	1	3	2	3	3	3	3	4	5	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	4	4	5	1
163	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	4	1	4	3	2	1	2	3	3	2	3	3	1	3
164	3	2	4	3	2	3	2	2	2	1	3	4	3	1	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3
165	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	3	5
166	4	3	1	2	3	2	4	2	4	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2
167	4	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2
168	3	3	2	1	2	2	2	1	1	3	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3	3	2	1	3
169	5	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	4	3	3	3	1	1	3	2	3	5	3
170	2	4	3	2	3	3	1	3	2	4	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2
171	1	4	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	4	3	5	4	1	2	3	1	2	3	3	3
172	2	2	2	2	5	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	4	2	4	4	3	1	3	3
173	3	3	3	5	2	2	2	4	2	3	4	2	4	3	5	2	1	1	3	4	3	4	2	4
174	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	5	4	2	4	3	1	1
175	3	2	2	3	3	3	3	4	1	2	2	2	4	3	1	2	4	4	3	1	2	2	3	2
176	2	1	3	2	3	4	1	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	2	3	3	5
177	1	4	2	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	4	2	3	2
178	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	2	4	1	1	2	1	3	4	4	3	5	3	3	4
179	2	4	4	4	1	3	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3
180	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	4	3	3	4	1	2	1
181	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	5	2	3	2	1	1	3	2	3	5
182	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	5
183	4	4	2	2	2	2	1	5	1	1	3	3	3	3	3	1	4	3	4	2	5	2	2	4
184	2	2	4	1	3	4	1	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	1	3	2
185	3	2	2	2	2	5	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	2	1	2	4
186	2	2	1	2	2	1	1	1	4	3	3	3	1	2	2	3	4	1	3	4	4	3	2	3
187	4	3	1	4	4	3	3	5	1	2	1	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2
188	3	3	2	3	3	5	3	3	3	2	3	2	2	3	4	1	2	3	2	2	2	2	4	2
189	3	4	3	3	2	2	3	4	2	2	3	1	5	4	2	1	5	3	3	2	2	3	4	3
190	3	3	2	1	3	4	1	2	3	2	4	3	2	5	1	2	1	2	4	1	4	3	1	1
191	3	4	1	2	3	3	5	3	2	3	4	3	1	4	2	2	3	1	4	3	3	3	3	3
192	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2
193	2	3	2	4	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	4	1	3	3	4	2	4	2	1
194	1	3	2	5	3	4	4	2	3	1	2	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3	2	5	2
195	3	2	1	4	1	2	3	3	3	4	3	5	2	3	3	1	2	3	3	2	5	4	2	3
196	2	2	4	3	3	4	1	5	2	2	2	1	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3
197	3	3	5	2	1	2	4	1	3	3	2	2	2	4	4	3	2	3	3	2	2	4	4	3
198	4	2	3	4	2	1	2	3	1	3	3	3	2	5	3	3	1	4	2	3	3	2	1	3
199	2	3	2	2	1	4	2	2	3	2	1	2	5	2	4	1	3	2	3	1	3	3	3	4
200	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	2	2	1	4	2	1	3	3	3
201	3	1	2	3	2	3	2	3	5	5	3	1	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3
202	4	3	3	2	5	3	1	3	2	1	4	3	3	1	1	3	1	2	2	2	4	1	1	3
203	2	3	3	2	3	2	4	5	2	3	2	2	3	4	3	2	2	4	3	2	2	4	4	3
204	3	4	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	1	3	2	1	2	3	3	1	3	1
205	1	2	3	2	3	2	2	1	4	3	2	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	1	3

