



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA

**Influencia de la remuneración en la calidad de vida de los
trabajadores del transporte urbano de la Provincia de San
Roman 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Economista

AUTOR:

Cutisaca Tito, Jaime (orcid.org/0009-0002-1815-2240)

ASESOR:

Mg. Cubas Valdivia, Oscar (orcid.org/000-0003-3222-1062)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Política Económica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CUBAS VALDIVIA OSCAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ECONOMÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "INFLUENCIA DE LA REMUNERACION EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE URBANO DE LA PROVINCIA DE SAN ROMAN 2023", cuyo autor es CUTISACA TTITO JAIME, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CUBAS VALDIVIA OSCAR DNI: 08082677 ORCID: 0000-0003-3222-1062	Firmado electrónicamente por: OCUBASV el 04-07- 2024 15:24:37

Código documento Trilce: TRI - 0793818



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CUTISACA TTITO JAIME estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ECONOMÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "INFLUENCIA DE LA REMUNERACION EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE URBANO DE LA PROVINCIA DE SAN ROMAN 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JAIME CUTISACA TTITO DNI: 45967062 ORCID: 0009-0002-1815-2240	Firmado electrónicamente por: JCUTISACAT el 04-07- 2024 07:52:00

Código documento Trilce: TRI - 0793820

DEDICATORIA

A mis queridos padres, Mateo y Rosa, Con infinito amor y gratitud, dedico este logro a ustedes. Gracias por su constante apoyo, sus sabias palabras y su inquebrantable fe en mí. Sin su guía y amor, este camino no habría sido posible. Mateo, tu fuerza y determinación me han enseñado a perseverar, y Rosa, tu ternura y comprensión me han dado el valor para seguir adelante. Este logro es tanto suyo como mío.

Con todo mi amor y gratitud, A Marina, mi compañera y mi apoyo constante, gracias por tu amor incondicional y por compartir conmigo cada paso de esta increíble jornada. Tu fuerza, comprensión y cariño son la luz que guía mi camino. No hay palabras suficientes para expresar lo agradecido que estoy por tenerte a mi lado.

A mis hijos, que llenan mi vida de alegría y propósito, gracias por enseñarme el verdadero significado del amor y la felicidad. Cada uno de ustedes es un regalo inestimable, y su presencia en mi vida me inspira a ser mejor cada día. Verlos crecer y alcanzar sus propios sueños es la mayor recompensa que podría desear

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento especial para mi asesor y a mis maestros quienes aportaron significativamente en mi profesión.

El Autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	14
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIÓN.....	29
VI. RECOMENDACIÓN	30
BIBLIOGRAFÍA	31
ANEXOS	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Interpretación del coeficiente de confiabilidad.....	19
Tabla 2 Coeficiente de fiabilidad de la escala de medición	19
Tabla 3 prueba de normalidad.....	20
Tabla 4 relaciones:	21
Tabla 5 relaciones:	22
Tabla 6 relacione:.....	22
Tabla 7 relaciones:	23

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

figura 1 Pirámide de Maslow	11
figura 2 Índice de normalidad	20

RESUMEN

En nuestra presente investigación se tiene como objetivo principal Determinar la relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023, Como metodología se utilizó un enfoque cuantitativo descriptivo correlacional con una muestra de 250 trabajadores de transporte. Con respecto a los resultados nos arrojaron que, si existe un relación significativa positiva con la variable remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023, con Rho Spearman de 0,258", además existe relación significativa entre la remuneración y la calidad emocional, con Rho Spearman de 0.326", así mismo arrojó de que no existe relación significativa con la remuneración y la calidad de la salud, con Rho Spearman de 0.096 y por ultimo nos dice, que existe relación con la remuneración y la calidad económica, con Rho Spearman de 0.136". Finalmente se llegó a la conclusión de que, si existe relación entre la remuneración y la calidad de vida, por eso el Departamento de Recursos Humanos tiene que evitar el mal rendimiento de los empleados, para mejorar la satisfacción de los trabajadores en cuanto a remuneración y calidad de vida.

Palabras Clave: Remuneración; calidad de vida; transporte; urbano y educación

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the relationship between remuneration and quality of life of urban transport workers in the province of San Roman 2023. The methodology used was a quantitative descriptive correlational approach with a sample of 250 transport workers. The results showed that there is a significant positive relationship with the variable remuneration and the quality of life of urban transport workers in the province of San Roman 2023, with Rho Spearman of 0.258", and there is also a significant relationship between remuneration and emotional quality, with Rho Spearman of 0.326", and a significant relationship between remuneration and emotional quality, with Rho Spearman of 0.326". 326", it also showed that there is no significant relationship with remuneration and health quality, with Rho Spearman of 0.096 and finally it tells us that there is a relationship with remuneration and economic quality, with Rho Spearman of 0.136". Finally, it was concluded that there is a relationship between remuneration and quality of life, so the Human Resources Department has to avoid poor performance of employees, to improve the satisfaction of workers in terms of remuneration and quality of life.

Keywords: Remuneration; quality of life; transportation; urban and education

I. INTRODUCCIÓN

La remuneración, entendida como el conjunto de retribuciones económicas que los trabajadores reciben a cambio de su labor, ha sido objeto de estudio y análisis por numerosos autores en el ámbito de la psicología laboral, la sociología y la economía. Desde una perspectiva multifacética, la remuneración no solo se considera como una compensación económica, sino también como un factor determinante en la calidad de vida de los trabajadores.

Según **Frederick Irving Herzberg** (1959), la remuneración es uno de los factores higiénicos que, si bien no produce satisfacción laboral por sí mismo, su ausencia o insuficiencia puede generar insatisfacción entre los trabajadores. Este autor sugiere que un salario justo y adecuado es esencial para evitar la insatisfacción laboral, pero no necesariamente conduce a la motivación intrínseca o al compromiso con el trabajo.

Por otro lado, **John Stacey Adams** (1963) desarrolló la teoría de la equidad, que postula que los trabajadores comparan su remuneración y beneficios con los de otros trabajadores en roles similares. Si perciben que están siendo tratados de manera injusta en comparación con sus colegas, esto puede generar descontento y afectar negativamente su calidad de vida laboral.

La provincia de San Román, al igual que otras regiones, no es ajena a estos desafíos. A pesar de la importancia crucial del transporte urbano para la movilidad y el desarrollo de la región, los trabajadores de este sector enfrentan condiciones laborales y remunerativas que requieren una evaluación y análisis detallados.

Por lo tanto, este estudio se propone analizar la influencia directa que tiene la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano en la provincia de San Román durante el año 2023. A través de un enfoque interdisciplinario que integra las perspectivas de diversos autores y teorías, esta investigación busca generar conocimientos y evidencias que contribuyan a mejorar las condiciones laborales y remunerativas de estos trabajadores, promoviendo así una mayor equidad, dignidad y calidad de vida en el ámbito laboral de la provincia de San Román.

Es crucial comprender como la remuneración puede influir en la recompensa y el confort de los trabajadores, ya que esto no solo impacta en la vida individual de cada empleado, sino que también tiene repercusiones en muchos aspectos de la sociedad, incluido el mundo empresarial. La clase de vida de los trabajadores está estrechamente relacionada con su productividad, estado de su salud corporal y mental, además de su compromiso con la tarea que desempeña, pueden tener un impacto en su seguridad financiera y el desarrollo social de una comunidad o un país.

A través de la investigación, aumentar la comprensión del impacto que la remuneración tiene en la clase de vida de los trabajadores es el interés de esta investigación, con el interés de generar conocimiento que pueda ser utilizado para mejorar las condiciones laborales y promover un mayor bienestar en el ámbito laboral.

La satisfacción de necesidades básicas: los ingresos económicos permiten a las personas cubrir sus necesidades básicas como alimentación, vivienda, atención médica y educación. Un salario adecuado es fundamental para asegurar que estas necesidades estén satisfechas, que elevará el nivel de vida del individuo.

Habiendo expuesto el problema se puede plantear la siguiente pregunta. ¿Cuál es la relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023?

Los problemas específicos se consiguen plantear de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre la remuneración y la calidad emocional de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román?, ¿Cuál es la relación entre la remuneración y la calidad de salud de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román?, ¿Cuál es la relación entre la remuneración y la calidad económica de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román?

La justificación para llevar a cabo un estudio sobre la remuneración y la calidad de vida es fundamental para establecer por qué es importante investigar este tema.

También se formula una hipótesis general. Existe relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023. asimismo, se plantean tres hipótesis específicas que tratan de sustentar una relación.

Existe relación entre la remuneración y la calidad emocional de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román

Existe relación entre la remuneración y la calidad de salud de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román

Existe relación entre la remuneración y la calidad económica de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román

El objetivo general de esta investigación es Determinar relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023. También, se propones tres objetivos específicos que tienen como objetivo establecer la relación entre.

Determinar la relación entre la remuneración y la calidad emocional de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román.

Determinar la relación entre la remuneración y la calidad de salud de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román.

Determinar la relación entre la remuneración y la calidad económica de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román.

Justificación social: A través de un enfoque interdisciplinario que integra las perspectivas de diversos autores y teorías, esta investigación busca generar conocimientos y evidencias que contribuyan a mejorar las condiciones laborales y remunerativas de estos trabajadores, promoviendo así una mayor equidad, dignidad y calidad de vida en el ámbito laboral de la provincia de San Román.

Justificación Teórica: Es evidente que las condiciones de trabajo de un trabajador son esenciales para el desempeño de sus funciones laborales o, al menos, para la prestación eficaz de sus servicios; Sin embargo, en la práctica, se han realizado pocas investigaciones sobre este tema y las condiciones de trabajo

de los conductores y cobradores. Por lo tanto, la investigación realizada nos permite tener un conocimiento amplio y objetivo de las condiciones protegidas y la calidad de los servicios que los usuarios de las rutas de transporte perciben. Esto nos permite obtener el conocimiento teórico y los fundamentos científicos que serán útiles para el desarrollo de políticas, programas y estrategias sistemáticas que permitan la mejora continua de la calidad.

justificación práctica: Poner en marcha nuevas normas, iniciativas y/o programas que apoyen la consolidación de leyes laborales que protejan las condiciones de los trabajadores a favor de mejorar la calidad de los servicios que se brindan al público. Del mismo modo manejando perspectivas históricas, legales y teóricas. Como resultado, promover buenas condiciones laborales para los conductores y cobradores de las empresas de transporte público urbano, sino que se estableció el marco para su implementación a nivel nacional.