ANEXO 5: Evidencias fotográficas

IMAGEN N°1

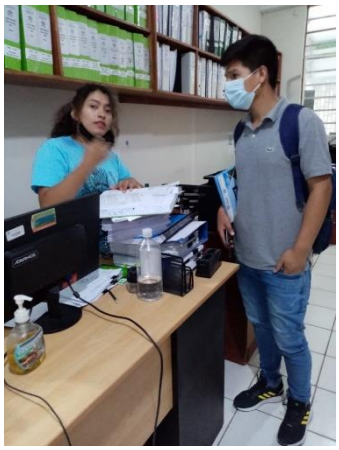


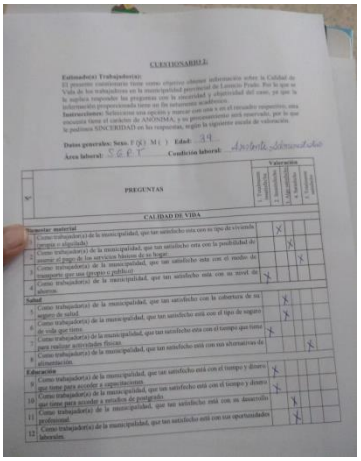
IMAGEN N°2

IMAGEN N°3

IMAGEN N°4

IMAGEN N°5

IMAGEN N°6



CUESTIONARIO I:

Estimado(a) Trabajadores(a):

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre la Calidad de Vida de los trabajadores en la municipalidad provincial de Leoncio Prado. Por lo que se le suplica responder las preguntas con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un fin netamente académico.

Instrucciones: Seleccione una opción y marcar con una x en el recuadro respectivo, esta encuesta tiene el carácter de ANONIMA, y es principalmente será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas, según la siguiente escala de valoración.

Datos generales: Sexo. F ( ) M ( ) Edad: 34

Area laboral: SGRT Condición laboral: Asistente administrativo

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		1 Totalmente insatisfecho	2 Insatisfecho	3 Ni satisfecho ni insatisfecho	4 Satisfecho	5 Totalmente satisfecho
	CALIDAD DE VIDA					
	Vivienda material					
1	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su tipo de vivienda propia o alquilada				X	
2	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con la posibilidad de contar con los servicios básicos de su hogar				X	
3	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el medio de transporte que usa (propio o público)				X	
4	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con su nivel de ahorros				X	
	Salud					
5	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho con la cobertura de su seguro de salud				X	
6	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tipo de seguro de vida que tiene				X	
7	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho esta con el tiempo que tiene para realizar actividades físicas	X				
8	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con sus alternativas de alimentación					X
	Educación					
9	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tiempo y dinero que tiene para acceder a capacitaciones				X	
10	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con el tiempo y dinero que tiene para acceder a estudios de postgrado				X	
11	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con su desarrollo profesional					X
12	Como trabajador(a) de la municipalidad, que tan satisfecho está con sus oportunidades laborales					X

IMAGEN N°7

IMAGEN N°8

IMAGEN N°9

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO

FACULTAD DE ECONOMÍA

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO Nº 099-2019-SUNEDU/CD

RESOLUCIÓN Nº 219-2022-UNHEVAL-FE-D

Cayhuayna, 13 de junio de 2022

VISTO:

Los documentos que se acompañan en seis (06) folios;

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11.DIC.2020, se resuelve proclamar y acreditar a partir del 14.DIC.2020 hasta el 13.DIC.2024, a los Decanos de las 13 facultades de la UNHEVAL, siendo el Dr. Isidro Teodolfo ENCISO GUTIERREZ, Decano de la Facultad de Economía;

Que, en el Reglamento General de Grados y Títulos 2022 de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, en el **TÍTULO III TESIS, Art. 35º** señala: "*El interesado que va a obtener el título profesional o el profesional que va a obtener el título de segunda especialidad profesional, por la modalidad de tesis, debe solicitar al Decano de la Facultad, mediante solicitud, en el último año de estudios, la designación de un Asesor de Tesis adjuntando un (1) ejemplar de Proyecto de tesis cuantitativa, cualitativa o mixto, aprobado en el desarrollo de la asignatura de tesis o similar, con visto bueno del docente. Previamente deberá contar con la Constancia de Exclusividad de Tema que será expedida y remitido por la Unidad de investigación de la Facultad*";

Que, mediante **solicitud, de fecha 23.MAY.2022**, presentado por los Egresados **Magna Fiorella CAJAS ATACHAGUA, Luciana Consuelo ROBLES DEL AGUILA y Rayan Grey TOLENTINO FABIAN** de la Escuela Profesional de Economía, solicitan Constancia de Exclusividad de tema para el proyecto de tesis: **"REMUNERACIÓN Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2022";**

Que, mediante **Constancia Nº 016-2022-UNHEVAL-FE/UI de fecha 10.JUN.2022**, la Dra. Janeth L. TELLO CORNEJO, Directora de la Unidad de Investigación de la facultad de Economía, emite la Constancia de Exclusividad de Tema;

Estando a las atribuciones otorgadas al Decano por la Ley Universitaria Nº 30220 y el Estatuto Reformado de la UNHEVAL;

SE RESUELVE:

1° **APROBAR** la Exclusividad del título del proyecto de tesis titulado: "**REMUNERACIÓN Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2022",** presentado por los Egresados: **Magna Fiorella CAJAS ATACHAGUA, Luciana Consuelo ROBLES DEL AGUILA y Rayan Grey TOLENTINO FABIAN**, quedando registrado en la Unidad de Investigación de la Facultad de Economía; por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.

2° **NOMBRAR** al docente **Dr. Isidro Teodolfo ENCISO GUTIERREZ,** como Asesor de los Egresados **Magna Fiorella CAJAS ATACHAGUA, Luciana Consuelo ROBLES DEL AGUILA y Rayan Grey TOLENTINO FABIAN.**

3º **DAR A CONOCER** la presente Resolución al asesor y a los interesados.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Universidad Nacional Hermilio Valdizán Facultad de Economía DECANO

Dr. Isidro Teodolfo ENCISO GUTIERREZ
DECANO

Distribución:
Asesor/Interesados (03) /Archivo
dov/Sec.

CONSTANCIA N° 016-2022-UNHEVAL-FE/UI

CONSTANCIA DE EXCLUSIVIDAD PARA TITULO DE TESIS

LA DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:

Hace constar que el título de la tesis: ***"REMUNERACIÓN Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2022"***, *presentado por los Egresados:* ***Magna Fiorella CAJAS ATACHAGUA, Luciana Consuelo ROBLES DEL AGUILA y Rayan Grey TOLENTINO FABIAN***, en cumplimiento al Art. 35° del Reglamento General de Grados y Títulos 2022 de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 0734-2022-UNHEVAL.

Asesor de tesis: Dr. Isidro Teodolfo ENCISO GUTIERREZ

Tiene la **EXCLUSIVIDAD DEL TÍTULO**, por lo que, se emite la constancia para los fines correspondientes.

Cayhuayna, 10 de junio de 2022

DRA. JANETH L. TELLO CORNEJO
DIRECTORA DE LA UNIDAD
DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD ECONOMÍA

CONSTANCIA N° 032-2022-UNHEVAL-FE/UI

CONSTANCIA DE ANTIPLAGIO

LA DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:

Hace constar:

Que, se ha aplicado el software antiplagio TURNITIN, a la tesis titulada: ***"REMUNERACIÓN Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2022"***, presentado por los Bachilleres **Magna Fiorella CAJAS ATACHAGUA, Luciana Consuelo ROBLES DEL AGUILA y Rayan Grey TOLENTINO FABIAN**, **emite una similitud del 16 %**, el cual se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio, por lo que, la tesis adjunta cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 35% establecido en Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 3412-2022-UNHEVAL.

Cayhuayna, 11 de noviembre de 2022

DRA. JANETH L. TELLO CORNEJO
DIRECTORA DE LA UNIDAD
DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD ECONOMÍA

NOMBRE DEL TRABAJO

BORRADOR DE TESIS FINAL.docx

RECUENTO DE PALABRAS

19951 Words

RECUENTO DE CARACTERES

109875 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

94 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.6MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 10, 2022 9:38 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 10, 2022 9:49 PM GMT-5

16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 15% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 8% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	**repositorio.unheval.edu.pe** Internet	9%
2	**Universidad Peruana Austral del Cusco on 2018-05-07** Submitted works	<1%
3	**repositorio.upn.edu.pe** Internet	<1%
4	**docplayer.es** Internet	<1%
5	**rigobertoparedes.com** Internet	<1%
6	**repositorio.ucv.edu.pe** Internet	<1%
7	**es.scribd.com** Internet	<1%
8	**scielo.sld.cu** Internet	<1%