(Cajas Atachagua, Robles Del Aguila, & Tolentino Fabian, 2022) En el estudio “Compensación de empleados del condado de Leoncio Prado y calidad de eventos, 2022”, el propósito de la encuesta fue Investigar la relación entre la compensación de asalariados municipales del condado y los eventos leoncio Prado, 2022”; Del mismo modo, la indagación se desarrolla con la peculiaridad de estudio individual aplicado y esquema correlacional y práctico en la brecha transversal de la vida o que ninguna variable en la vida se aceleró; De igual manera se trabajó en la notificación del municipio de la provincia de Leoncio Prado para 205 trabajadores, 2022. Como prueba se estableció que, a través de estadística inferencial y pruebas de hipótesis, el salario independiente de Spearman Rho y la calidad de vida independiente es. 0.653, y al calcular la magnitud de la igualdad de Spearman, hay una igualdad moderadamente favorable, y además, El nivel de significación de la información es 0.012, que es menor a 0.05, lo que indica que la igualdad es importante porque alcanza tener una repercusión positiva en su salario, moderado y considerablemente mejorando la condición de vida de los empleados de la provincia de Leoncio Prado en 2022. En consecuencia, no es posible aceptar la hipótesis nula.

(Lorena Sanchez, 2013) Con el fin de identificar los antecedentes, puntos de vista, contribuciones empíricas y definiciones de condición de vida en el trabajo (CVT) y sus implicaciones a nivel individual y organizativo, este artículo presenta una visión teórica general. La investigación y la estrategia sobre LQOL se llevan a cabo armonizando los requisitos personales de los empleados con los propósitos organizacionales. Desde la perspectiva de la organización como del empleado, los factores que influyen en la perspectiva de LVC. compuesto por atributos distintos, incluida la remuneración, las perspectivas de avance y la estabilidad en el empleo. La conclusión es que el CVL es significativo porque se adapta a las características específicas de la organización a partir de una visión situacional holística y sistemática.

En el siguiente estudio, la remuneración salarial y la calidad de vida, (Chunga Luzardo, Delgado Vera, & Arteaga Lino, 2022) El objetivo principal del estudio era descubrir cómo la compensación salarial afecta el bienestar de los trabajadores. en la región metropolitana del Cantón Jipijapa. El método fue cualitativa y descriptiva, y el instrumento fue una encuesta a 392 empleados (jefes de hogar) que trabajan en diferentes organizaciones tanto públicas como privadas. Los siguientes resultados se obtuvieron a través de la recolección, análisis, procesamiento y tabulación de datos. Además, la encuesta indica una clara correlación entre salario y calidad de vida, con un 34,95% de Los trabajadores dicen que están insatisfechos .de con su complemento salarial actual porque no cubre su actual complemento salarial porque no cubre las necesidades fundamentales del hogar necesidades fundamentales. Por lo tanto, si les aumentan el salario, estarían más satisfechos y, por lo tanto, más satisfechos los empleados y sus trabajadores. El 53,83% de los trabajadores asalariados cree que su remuneración es deficiente para cubrir las necesidades de sus hogares, mientras que el 66.94% de los asalariados encuentran que la compensación salarial tiene un impacto negativo en su posición de capital financiero, en resumen, el efecto de la compensación afecta la posición de capital financiero. calidad de trabajo. vida porque si el salario aumentara los trabajadores estarían satisfechos, de lo contrario debilitarían a los insatisfechos.

Pa el autor la calidad de vida laboral (CVL) (Jaramillo Naranjo, Martinez Buelvas, & Gamarra Amaris, 2020) menciona una idea esencial para el logro económico de cualquier empresa porque permite que los empleados desarrollen

sus habilidades personales, sociales y profesionales en un ambiente favorable, lo que favorece su crecimiento global y tiene un impacto en su productividad. En el texto se recopilan los componentes teóricos de la vida laboral, junto con sus predecesores y definiciones modernas y clásicas. Asimismo, muestra los resultados de evaluación realizadas en varios ámbitos de la economía del Caribe colombiano con la finalidad de examinar los factores, circunstancias y prácticas observadas en cada uno de ellos.

También (Peralta Erquinigo, 2018) La presente tesis se titula "La remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en 2017". ¿Cómo se sienten los empleados de la Facultad de Economía de la Universidad Privada Tacna sobre su trabajo?, salarios es el objetivo de esta investigación. La Facultad de Economía es el público objetivo del enfoque transversal, fundamental y no experimental que se está utilizando. Datos recopilados a través de entrevistas. Según los hallazgos del estudio, se descubrió una correlación notable entre el salario de los médicos empleados y su grado de satisfacción laboral. Según los hallazgos del estudio, la felicidad laboral y el salario de los médicos empleados no se correlacionan significativamente, en la Facultad de Economía de la Universidad Privada de Tacna. Por lo tanto, se puede concluir que el primero no causa condiciones de satisfacción laboral de los docentes y puede tener un impacto que dependa más de una estimación salarial.

(Simon Vargas, 2021) conocer la recompensa y la situación laborales de los conductores contratados por la compañía de transporte de carga con sede en Juliaca durante el año 2020. El proceso de reclutamiento utilizó una estrategia de muestreo por conveniencia a 76 conductores, metodología: observacional, descriptiva y transversal. Para facilitar las cosas, se eligieron 76 conductores mediante muestreo. Se utilizó la escala de satisfacción y el formulario CTESLAC sobre clase de trabajo, seguridad y salud. 25 se utilizó para procesar los datos. De los trabajadores, el 60,5% estuvo expuesto a peligros químicos que pudieran provocar irritación respiratoria, el 57,9% a radiaciones, el 51,3% al ruido, el 53,9% a caídas y el 64,5% al dolor. Los trabajadores no eran conscientes de la cantidad de trabajo que debían realizar. El 57,9% temía encontrar un nuevo empleo si se

quedaban desempleados. En general, la satisfacción laboral fue satisfactoria (48,7%). Las condiciones relacionadas con la satisfacción laboral fueron la exposición a la multitarea, recibir ayuda de colegas y experimentar reconocimiento ($p=0,008$ $Rho=-0,300$, $p=0,009$ $Rho=0,299$ y $p=0,003$ $Rho=0,339$ correlativamente. En conclusión: Los directivos de la compañía de transporte que opera en Juliaca afirmaron que en sus condiciones de trabajo están expuestos a riesgos de seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales. Además, expresaron su contento con su trabajo. Además, se demostró una asociación favorable entre el tipo de trabajo y la recompensa ocupacional de algunos empleados.

También en la siguiente investigación (Travezaño Aguilar, 2020) El objetivo del cuarto trimestre de 2020 fue determinar cómo las enfermeras del Centro Médico Municipal Jesús María relacionan su condición de la vida en el trabajo con su función laboral. El diseño transversal no experimental, la metodología cuantitativa y el nivel correlacional se utilizaron en la investigación. Según un análisis censal, la población constaba de 35 enfermeras, incluyendo licenciadas y técnicas, que trabajan en el Centro Médico Municipal de Jesús María. Se utilizó un cuestionario para recopilar datos. Se utilizó un valor alfa de 0,861 para evaluar la confiabilidad del instrumento, que era un cuestionario con 33 preguntas revisadas por pares. Para la recopilación de todos los datos, se utilizaron las herramientas estadísticas SPSS versión 23 y Minitab 18 para codificar, procesar y analizar los datos, lo que arrojó las siguientes conclusiones. Software (SPSS versión 23 y Minitab versión 18) para codificar, procesar y analizar todos los datos, se llegó a las siguientes conclusiones: la condición de vida laboral media, la plantilla promedio y las dimensiones de carga de trabajo promedio. trato moderado, motivación alta, habilidades intrínsecas, habilidades cognitivas bajas y apoyo a la gestión. Las dos variables del estudio tuvieron una relación significativa, con una media de valoración positiva de 0,589 y un valor de 0,00.

En esta investigación (Gonzales Escalona & Monroy Vivas, 2018) El propósito fue realizar una evaluación de la condición de la vida ocupacional y responsabilidad institucional afectivo de los empleados de la Gerencia de Operaciones de CA Cigarrera Bigott Sucs en el área Metropolitana de Caracas, Utilizar la categorización de puestos y la demografía de los empleados. En el

principio de los 70, surgió la inquietud por la condición de vida ocupacional, enfatizando la magnitud de incrementar el recurso humano, mejorando su condición de vida e incrementando el compromiso con la organización, lo cual beneficia tanto a los empleados como a la empresa que logra. Por lo tanto, los líderes empresariales están cada vez más interesados en comprender la lealtad, la camaradería o los vínculos de amistad que forman los individuos dentro de una organización. Para lograr el propósito se desarrolló un estudio descriptivo y correlacional de campo transversal y retrospectivo, para examinar las realidades que enfrentan los trabajadores debido a los efectos de las políticas socioeconómicas que requieren acción inmediata. de su efecto a costa de un ambiente de trabajo saludable y con independencia de que mantengan una relación socioemocional importante en la empresa. para la determinación de que la variable compromiso afectivo organizacional tiene un valor de 4.2, que se considera una interpretación de nivel alto, y que la calidad del trabajo de los trabajadores es de 3.8, que se considera el grado intermedio de la escala. La correlación modesta pero no significativa entre las variables se determinó empleando el valor de Pearson de 0,237.