9	repositorio.uladech.edu.pe Internet	<1%
10	rioss.com Internet	<1%
11	Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion on 2022-06-14 Submitted works	<1%
12	Universidad Nacional Hermilio Valdizan on 2022-06-03 Submitted works	<1%
13	repositorio.unh.edu.pe Internet	<1%
14	biblioteca.itson.mx Internet	<1%
15	Universidad Nacional Hermilio Valdizan on 2021-12-11 Submitted works	<1%
16	unsaac on 2022-10-22 Submitted works	<1%
17	Universidad Nacional Agraria de la Selva on 2019-11-26 Submitted works	<1%
18	repositorio.cientifica.edu.pe:8080 Internet	<1%
19	repositorio.upagu.edu.pe Internet	<1%
20	repositorio.upla.edu.pe Internet	<1%

21	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-04 Submitted works	<1%
22	mintra.gob.pe Internet	<1%
23	repositorio.une.edu.pe Internet	<1%
24	Universidad de Huanuco on 2020-08-19 Submitted works	<1%
25	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano ... Crossref	<1%
26	tesis.usat.edu.pe Internet	<1%
27	Universidad Alas Peruanas on 2022-01-08 Submitted works	<1%
28	issuu.com Internet	<1%
29	unasam on 2022-09-16 Submitted works	<1%
30	Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-30 Submitted works	<1%
31	cybertesis.unmsm.edu.pe Internet	<1%
32	dspace.utb.edu.ec Internet	<1%

33	es.slideshare.net Internet	<1%
34	unap on 2022-06-21 Submitted works	<1%
35	coursehero.com Internet	<1%

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO

FACULTAD DE ECONOMÍA

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO Nº 099-2019-SUNEDU/CD

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OTORGAMIENTO DEL TITULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA

En la Ciudad Universitaria de Cayhuayna a los 20 días del mes de diciembre del 2022, siendo las 3:00 p.m. horas, se reunieron en el auditorio de la Facultad de Economía, Pabellón Nueve de la UNHEVAL, los Miembros Integrantes del Jurado Examinador de la Tesis Titulada: **"REMUNERACIÓN Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2022"**, presentado por los bachilleres en Economía **Magna Fiorella CAJAS ATACHAGUA, Luciana Consuelo ROBLES DEL AGUILA y Rayan Grey TOLENTINO FABIAN**, aprobada con RESOLUCIÓN Nº 286-2022-UNHEVAL-FE-D, de fecha 11.AGO.2022, procediendo a dar inicio el acto de sustentación para obtener el Título Profesional de Economista, siendo los Miembros del Jurado los siguientes docentes:

Dr. Werner PINCHI RAMIREZ	PRESIDENTE
Dra. Janeth Leynig TELLO CORNEJO	SECRETARIO
Mg. Lourdes Lucila CESPEDES AGUIRRE	VOCAL
Dr. Clayton ALVARADO CHAVEZ	ACCESITARIO

Asesor de Tesis: Dr. Isidro Teodolfo ENCISO GUTIERREZ (Resolución N° 219-2022-UNHEVAL-FE-D de fecha 13.JUN.2022)

Finalizada la sustentación de la Tesis, el Jurado procedió a deliberar y verificar, habiendo obtenido el siguiente calificativo:

Apellidos y Nombres del Tesista	1er. Miembro	2do. Miembro	3er. Miembro	Promedio Final
CAJAS ATACHAGUA Magna Fiorella	16	16	16	16
ROBLES DEL AGUILA Luciana Consuelo	16	16	16	16
TOLENTINO FABIAN Rayan Grey	16	16	16	16

Que de acuerdo al Art. 78º del Reglamento General de Grados y Títulos vigente, tiene el equivalente a Bueno.

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

Se dio por concluido el acto de sustentación a horas 4:30 pm en fe de lo cual firmamos.