En la investigación realizada por (Sanchez Vasquez, 2020) El propósito del estudio fue conocer si la condición de vida profesional de los empleados en la compañía Ferronor en Chiclayo tiene un impacto en su compromiso organizacional. El diseño no fue experimental, descriptivo, correlacional ni propositivo porque se trabajó con toda la población de 70 trabajadores. dos herramientas fueron la progresion de responsabilidad organizacional de Meyer y Allen (1997) y la escala de condición de vida laboral de Armando Lares (1998). Los resultados mostraron que la participación y la supervisión fueron los determinantes primarios de la calidad de la vida laboral y personal de los empleados (2,03), seguidas del entorno (2,01) y la satisfacción laboral (2,00). Entre los componentes del compromiso organizativo destaca el componente normativo entre los empleados. Entonces, con un efecto moderado-fuerte (0,772), la condición de vida laboral tiene un impacto en la responsabilidad de organización de los empleados de Ferronor, Chiclayo en 2019, según el análisis de calificación de Pearson.

Por último (Chavez Chavez, 2023) La siguiente investigación analiza cómo el método de compensación afectó la eficiencia laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Chota en 2021, encontrando una compensación significativa y moderada; lo que confirma por qué los empleados califican tanto el sistema salarial como el desempeño como "normales". Y para la rho de Spearman, que es 0,582. El estudio es de tipo aplicado, se utilizó un nuevo diseño descriptivo, correlacional, transversal no experimental y se utilizó un método inductivo deductivo. De igual forma, en el estudio participaron 15 socios y se utilizó instrumento de encuesta y técnica de encuesta. Los principales resultados son los siguientes: Para los Salarios Básicos de provincia de Chota 2021, Las dimensiones se clasificaron como "normales", según la encuesta, mientras que los Salarios Básicos, que incluyen opiniones sobre salarios, bonificaciones y CAFAE, se clasifican en un 83,3%. como "regulares", incentivos salariales que incluyen declaraciones de bonos de productividad, bonos y bonos escolares, el 76,1% clasificados como "regulares", beneficios que incluyen declaraciones de CTS y seguros de salud, el 83,3% clasificados como "regulares". La estructura profesional de la Municipalidad Provincial de Chota el año 2021, fue calificada como "normal" en idoneidad, que incluye la opinión sobre el conocimiento del puesto, la experiencia laboral y el comportamiento que, En cuanto a la puntualidad, la constancia, el espíritu de equipo, el liderazgo, la solidaridad y la amabilidad, fue considerado como "normal".

Teoría de la equidad de John Stacey Adams

La idea de comparación sirve como base para el modelo de Adams y, a partir de ahí, se expande para incluir aspectos adicionales de la comprensión total de lo que motiva a los empleados. Además del cumplimiento de sus necesidades, los empleados se interesan por otros aspectos; También quieren que el sistema de remuneración sea equitativo.

(Colom Gorgues, 2015, pág. 92) Aquí se explica la filosofía de la equidad de John Stacey Adams, desarrollada en 1963 y considerada como una de las teorías

en el campo de la justicia laboral, postula que los empleados se esfuerzan por preservar la paridad entre los insumos que aportan a una organización en relación con su trabajo y los resultados que anticipan de él, cuando en comparación o en contraste con los aportes y resultados percibidos de otros empleados. En simplemente, la tarea que nos ocupa consiste en evaluar la ecuación:

$$\frac{\textit{resultado de una persona}}{\textit{insumos de una persona}} = \frac{\textit{resultados de otra persona}}{\textit{insumos de otra persona}}$$

Es importante calcular el conocimiento, la educación, la experiencia, la lealtad, el sacrificio, el celo, el trabajo duro, el tiempo y otras contribuciones que cada persona hizo a su propio desempeño dentro de la empresa u organización al calcular los aportes de los individuos.

Como resultado, determinar la justicia o la inequidad requiere calcular la ecuación anterior de manera subjetiva. La persona que cree que la recompensa por sus contribuciones es injusta en comparación con la de los demás será infeliz y probablemente exhibirá comportamientos desmotivadores y reacciones negativas. Esto puede llevar a un cambio de comportamiento que resulte en una menor productividad, baja moral en el trabajo, etc. Las contribuciones realizadas o los beneficios recibidos podrían estar infravalorados, lo que sería problemático.

Por otro lado, un individuo cree que ha sido recompensado de manera justa o excepcional, esto conducirá a un alto grado de satisfacción con el desempeño, lo que a su vez provocará un aumento en la motivación y el incentivo provocado por la recompensa, lo que resultará en una experiencia más intensa y productiva. comportamiento laboral. Pero tenga en cuenta que con el tiempo estos efectos podrían mitigarse hasta el punto de que incluso se podría rechazar la recompensa. incluso se podría rechazar.

Teoría de las necesidades básicas de Maslow.

Cuando en los años cuarenta y cincuenta comenzó el enorme avance en la comprensión de las necesidades humanas, se empezaron a comprender

respuestas y comportamientos laborales que antes eran inexplicables. Esto se debió a que el conocimiento de las necesidades humanas mejoró significativamente.

Abraham Maslow (1908-1970) Puede considerarse el autor pionero que intentó organizar las necesidades humanas en un todo cohesivo, y sus hallazgos sirvieron como impulso o base para próximos estudios sobre la motivación en el lugar de trabajo. A pesar de no abordar explícitamente direccionamiento el lugar de trabajo, el alcance de su trabajo lo hace adecuado para su uso allí. El lugar de trabajo, el alcance de su trabajo lo hace adecuado para su uso allí.

(Palomino Valdillo, 2008, pág. 75) La figura 2.1 ilustra cómo se organizan las necesidades humanas en una estructura jerárquica según la teoría de Maslow. Sin embargo, Pero este conjunto de exigencias debe considerarse en su conjunto, según afirma el autor, para comprender la conducta de las personas.

Resultado del cumplimiento de requisitos de orden inferior, la jerarquía de las necesidades humanas crece continuamente, haciendo que las necesidades superiores empiecen a influir en el comportamiento. Pero cuando su grado de satisfacción desciende por debajo, esta necesidad inferior no desaparece, pero su influencia puede resurgir. La autorrealización, o la inclinación de un individuo a ser realmente lo que puede llegar a ser, es la idea central de la categoría de necesidades de Maslow. En consecuencia, esta teoría hace hincapié en lo diferente que es cada persona.

Figura 1

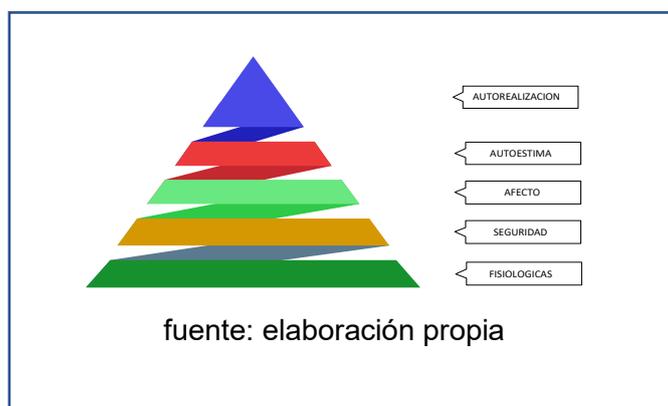


figura 1 Pirámide de Maslow

A partir de la teoría de Maslow, se puede inferir que cuando las personas actúan de una manera que aborda directamente la satisfacción de sus necesidades, estarán más interesadas en actividades que satisfagan esas necesidades y será menos probable que participen en actividades que se interpongan en el camino de esos objetivos.

Previamente establecido, la teoría de Maslow es lo suficientemente amplia como para ser aplicada efectivamente al área laboral incluso si no lo aborda expresamente.

Según Maslow, las necesidades básicas de un hombre (aquellas que le permiten soportar el hambre, la sed y otras condiciones) son de naturaleza fisiológica.

El efecto de las exigencias de seguridad sobre el comportamiento humano se desencadena después de que las necesidades fisiológicas se satisfacen hasta cierto punto; Después de comer, una persona siente la necesidad de conseguir comida.

Los requisitos de seguridad se han cumplido plenamente, el tercer conjunto de necesidades a activar es de afiliación o afecto. Estas necesidades pertenecen al deseo de ser parte de un grupo, establecer conexiones con otros y ser deseado. Como resultado, después de consumir y obtener alimentos, el individuo querrá interactuar con los demás. Así, después de obtener el sustento y haber consumido alimentos, el individuo se esforzará en establecer conexiones con los demás.

Las necesidades de autoestima, que motivan a un individuo a explorar sus verdaderas capacidades y valores, constituyen el cuarto conjunto de necesidades que se activan una vez que las necesidades asociadas al afecto han sido satisfechas adecuadamente .se adecuadamente.

Pero no menos importante, existe la necesidad de autorrealización, que puede definirse como la inclinación de un individuo a llegar a ser cada vez más uno mismo para sí mismo. Cuando el deseo de autoestima ha sido satisfecho en un grado apropiado, esta necesidad se activa y se vuelve activa.

Maslow dice que estos requisitos crean un espectro jerárquico de dominio relativo. Son apropiadas dos interpretaciones de esta frase de preponderancia relativa.

- a) Para la gran mayoría de las personas, hay situaciones en las que algunas o más de las necesidades superiores se satisfacen antes de la satisfacción de las inferiores; de hecho, tales circunstancias pueden impedir la satisfacción de las necesidades inferiores.

- b) De una necesidad inferior no es un requisito previo para la activación de una necesidad superior. Un comportamiento particular puede resultar del impacto simultáneo de múltiples requisitos. Maslow cree que, con excepción de circunstancias extraordinarias (como la guerra), la mayor parte del proceder humano está influenciado por la interacción de múltiples necesidades.

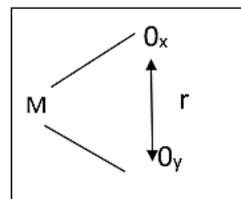
II. METODOLOGÍA

El tipo y diseño de investigación utilizado para llevar a cabo este trabajo es, investigación aplicada y descriptiva es la naturaleza del estudio propuesto.

(Babativa Novoa, 2017) Desarrollada originalmente en las ciencias naturales y luego extendida a la investigación social, La objetividad y el razonamiento son características de la investigación cuantitativa, y es el resultado de procesos experimentales mensurables. Los objetivos de su estudio le permiten hacer suposiciones estadísticas dentro o entre poblaciones de muestra. hacer hipótesis, generalizaciones o conexiones entre La investigación cuantitativa se utiliza para encontrar relaciones causa-efecto, que también se pueden ver cuando abordamos problemas sociales. La fuente de datos de este estudio es una encuesta a trabajadores del transporte urbano, por lo que no se aborda un estudio descriptivo experimental.

El modelo de estudio realizado es un diseño relacional no experimental, Esto se debe a que las variables no fueron alteradas ni variadas.

(Hernandez Sampieri & Mendoza Torres, 2018) En la investigación no experimental, observas o mides fenómenos y variables en su ambiente natural para analizarlos. Esta situación implica recibir un estímulo, un tratamiento o una condición en una situación específica y luego evaluar los resultados de aplicar o estar expuesto a dicho estímulo o terapia. Se crea una realidad en un experimento. En lugar de crear nuevas situaciones, un estudio no experimental observa situaciones ya existentes.



Dónde:

M: Muestra de 250 Trabajadores de transporte

x, y : Variables

O_x : Medición de Remuneración a los trabajadores de transporte

O_y : Medición de Calidad de vida a los trabajadores de transporte

r : Relación entre las variables.

El estudio de investigación siguiente se realizó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo y se desarrollará en pasos ordenados, sucesivos y estructurados. Sin embargo, las medidas se tomarán en valores numéricos y luego se analizarán utilizando técnicas estadísticas Para identificar la conexión o el impacto entre las variables examinadas.

(Polonia Reyes, y otros, 2020, pág. 33) Por muchas décadas ha sido la modalidad de investigación predominante. Emplea una técnica empírico-analítica, se centra principalmente en las características observables y mensurables del fenómeno y emplea pruebas estadísticas para evaluar los datos.

La variable 1 y variable 2 considerada para el desarrollo de este estudio estuvo representada por la remuneración y la condición de vida de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de san Román 2023.

Se incluyen en la población de investigación a todos los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023. (Ribero Lazo, Meneses Jara, Garcia Céspedes, Anibal Ribero, & Zeballos Choy, 2021, pág. 69), Población es la agrupación de individuos, cosas o factores que poseen los datos requeridos por el investigador y de los cuales se extraerán conclusiones.

El criterio de inclusión para el siguiente trabajo, son todos los trabajadores del transporte urbano de la provincia de san Román 2023.

Según (J.W., 2014), "Los criterios de inclusión son las características o condiciones que los participantes deben cumplir para ser seleccionados en un estudio de investigación"

El criterio de exclusión para el siguiente trabajo son personas que no están involucradas y que no tienen conocimientos sobre las actividades del transporte urbano de la provincia de san Román.

Según (J.W., 2014) "Los criterios de exclusión son las características o condiciones que los participantes no deben cumplir para ser seleccionados en un estudio de investigación"

Respecto a la muestra, estará conformada por 250 trabajadores del transporte urbano de la provincia de san Román 2023.

Para este estudio, se utilizará un muestreo no probabilístico por conveniencia, elegido por el criterio del investigador.

(Cantoni Rabolini, 2009), El uso del muestreo puede lograr la selección adecuada de una muestra que sea representativo y ofrezca detalles precisos sobre los rasgos particulares que se investigan.

Respecto al procedimiento, para realizar este trabajo se elaboró una cedula de recolección de datos para su investigación y se efectúa un análisis documental.

(Ribero Lazo, Meneses Jara, Garcia Cespedes, Anibal Ribero, & Zeballos Choy, 2021, pág. 76) Consiste en identificar métodos para categorizar y tabular datos.

Primero se elaboró un formulario de análisis documental para aplicar la muestra de investigación, luego se recolectaron datos y se analizaron e interpretaron los resultados, y finalmente se elaboró un informe final sobre los resultados.

Para el método y análisis de datos de la investigación actual se consideró los siguiente.

- ✓ La información que se recopiló en el trabajo de campo fue procesada y compilada en una hoja de Excel.
- ✓ Teniendo en cuenta las dos variables investigadas, se realizará un análisis bivariado. Esto se logrará utilizando el examen de coeficientes de correlación de Pearson para determinar el nivel actual de descripción entre las dos variables.

La presente investigación se realizó mediante la herramienta Microsoft office Excel se elabora la tabla de resultados de encuesta, a la vez se analizaron y análisis de los hallazgos.

Para los aspectos éticos, se mantuvo la confidencialidad en el estudio ya que la información obtenida se utilizó únicamente con fines académicos y se siguieron las normas de investigación cuantitativa establecidas por la universidad. Asimismo, se citan adecuadamente las definiciones y estudios de los diversos autores mencionados en este estudio, siempre se sigue la información de los autores, fechas, títulos y autorías de los estudios nacionales e internacionales de acuerdo con las especificaciones APA.

Desde la perspectiva del propietario, el trabajo de investigación está respaldado con referencias de estilo APA.

Para los métodos y herramientas de recolección de datos, el estudio actual recopiló datos a través de una encuesta.

(Cisneros Caicedo, Guevara Garcia, Urdanigo Cedeño, & Garces Bravo, 2022, pág. 12) Es la forma más común de recopilar datos para investigaciones científicas. Esto lo llevan a cabo un entrevistador capacitado, un cuestionario bien estructurado y previamente probado destinado a ser utilizado con la población. Los hallazgos de este estudio se pueden aplicar a todos los miembros de la población.

Para instrumentos, (Medina Romero, Rojas Leon, Bustamante Hoces, Loaiza Carranza, & Castillo Acobo, 2023, pág. 11) El proceso de selección de información y datos requiere el uso de equipos de investigación. ciencia como la psicología, la sociología, la medicina, las ciencias emplean estas herramientas. Su objetivo fundamental es cooperar a los investigadores para desarrollar un alcance más completa y minucioso de su campo de estudio.

Recoger datos o información del ámbito de aplicación es necesario para analizar las variables objeto de estudio. Para lograrlo, es necesario determinar la técnica y el instrumento que se utilizarán para lograr el objetivo.

III. RESULTADOS

Confiabilidad:

A lo mencionado por Ruiz (2002), la confiabilidad es el grado de asociación del constructo del instrumento para la obtención de resultados precisos

Tabla 1

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

La fiabilidad fue calculada mediante el ponderado del Alpha de Cronbach, el cual fue encontrado mediante la aplicación de encuesta a nuestra una muestra piloto de veinte individuos que es comparable a la muestra de estudio. Para concluir con el termino calculado tomamos en cuenta lo dicho por Bolívar (2002), quien nos menciona que para un instrumento confiable el coeficiente tiene que ser mayor a 0.75

A continuación, se muestra los resultados obtenidos por la aplicación del spss vs 25 a nuestra muestra piloto:

Tabla 2

Coeficientes para evaluar la confiabilidad de la escala de medición

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
------------------	------------------

Cuestionario 1	.741	14
Cuestionario 2	.713	13

En la tabla anterior podemos apreciar que ambos instrumentos muestran una alta confiabilidad de 0.741 y 0.713.

Análisis de Resultados

Prueba de Normalidad

Tabla 3

prueba de normalidad

	<i>Pruebas de normalidad</i>					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
REMUNERACIÓN	,159	250	,000	,906	250	,000
CALIDAD DE VIDA	,081	250	,000	,977	250	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 2

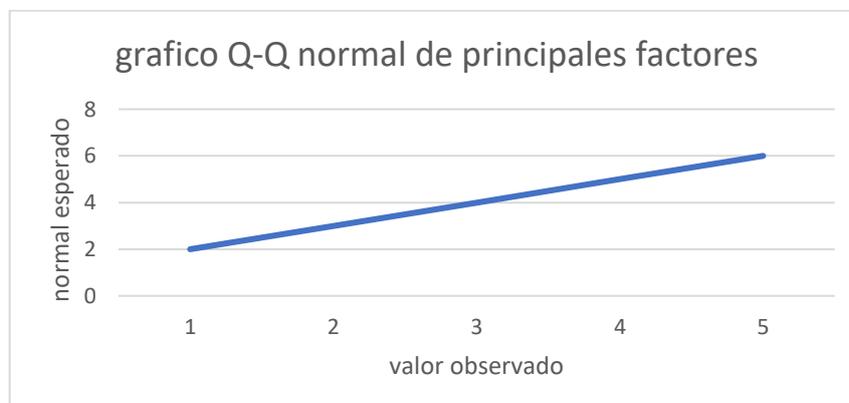


figura 2 Índice de normalidad

Se plantean las hipótesis nula y alternativa

Ho: Los datos muestran una distribución normal

H1: Los datos no muestran una distribución normal

Interpretación:

Ante lo mencionado anteriormente como nuestra significancia es menor a 0.05 podemos decir que nuestros datos no muestran una distribución normal

Contrastación de Hipótesis

Objetivo General:

Determinar relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023.

Tabla 4

Relaciones:

		REMUNERACIÓN	SALUD
REMUNERACIÓN	Relación de Rho de Spearman	1	,258"
	Sig. (bilateral)		,000
	N	250	250
CALIDAD DE VIDA	Relación de Rho de Spearman	,258"	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	250	250

Interpretación:

Ante lo mencionado anterior mente podemos afirmar que nuestra significancia es menor al margen de error 0.05, por lo tanto, podemos afirmar que

existe una relación significativa entre las variables de estudio Remuneración y Calidad de vida.

Objetivo Especifico 1:

Determinar la relación entre la remuneración y la calidad emocional de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023.

Tabla 5

Relaciones:

		REMUNERACIÓN	BIENESTAR EMOCIONAL
REMUNERACIÓN	Relación de Rho de Spearman	1	,326**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	250	250
CALIDAD EMOCIONAL	Relación de Rho de Spearman	,326**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	250	250

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

Interpretación:

Ante lo expuesto podemos afirmar que nuestra significancia es menor al margen de error 0.05, por lo tanto, podemos afirmar que existe una relación significativa entre las variables de estudio Remuneración y la calidad emocional.