Dr. Werner PINCHI RAMIREZ
PRESIDENTE

Dra. Janeth Leynig TELLO CORNEJO
SECRETARIO

Mg. Lourdes Lucila CESPEDES AGUIRRE
VOCAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: *(Marque con una "X")*

Pregrado	X	**Segunda Especialidad**		**Posgrado:**	Maestría		Doctorado	

Pregrado (*tal y como está registrado en **SUNEDU)***

Facultad	ECONOMÍA
Escuela Profesional	ECONOMÍA
Carrera Profesional	ECONOMÍA
Grado que otorga	----------
Título que otorga	ECONOMISTA

Segunda especialidad (*tal y como está registrado en **SUNEDU)***

Facultad	----------
Nombre del programa	----------
Título que Otorga	----------

Posgrado (*tal y como está registrado en **SUNEDU)***

Nombre del Programa de estudio	----------
Grado que otorga	----------

2. Datos del Autor(es): *(Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)*

Apellidos y Nombres:	CAJAS ATACHAGUA MAGNA FIORELLA							
Tipo de Documento:	**DNI**	**X**	**Pasaporte**		**C.E.**		**Nro. de Celular:**	963761456
Nro. de Documento:	77230880						**Correo Electrónico:**	cajasfiorella@gmail.com

Apellidos y Nombres:	ROBLES DEL AGUILA LUCIANA CONSUELO							
Tipo de Documento:	**DNI**	**X**	**Pasaporte**		**C.E.**		**Nro. de Celular:**	957354907
Nro. de Documento:	71587053						**Correo Electrónico:**	chanyrobles51@gmail.com

Apellidos y Nombres:	TOLENTINO FABIAN RAYAN GREY							
Tipo de Documento:	**DNI**	**X**	**Pasaporte**		**C.E.**		**Nro. de Celular:**	935191237
Nro. de Documento:	73311369						**Correo Electrónico:**	tolentinofabians22@gmail.com

3. Datos del Asesor: *(Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)*

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (*marque con una "**X**" en el recuadro del costado, según corresponda*)							**SI**	**x**	**NO**	
Apellidos y Nombres:	ENCISO GUTIERREZ ISIDRO TEODOLFO						**ORCID ID:**	0000-0002-7237-3936		
Tipo de Documento:	**DNI**	**X**	**Pasaporte**		**C.E.**		**Nro. de documento:**	22418408		

4. Datos del Jurado calificador: *(Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)*

Presidente:	PINCHI RAMIREZ WERNER
Secretario:	TELLO CORNEJO JANETH LEYNIG
Vocal:	CESPEDES AGUIRRE LOURDES LUCILA
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	ALVARADO CHAVEZ CLAYTON

5. Declaración Jurada: *(Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)*

a) **Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:** *(Ingrese el título tal y como está registrado en el **Acta de Sustentación**)*
REMUNERACIÓN Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2022
b) **El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de:** *(tal y como está registrado en **SUNEDU**)*
TITULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: *(Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)*

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: *(Verifique la Información en el **Acta de Sustentación**)*					2022	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: *(Marque con **X** según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)*	**Tesis**	x	**Tesis Formato Artículo**		**Tesis Formato Patente de Invención**	
	Trabajo de Investigación		**Trabajo de Suficiencia Profesional**		**Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos**	
	Trabajo Académico		**Otros** *(especifique modalidad)*			

Palabras Clave: *(solo se requieren 3 palabras)*	REMUNERACIÓN	CALIDAD DE VIDA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Tipo de Acceso: *(Marque con **X** según corresponda)*	**Acceso Abierto**	**X**	**Condición Cerrada** (*)		
	Con Periodo de Embargo (*)		**Fecha de Fin de Embargo:**		

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? *(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "**X**" en el recuadro del costado según corresponda):*	**SI**		**NO**	**X**
Información de la Agencia Patrocinadora:				

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Titulo completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. **Autorización de Publicación Digital:**

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:		
Apellidos y Nombres:	CAJAS ATACHAGUA MAGNA FIORELLA	**Huella Digital**
DNI:	77230880	
Firma:		
Apellidos y Nombres:	ROBLES DEL AGUILA LUCIANA CONSUELO	**Huella Digital**
DNI:	71587053	
Firma:		
Apellidos y Nombres:	TOLENTINO FABIAN RAYAN GREY	**Huella Digital**
DNI:	73311369	
Fecha: 21/12/2022		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri, tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales *(recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).*
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.