Objetivo Especifico 2:

Determinar la relación entre la remuneración y la calidad de salud de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023.

Tabla 6

Relaciones:

		REMUNERACIÓN	SALUD
REMUNERACIÓN	Relación de Rho de Spearman	1	,096
	Sig. (bilateral)		,000
	N	250	250
	Relación de Rho de Spearman	,096	1
SALUD	Sig. (bilateral)	,000	
	N	250	250

Interpretación:

Ante lo expuesto podemos afirmar que nuestra significancia es menor al margen de error 0.05, por lo tanto, podemos afirmar que no existe una relación significativa entre las variables de estudio Remuneración y la salud

Objetivo Especifico 3:

Determinar la relación entre la remuneración y la calidad de económica de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023.

Tabla 7

Relaciones:

		REMUNERACIÓN	ALIMENTACIÓN
REMUNERACIÓN	Relación de Rho de Spearman	1	,136"
	Sig. (bilateral)		,031
	N	250	250

CALIDAD	Relación de Rho de	,136"	1
ECONÓMICA	Spearman		
	Sig. (bilateral)	,031	
	N	250	250

Interpretación:

Ante lo expuesto podemos afirmar que nuestra significancia es menor al margen de error 0.05, por lo tanto, podemos afirmar que si existe una relación significativa entre las variables de estudio Remuneración y la calidad económica.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio fue conocer cómo se relacionan la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano en la Provincia de San Román 2024. Por lo tanto, podemos concluir que la remuneración tiene una relación significativa en la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano en la Provincia de San Román 2024. El Rho de Spearman fue de 0,258" en relación con la escala de estimación de la correlación de Spearman, y los datos tienen un nivel de significación de 0,000 siendo inferior a 0,05, lo que indica que la correlación es significativa. Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Además, la creación Rho de Spearman según la escala de Bisquerra es de 0,258", la cual es positiva y moderada. Este resultado es similar al expresado por Correa (2019) en el trabajo La Remuneración Laboral en el Perú de la Universidad Cesar Vallejo, quien afirma en la introducción que entre las diversas actividades que se realizan en la economía, el retorno, la recompensa financiera siempre se recupera de la actividad. La subordinación, el trabajo individual y Tres elementos comunes en una relación laboral son necesarios y adecuados: la remuneración y la responsabilidad. La formulación del derecho laboral se basa en esta relación laboral. La legislación laboral ha sido aprobada. Además el resultado es similar al expresado por Ríos (2023), en su tesis el propósito de la investigación fue "Existe relación significativa entre la remuneración y la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM", y determinó que existe una correlación significativa entre el salario y la calidad de vida, con una significancia de 0,04015, menor a 0,05, lo que indica que existe evidencia reciente de los impactos beneficiosos de la remuneración sobre la variable. En última instancia, este punto de vista es comparable al de Enciso (2022) en su tesis el objetivo del estudio fue determinar si la remuneración tenía o no un impacto significativo en la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022. Los resultados indicaron que existe evidencia de efectos positivos de la remuneración sobre la calidad de vida, con un Rho de Spearman de 0.653, lo que indica que si existe relación.

Del mismo modo, el objetivo específico 1 de este estudio era conocer la relación existente entre el bienestar emocional y la retribución de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2024. Por tanto, podemos concluir que la retribución influye significativamente en la calidad de vida de los empleados del transporte urbano de la provincia de San Román 2024. El Rho de Spearman fue de 0.326” en relación con la escala de estimación de correlación de Spearman, y los datos tienen un nivel de significación de 0,000 siendo inferior a 0,05, lo que indica que la correlación es significativa. La contribución de Jaén (2010) procede de manera similar. Su tesis doctoral en la Universidad Complutense de Madrid se tituló "Predicción del desempeño laboral basada en medidas de motivación percibida, personalidad y factores psicosociales". La motivación, que es la percepción de la política de la empresa, los factores psicosociales y la personalidad (en este caso, empleado o empleada), son factores psicológicos que afectarán el desempeño laboral en una empresa. Debido a que las horas extras tienen un impacto significativo en el rendimiento de la Empresa de Transporte San Martín de Porres SA, los hallazgos de este estudio están relacionados con los autores mencionados anteriormente. El género tiene una relación moderada y positiva.

De igual forma con nuestro objetivo específico 2 según Gonzales (2018), nos manifiesta que la variable compromiso afectivo organizacional tiene un valor de 4.2%, que se considera una interpretación de nivel alto, y que la calidad del trabajo de los trabajadores es de 3.8, que se considera el grado intermedio de la escala. La relación modesta pero no significativa entre las variables se determinó empleando el valor de Pearson de 0,237. Estos resultados concuerdan con nuestro estudio donde mostramos que es no significativa la relación entre la remuneración y la calidad de salud de los Trabajadores del Transporte Urbano de la Provincia de San Román 2024. Por lo tanto, sobre la base de los resultados, se puede concluir que la compensación tiene un efecto positivo, moderado y significativo en la salud de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2024. La Rho de Spearman fue de 0,096, existiendo una correlación en relación con la escala de estimación de correlación de Spearman. Los datos también tienen un nivel de significación de 0,000 siendo inferior a 0,05, lo que indica que la correlación es

significativa. También Rúa (2015). En su libro *Work Performance*, señala lo siguiente: A menudo se escuchan discusiones sobre productividad, horas de trabajo y duración de la jornada laboral, pero ¿qué tienen que ver todas estas variables con el desempeño laboral? ¿Podemos discutir la equivalencia en algunos casos? Pude determinar que hay otras cosas más específicas, como la relación de resultados con el tiempo que se tarda en obtener los resultados, por lo que cuanto menos tiempo se tarda en obtener los resultados deseados, más productivo es el sistema. Indicadores científicos que relacionan el consumo de recursos con el rendimiento conseguido. La productividad en los negocios está determinada por el esfuerzo laboral, que es la relación entre el tiempo de trabajo de calidad necesario para lograr metas, tareas y tareas, teniendo en cuenta que las personas son la variable más importante. Quién es el encargado de realizar las tareas propias del trabajo o puesto de trabajo.

En nuestro objetivo específico 3 según Chávez (2018), nos menciona que tienen una relación significativa con un coeficiente de relación mayor a 0.6 y una significancia menor a 0.05. Estos resultados son por consiguientes contradictorios, debido a que, es significativo la relación entre la remuneración y la calidad económica de los Trabajadores del Transporte Urbano de la Provincia de San Román 2024. Por lo tanto, podemos concluir que la compensación tiene un impacto positivo, moderado o significativo en la calidad económica de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2024. La Rho de Spearman entre las variables compensación y calidad económica fue de 0,136", existiendo correlación positiva moderada en relación con la estimación de la correlación de Spearman. Los datos también tienen un nivel de significación superior a 0,05, lo que indica que la correlación no es significativa. Estos hallazgos son consistentes con un trabajo de la Universidad César Vallejo, "La remuneración del trabajo en el Perú", cuya introducción afirma que los retornos, las recompensas financieras, siempre están disponibles en las diversas actividades realizadas en la economía. Actividad. La economía clásica divide estas recompensas en tres grupos dependiendo de quién la recibe. El trabajo es una actividad que realiza una persona utilizando sus talentos y habilidades físicas o mentales. Si la actividad es productiva, el uso de talentos y habilidades produce un retorno económico llamado

salario o jornal, que son los precios que se pagan por el trabajo realizado y que pueden variar según el lugar, región, país, profesión, etc.

Por último, los hallazgos de este estudio, en comparación con nuestro trabajo, muestran que la remuneración tiene un impacto muy significativo en el rendimiento laboral en la Empresa de Transporte San Martín de Porres SA, siendo la valoración en la escala 0,580 moderadamente positiva. En su obra La Remuneración Laboral en el Perú de la Universidad César Vallejo, Correa (2019) afirma en su introducción que, entre las diversas actividades que se realizan en la economía, el retorno, la recompensa financiera siempre se recupera de la actividad. Tres elementos comunes en una relación laboral son necesarios y adecuados: la subordinación, el trabajo individual y la remuneración. La formulación del derecho laboral se basa en esta relación laboral.

V. CONCLUSIÓN

Primero: Se concluye, que la remuneración tiene una relación significativa en la Calidad de Vida de los Trabajadores del Transporte Urbano de la Provincia de San Román 2024, teniendo así un Rho Spearman de un valor de 0.258. Además, existe una correlación positiva moderada en relación con la estimación de la correlación de Spearman, y los datos tienen un nivel de significación de 0,000 siendo inferior a 0,05, que demuestra que la relación es significativa.

Segundo: Se concluye, que el salario tiene una relación significativa en la calidad emocional de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2024, los datos muestran una Rho de Spearman con un valor de 0.326. Además, existe una correlación positiva moderada en relación con la estimación de la correlación de Spearman, y los datos tienen un nivel de significación de 0,000 siendo inferior a 0,05, lo que indica que la correlación es significativa.

Tercero: Podemos inferir que existe una Rho de Spearman con un valor de 0,096, por eso la remuneración no tiene una relación positiva, de moderación y significativa en la calidad de salud de los trabajadores del transporte urbano de la Provincia de San Román 2024. Además, los datos no tienen un nivel de significación de 0,000, siendo superior a 0,05, lo que indica que la correlación no es significativa.

Cuarto: Podemos deducir que se encontró una Rho de Spearman de 0,136 entre las variables Remuneración y Calidad económica. Los datos no tienen un nivel de significación de 0,000 siendo superior a 0,05, lo que indica que la correlación es significativa. Como resultado se concluye que la retribución se relaciona positiva, de moderación y significativamente en la calidad económica de los trabajadores del transporte urbano de la Provincia de San Román 2024.

VI. RECOMENDACIÓN

Primero: Se recomienda a los responsables del Departamento de Recursos Humanos que busquen fórmulas para acabar con el descontento que manifiestan algunos empleados, ya que ello se traduce en deficiencias en su rendimiento, con el fin de aumentar la satisfacción de los trabajadores en cuanto a remuneración y calidad de vida, además cuyo resultado puede aumentarse aún más, de tal manera que los conductores y cobradores puedan ser elogiados por su labor al aumentar sus ganancias.

Segundo: Se recomienda que las fechas de entrega establecidas, ya que los trabajadores experimentan malestar cuando se cambian las fechas, lo que repercute directamente en su rendimiento, además, cuyo resultado puede mejorarse mediante la implementación de una mejor el respeto de todas las primas y gratificaciones legales para sus empleados, así como por parte de los empresarios del servicio de transporte urbano.

Tercero: Se recomienda que el bienestar de los trabajadores no afecte directamente a su rendimiento, la alta dirección debería preocuparse por su calidad de vida. En consecuencia, se recomienda realizar un seguimiento para obtener información actualizada sobre la satisfacción de los trabajadores con respecto a la remuneración ofrecida por la empresa.

Cuarto: Se recomienda permitir a los empleados de la empresa conectar con los objetivos e iniciativas para desempeñar sus funciones diarias y satisfacer adecuadamente las necesidades de la población.

BIBLIOGRAFÍA

- Ardilla, R. (2003). Calidad De Vida: Una Definicion Integradora. *Revista Latinoamericana De Psicologia*, 5.
<https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Babativa Novoa, C. A. (2017). *Investigacion Cuantitativa*. Bogota: Fondo Editorial Areandino.
- Cajas Atachagua, M. F., Robles Del Aguila, L. C., & Tolentino Fabian, R. G. (2022). *Remuneracion Y Calidad De Vida De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Leoncio Prado, 2022*. Huanuco.
- Cantoni Rabolini, N. M. (2009). *Tecnicas De Muestreo Y Determinacion Del Tamaño De La Muestra En Invesigacion Cuantitativa*. Obtenido de
https://www.sai.com.ar/metodologia/rahycs/rahycs_v7_n2_06.htm
- Carlos De La Macorra, J. (2019-2020). *Manual De La Metodologia De La Investigacion Version 2*. Madrid.
- Chavez Chavez, J. E. (2023). *El Sistema De Remuneración Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Municipalidad Provincial De Chota, 2021*. Cajamarca.
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5987>
- Chunga Luzardo, R. A., Delgado Vera, E. A., & Arteaga Lino, C. L. (2022). Remuneración Salarial Y Su Incidencia En La Calidad De Vida De La Zona Urbana Del Canton Jilapa. *Revista Científica Dominio De Las Ciencias*, 19.
<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2578>
- Cisneros Caicedo, A. J., Guevara Garcia, A. F., Urdanigo Cedeño, J. J., & Garces Bravo, J. E. (2022). Técnicas E Instrumentos Para La Recolección De Datos Que Apoyan A La Investigación Científica En Tiempos De Pandemia. *revista científica dominio de las ciencias*, 21.
- Colom Gorgues, A. (2015). *Guia Basica Y Ejercicios Practicos Para La Gestion Empresarial.: Aplicación Multisectorial*. España: Edicions De La Universitat De Lleida.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=667637>
- Dessler, G. (2009). *Administracion de Personal*. Mexico: Printed in Mexico.
- Gonzales Escalona, G. V., & Monroy Vivas, M. A. (2018). *Percepción De Calidad De Vida Laboral Y Compromiso Organizacional Afectivo Según Categorización Demográfica*. Caracas.
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodologia De La Investigacion: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta*. Mexico: McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. De C. V.
- J.W., C. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches. *Revista Peruana De Investigacion Educativa*.
<https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/view/55>

- Jaramillo Naranjo, O., Martínez Buelvas, L., & Gamarra Amaris, O. (2020). *Universidad Del Norte*. Obtenido de <https://editorial.uninorte.edu.co/gpd-calidad-de-vida-laboral-en-el-caribe-colombiano-9789587891843.html>
- Lopez Diaz, K. I., & Peña Tang, C. K. (2022). *La Remuneracion Y Satisfaccion Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Yarinacocha 2021*. Pucallpa.
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5744>
- Lorena Sanchez, D. (2013). Influencia De La Calidad De Vida Laboral En Los Individuos Y Las Organizaciones. *Universidad De La Sabana*, 32.
- Medina Romero, M., Rojas Leon, R., Bustamante Hoces, W., Loaiza Carranza, C., & Castillo Acobo, R. (2023). *Metodología De La Investigacion: Técnicas E Instrumentos De Investigación*. puno: Instituto Universitario De Innovación Ciencia Y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Palma Bernabe, S. M., & Rodriguez Leon, M. A. (2021). *Remuneración Y Calidad Ee Vida De Los Docentes Nombrados De Los Centros Educativos De Jornada Escolar Completa Del Distrito Chimbote, 2020*. Lima.
- Palomino Valdillo, M. T. (2008). *Liderazgo y Motivacion De Equipos De Ttrabajo*. Madrid: Esic Editorial.
<https://www.alpha-editorial.com/Papel/9789587782516/Liderazgo+Y+Motivaci%C3%B3n+De+Equipos+De+Trabajo>
- Peralta Erquinigo, W. A. (2018). *La Remuneración Y La Satisfacción Laboral De Los Docentes Contratados De La Facultad De Ciencias Empresariales De La Universidad Privada De Tacna En El Año 2017*. Tacna.
- Polonia Reyes, C. L., Cardona Olaya, F. A., Castañeda Gamboa, G. I., Vargas, I. A., Calvache Salazar, O. A., & Abanto Velez, W. I. (2020). *Metodología De Investigación Cuantitativa & Cualitativa Aspectos Conceptuales Y Prácticos Para La Aplicación En Niveles De Educación Superior*. Institución Universitaria Antonio José Camacho Universidad César Vallejo.
- Ribero Lazo, M. S., Meneses Jara, P. W., Garcia Cespedes, J., Anibal Ribero, R. A., & Zeballos Choy, E. L. (2021). *Metodologia De La Investigacion*. Huanuco: Editorial Universitaria Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Sanchez Vasquez, K. M. (2020). *Influencia De La Calidad De Vida Laboral En El Compromiso Organizacional En Los Trabajadores De La Empresa Ferronor - Chiclayo*. Chiclayo.
- Simon Vargas, D. F. (2021). *Condiciones De Trabajo Y Satisfacción Laboral En Conductores De Una Empresa De Transporte De Carga Con Base En Juliaca 2020*. Lima.
- Travezaño Aguilar, S. B. (2020). *Calidad De Vida Laboral Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería Del Centro Médico Municipal De Jesús María-Cuarto Trimestre 2020*. Ica.
<https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1000>

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 01

TITULO: Remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano de la provincial de San Román 2023

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Remuneración (Dessler, 2009) define: “todas las formas de remuneración de los asalariados derivadas de su trabajo”.	Es una serie de retribuciones que percibe el trabajador.	Remuneración	salario mensual	Escala de Likert
		bonificaciones salariales	Bonos	
		equidad	laboral	
			económica	
Calidad de vida: (Ardilla, 2003) Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona.	Gozar de bienestar emocional, social y económico logrando satisfacer todas las necesidades de manera normal y no exigida.	Bienestar emocional	Estado de animo	Escala de Likert
			resiliencia	
			autoestima	
		Salud física	Estado de salud personal	
Estado de salud familiar				

		Bienestar económico	Acceso a servicios básicos	
			estabilidad laboral	
			Sostenibilidad económica	

ANEXO 02

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
General:	General:	General:
¿Cuál es la relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023?	Determinar relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023.	Existe relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023.
especifico	Específico	especifico
¿Cuál es la relación entre la remuneración y la calidad de emocional de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023?	Determinar la relación entre la remuneración y la calidad emocional de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023.	Existe relación entre la remuneración y la calidad emocional de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023
¿Cuál es la relación entre la remuneración y la calidad de salud de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023?	Determinar la relación entre la remuneración y la calidad de salud de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023	Existe relación entre la remuneración y la calidad de salud de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023
¿Cuál es la relación entre la remuneración y la calidad económica de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023?	Determinar la relación entre la remuneración y la calidad económica de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023.	Existe relación entre la remuneración y la calidad económica de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023.

CUESTIONARIO SOBRE REMUNERACIÓN

OBJETIVO: Descubrir las consecuencias de la remuneración de los trabajadores del transporte urbano en la provincia de San Román

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considere valida de acuerdo al ítem en los siguientes casilleros:

TOTALMENTE EN DESACUERDO	DESACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DE ACUERDO
TD	S	N	A	TA

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		TD	D	N	A	TA
	REMUNERACIÓN					
1	La remuneración que percibe está acorde a sus necesidades					
2	Estas satisfecho(a) con la política de salario que aplicada					
3	Estas satisfecho(a) con la política de incentivos					
4	Estas satisfecho(a) con la política de incentivos					
5	Recibes alguna recompensa no financiera					
6	Recibes alguna recompensa no financiera					
	BONIFICACIONES SALARIALES					
7	Recibes bonificaciones adicionales aparte de tu salario base					
8	Las bonificaciones afectan tu nivel de compromiso y esfuerzo en el trabajo					
9	Consideras que las bonificaciones son un incentivo para mejorar tu desempeño laboral					
10	Te gustaría que hubiera cambios o mejoras en el sistema de bonificaciones salariales					
	EQUIDAD					
11	Consideras que existe equidad salarial en tu lugar de trabajo					
12	Sientes que recibes una remuneración justa y equitativa por tu trabajo en comparación con tus colegas que desempeñan funciones similares					
13	Te sientes cómodo hablando con tu empleador sobre preocupaciones relacionadas con la equidad salarial					
14	Alguna vez has percibido discriminación salarial en tu lugar de trabajo					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA

OBJETIVO: Descubrir las consecuencias de la remuneración de los trabajadores del transporte urbano en la provincia de San Román

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considere valida de acuerdo al ítem en los siguientes casilleros:

TOTALMENTE EN DESACUERDO	DESACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DE ACUERDO
TD	S	N	A	TA

ITEM						
		TD	S	N	A	TA
	BIENESTAR EMOCIONAL					
1	Te sientes satisfecho(a) con tu capacidad manejar tus emociones y enfrentar los desafíos de la vida cotidiana					
2	Alguna vez has experimentado problemas de salud mental relacionados con tu trabajo					
3	Recibes algún tipo de apoyo emocional en tu entorno laboral o social					
4	Sientes que tu trabajo afecta negativamente tu bienestar emocional					
	SALUD FÍSICA					
5	Te has sometido a un chequeo médico completo en los últimos 12 meses					
6	Realizas alguna actividad física de forma regular					
7	Consideras que tu trabajo tiene un impacto negativo en tu salud física					
8	Experimentas dolores o molestias físicas relacionadas con tu trabajo					
	BIENESTAR ECONÓMICO					
9	Tienes algún tipo de ahorro o inversión					
10	Sientes seguro en tu empleo actual en términos de estabilidad					
11	Consideras que tus gastos mensuales son manejables con tus ingresos mensuales					
12	Crees que tus condiciones económicas mejorarán en el futuro cercano					
13	As tenido que recurrir a préstamos para cubrir gastos					

Gracias por su colaboración

Acta de Sustentación del artículo de revisión de literatura científica / Trabajo académico / Proyecto de investigación/ Tesis (*)

Ciudad, de de 20...

Siendo las horas del día del mes De 20..., el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación del artículo de revisión de literatura científica / trabajo académico / Trabajo de suficiencia profesional / Proyecto de investigación / tesis, titulada:
“.....”

Presentado por el / los autor(es)
.....
..... egresado de la Escuela Profesional / Programa Académico de
.....

Concluido el acto de exposición y defensa del artículo de revisión de literatura científica / trabajo académico / proyecto de investigación / tesis, dictaminó:

Autor	Dictamen*
Apellidos y Nombres de uno de los autores Paterno Materno, Nombre1 Nombre2	
Apellidos y Nombres de uno de los autores Paterno Materno, Nombre1 Nombre2	

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:

.....
PRESIDENTE
DNI:

.....
SECRETARIO
DNI:

.....
VOCLA (ASESOR)

*Para pre y posgrado los rangos de dictamen se establecen en el Reglamento de trabajos conducentes a grados y títulos.

El número de firmas dependerá del trabajo de investigación o tesis.

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

YO, **JAIME CUTISACA TTITO** identificado con DNI N° **45967062**, (respectivamente), egresado (s) de la Facultad de Economía y Escuela Profesional / Programa Académico de **ECONOMIA** de la Universidad César Vallejo, autorizo (autorizamos) (), no autorizo (autorizamos) () la divulgación y comunicación pública de mi (nuestro) artículo de revisión de literatura científica / trabajo académico / Trabajo de suficiencia profesional / Tesis, titulada: **“Remuneración Y La Calidad De Vida De Los Trabajadores Del Transporte Urbano De La Provincia De San Román 2023”**, en el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de **NO** autorización:

.....
.....

Lugar y fecha,

Apellidos y Nombres del Autor Paterno Materno, Nombre1 Nombre2	
DNI: 45967062	Firma 
ORCID: orcid.org/0009-0002-1815-2240	

Las filas de la tabla dependen del número de estudiantes implicados

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Remuneración Y La Calidad De Vida De Los Trabajadores Del Transporte Urbano De La Provincia De San Román 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Alberto Lujan Urviola
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ingeniero Economista
Institución donde labora:	Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	“Remuneración Y La Calidad De Vida De Los Trabajadores Del Transporte Urbano De La Provincia De San Román 2023”
Autora:	JAIME CUTISACA TTITO
Procedencia:	PROVINCIA DE SAN ROMAN JULIACA - PUNO
Administración:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Tiempo de aplicación:	2 SEMANAS

Ámbito de aplicación:	PROVINCIA DE SAN ROMAN - PUNO
Significación:	Se tiene como objetivo principal Determinar la relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023, así mismo muestra la hipótesis general tenemos la siguiente Existe relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023

Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 1 remuneración	Remuneración Bonificaciones salariales Equidad	Es una serie de retribuciones que percibe el trabajador.
Variable 2 Calidad de vida	Bienestar emocional Salud física Bienestar económico	Gozar de bienestar emocional, social y económico logrando satisfacer todas las necesidades de manera normal y no exigida

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Remuneración Y La Calidad De Vida De Los Trabajadores Del Transporte Urbano De La Provincia De San Román 2023** elaborado por Jjaime cutisaca tito, en el año **2024** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica 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 de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

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 alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Remuneración

- Primera dimensión: Remuneración
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La remuneración que percibe está acorde a sus necesidades	1	4	4	4	Ninguno
Estas satisfecho(a) con la política de salario que aplicada	2	4	4	4	Ninguno
Estas satisfecho(a) con la política de incentivos	3	4	4	4	Ninguno
Estas satisfecho(a) con la política de incentivos	4	4	4	4	Ninguno

- Segunda dimensión: Bonificaciones salariales
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibes bonificaciones adicionales aparte de tu salario base	1	4	4	4	Ninguno

Las bonificaciones afectan tu nivel de compromiso y esfuerzo en el trabajo	2	4	4	4	Ninguno
Consideras que las bonificaciones son un incentivo para mejorar tu desempeño laboral	3	4	4	4	Ninguno
Te gustaría que hubiera cambios o mejoras en el sistema de bonificaciones salariales	4	4	4	4	Ninguno

- Tercera dimensión: Equidad
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideras que existe equidad salarial en tu lugar de trabajo		4	4	4	Ninguno
Sientes que recibes una remuneración justa y equitativa por tu trabajo en comparación con tus colegas que desempeñan funciones similares	2	4	4	4	Ninguno
Te sientes cómodo hablando con tu empleador sobre preocupaciones relacionadas con la equidad salarial	3	4	4	4	Ninguno
Alguna vez has percibido discriminación salarial en tu lugar de trabajo	4	4	4	4	Ninguno

Dimensiones del instrumento: Calidad de Vida

- Primera dimensión: Bienestar emocional
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Te sientes satisfecho(a) con tu capacidad manejar tus emociones y enfrentar los desafíos de la vida cotidiana	1	4	4	4	Ninguno
Alguna vez has experimentado problemas de salud mental relacionados con tu trabajo	2	4	4	4	Ninguno
Recibes algún tipo de apoyo emocional en tu entorno laboral o social	3	4	4	4	Ninguno
Sientes que tu trabajo afecta negativamente tu bienestar emocional	4	4	4	4	Ninguno

- Segunda dimensión: Salud Física
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Te has sometido a un chequeo médico completo en los últimos 12 meses	1	4	4	4	Ninguno
Alguna vez has experimentado problemas de salud mental relacionados con tu trabajo	2	4	4	4	Ninguno
Recibes algún tipo de apoyo emocional en tu entorno laboral o social	3	4	4	4	Ninguno
Sientes que tu trabajo afecta	4	4	4	4	Ninguno

negativamente tu bienestar emocional					
--------------------------------------	--	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Bienestar Económico
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tienes algún tipo de ahorro o inversión	1	4	4	4	Ninguno
Sientes seguro en tu empleo actual en términos de estabilidad	2	4	4	4	Ninguno
Consideras que tus gastos mensuales son manejables con tus ingresos mensuales	3	4	4	4	Ninguno
Creas que tus condiciones económicas mejoraran en el futuro cercano	4	4	4	4	Ninguno



Dr. Carlos Adolfo Lujan Urviola
DNI: 01219364
CIP. 33843

Anexo 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Remuneración Y La Calidad De Vida De Los Trabajadores Del Transporte Urbano De La Provincia De San Román 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del juez:	Yudi huacani Sucasaca	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ingeniero Economista	
Institución donde labora:	Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	“Remuneración Y La Calidad De Vida De Los Trabajadores Del Transporte Urbano De La Provincia De San Román 2023”
Autora:	JAIME CUTISACA TTITO
Procedencia:	PROVINCIA DE SAN ROMAN JULIACA - PUNO
Administración:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Tiempo de aplicación:	2 SEMANAS

Ámbito de aplicación:	PROVINCIA DE SAN ROMAN - PUNO
Significación:	Se tiene como objetivo principal Determinar la relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023, así mismo muestra la hipótesis general tenemos la siguiente Existe relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023

Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 1 remuneración	Remuneración Bonificaciones salariales Equidad	Es una serie de retribuciones que percibe el trabajador.
Variable 2 Calidad de vida	Bienestar emocional Salud física Bienestar económico	Gozar de bienestar emocional, social y económico logrando satisfacer todas las necesidades de manera normal y no exigida

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Remuneración Y La Calidad De Vida De Los Trabajadores Del Transporte Urbano De La Provincia De San Román 2023** elaborado por Jjaime cutisaca tito, en el año **2024** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica 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 de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

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 alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Remuneración

- Primera dimensión: Remuneración
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La remuneración que percibe está acorde a sus necesidades	1	4	4	4	Ninguno
Estas satisfecho(a) con la política de salario que aplicada	2	4	4	4	Ninguno
Estas satisfecho(a) con la política de incentivos	3	4	4	4	Ninguno
Estas satisfecho(a) con la política de incentivos	4	4	4	4	Ninguno

- Segunda dimensión: Bonificaciones salariales
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibes bonificaciones adicionales aparte de tu salario base	1	4	4	4	Ninguno

Las bonificaciones afectan tu nivel de compromiso y esfuerzo en el trabajo	2	4	4	4	Ninguno
Consideras que las bonificaciones son un incentivo para mejorar tu desempeño laboral	3	4	4	4	Ninguno
Te gustaría que hubiera cambios o mejoras en el sistema de bonificaciones salariales	4	4	4	4	Ninguno

- Tercera dimensión: Equidad
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideras que existe equidad salarial en tu lugar de trabajo		4	4	4	Ninguno
Sientes que recibes una remuneración justa y equitativa por tu trabajo en comparación con tus colegas que desempeñan funciones similares	2	4	4	4	Ninguno
Te sientes cómodo hablando con tu empleador sobre preocupaciones relacionadas con la equidad salarial	3	4	4	4	Ninguno
Alguna vez has percibido discriminación salarial en tu lugar de trabajo	4	4	4	4	Ninguno

Dimensiones del instrumento: Calidad de Vida

- Primera dimensión: Bienestar emocional
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Te sientes satisfecho(a) con tu capacidad manejar tus emociones y enfrentar los desafíos de la vida cotidiana	1	4	4	4	Ninguno
Alguna vez has experimentado problemas de salud mental relacionados con tu trabajo	2	4	4	4	Ninguno
Recibes algún tipo de apoyo emocional en tu entorno laboral o social	3	4	4	4	Ninguno
Sientes que tu trabajo afecta negativamente tu bienestar emocional	4	4	4	4	Ninguno

- Segunda dimensión: Salud Física
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Te has sometido a un chequeo médico completo en los últimos 12 meses	1	4	4	4	Ninguno
Alguna vez has experimentado problemas de salud mental relacionados con tu trabajo	2	4	4	4	Ninguno
Recibes algún tipo de apoyo emocional en tu entorno laboral o social	3	4	4	4	Ninguno
Sientes que tu trabajo afecta	4	4	4	4	Ninguno

negativamente tu bienestar emocional					
--------------------------------------	--	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Bienestar Económico
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tienes algún tipo de ahorro o inversión	1	4	4	4	Ninguno
Sientes seguro en tu empleo actual en términos de estabilidad	2	4	4	4	Ninguno
Consideras que tus gastos mensuales son manejables con tus ingresos mensuales	3	4	4	4	Ninguno
Crees que tus condiciones económicas mejorarán en el futuro cercano	4	4	4	4	Ninguno



Dra. Yudi Huacani Sucasaca
DNI: 40673820

Anexo 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Remuneración Y La Calidad De Vida De Los Trabajadores Del Transporte Urbano De La Provincia De San Román 2023”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del juez:	Divan Yuri Cari Condori		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Ingeniero Economista		
Institución donde labora:	Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	“Remuneración Y La Calidad De Vida De Los Trabajadores Del Transporte Urbano De La Provincia De San Román 2023”
Autora:	JAIME CUTISACA TTITO
Procedencia:	PROVINCIA DE SAN ROMAN JULIACA - PUNO
Administración:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Tiempo de aplicación:	2 SEMANAS

Ámbito de aplicación:	PROVINCIA DE SAN ROMAN - PUNO
Significación:	Se tiene como objetivo principal Determinar la relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023, así mismo muestra la hipótesis general tenemos la siguiente Existe relación entre la remuneración y la calidad de vida de los trabajadores del transporte urbano de la provincia de San Román 2023

Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 1 remuneración	Remuneración Bonificaciones salariales Equidad	Es una serie de retribuciones que percibe el trabajador.
Variable 2 Calidad de vida	Bienestar emocional Salud física Bienestar económico	Gozar de bienestar emocional, social y económico logrando satisfacer todas las necesidades de manera normal y no exigida

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Remuneración Y La Calidad De Vida De Los Trabajadores Del Transporte Urbano De La Provincia De San Román 2023** elaborado por Jjaime cutisaca tito, en el año **2024** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica 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 de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

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 alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Remuneración

- Primera dimensión: Remuneración
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La remuneración que percibe está acorde a sus necesidades	1	4	4	4	Ninguno
Estas satisfecho(a) con la política de salario que aplicada	2	4	4	4	Ninguno
Estas satisfecho(a) con la política de incentivos	3	4	4	4	Ninguno
Estas satisfecho(a) con la política de incentivos	4	4	4	4	Ninguno

- Segunda dimensión: Bonificaciones salariales
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibes bonificaciones adicionales aparte de tu salario base	1	4	4	4	Ninguno

Las bonificaciones afectan tu nivel de compromiso y esfuerzo en el trabajo	2	4	4	4	Ninguno
Consideras que las bonificaciones son un incentivo para mejorar tu desempeño laboral	3	4	4	4	Ninguno
Te gustaría que hubiera cambios o mejoras en el sistema de bonificaciones salariales	4	4	4	4	Ninguno

- Tercera dimensión: Equidad
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideras que existe equidad salarial en tu lugar de trabajo		4	4	4	Ninguno
Sientes que recibes una remuneración justa y equitativa por tu trabajo en comparación con tus colegas que desempeñan funciones similares	2	4	4	4	Ninguno
Te sientes cómodo hablando con tu empleador sobre preocupaciones relacionadas con la equidad salarial	3	4	4	4	Ninguno
Alguna vez has percibido discriminación salarial en tu lugar de trabajo	4	4	4	4	Ninguno

Dimensiones del instrumento: Calidad de Vida

- Primera dimensión: Bienestar emocional
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Te sientes satisfecho(a) con tu capacidad manejar tus emociones y enfrentar los desafíos de la vida cotidiana	1	4	4	4	Ninguno
Alguna vez has experimentado problemas de salud mental relacionados con tu trabajo	2	4	4	4	Ninguno
Recibes algún tipo de apoyo emocional en tu entorno laboral o social	3	4	4	4	Ninguno
Sientes que tu trabajo afecta negativamente tu bienestar emocional	4	4	4	4	Ninguno

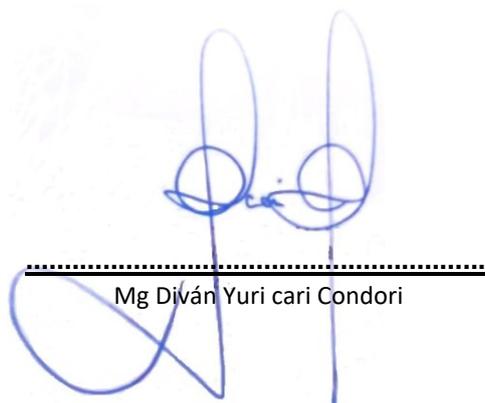
- Segunda dimensión: Salud Física
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Te has sometido a un chequeo médico completo en los últimos 12 meses	1	4	4	4	Ninguno
Alguna vez has experimentado problemas de salud mental relacionados con tu trabajo	2	4	4	4	Ninguno
Recibes algún tipo de apoyo emocional en tu entorno laboral o social	3	4	4	4	Ninguno
Sientes que tu trabajo afecta	4	4	4	4	Ninguno

negativamente tu bienestar emocional					
--------------------------------------	--	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Bienestar Económico
- Objetivos de la Dimensión: Ordinal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tienes algún tipo de ahorro o inversión	1	4	4	4	Ninguno
Sientes seguro en tu empleo actual en términos de estabilidad	2	4	4	4	Ninguno
Consideras que tus gastos mensuales son manejables con tus ingresos mensuales	3	4	4	4	Ninguno
Crees que tus condiciones económicas mejoraran en el futuro cercano	4	4	4	4	Ninguno



Mg Diván Yuri cari Condori

Anexo de confiabilidad

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Valido	250	100
	Excluido ^a	0	0
	TOTAL	250	100

A: la eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.741	14

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Valido	250	100
	Excluido ^a	0	0
	TOTAL	250	100

A: la eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.707	13

Base de datos

Calidad de vida

REMUNERACIÓN						B. SALARIALES				QUIDAD			
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	3	2	3
3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
3	1	2	1	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3
4	1	2	3	3	1	3	3	1	1	1	2	2	3
4	3	3	3	2	1	3	3	3	1	1	3	3	1
2	3	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	3	1
1	2	3	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	1
1	1	2	2	1	3	2	2	3	1	1	2	3	3
1	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3
2	3	1	3	1	3	1	3	3	2	3	3	1	1
4	1	1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	1
4	1	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1	1
2	2	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3	3	1
1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2	5	5	2
4	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2
5	3	1	3	3	1	1	1	1	1	2	5	1	3
1	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	5	3
1	1	3	2	1	1	1	3	3	3	2	5	2	5
5	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2
1	2	3	3	5	3	2	1	5	2	2	5	2	5
2	1	1	1	1	2	1	1	5	3	2	2	2	1
1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	5	5
2	3	1	3	2	1	2	1	5	1	2	1	1	2
2	2	2	3	2	3	2	4	1	2	2	5	2	1
2	2	1	1	2	3	3	4	5	2	2	2	2	4
1	2	2	2	2	1	4	5	4	3	1	5	1	5
1	2	2	1	2	1	2	2	4	4	5	5	5	4
5	1	2	1	2	3	2	4	4	4	4	2	5	5
2	2	3	1	5	4	5	4	2	2	2	5	2	4
2	3	2	3	2	5	5	5	4	2	5	5	1	2
5	2	3	1	2	4	2	4	2	2	2	2	5	4
2	1	2	1	1	4	2	4	5	5	5	5	2	5
2	3	1	2	5	5	4	4	2	2	2	1	2	4
2	1	4	5	5	4	2	5	5	5	2	2	1	4
2	4	5	2	4	4	5	5	4	5	4	1	4	2
2	2	2	5	5	5	5	2	5	4	2	1	2	5
2	2	5	5	5	5	4	2	4	2	2	5	5	5
5	5	2	2	4	5	2	4	2	2	2	1	4	2
2	2	4	2	5	2	5	2	5	5	4	5	4	2

5	2	5	5	5	4	4	4	2	4	4	1	4	2
2	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	5	5	5
2	2	4	4	5	4	4	2	2	4	2	2	2	4
4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	1	2	4
4	4	5	4	2	5	2	2	5	4	4	2	5	5
2	2	2	4	2	5	5	4	5	2	2	4	5	5
4	4	4	5	2	4	4	4	2	5	2	5	2	5
4	2	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4
5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	2	4
2	4	2	4	5	2	2	2	4	4	5	2	2	2
4	5	4	2	5	4	2	4	5	2	2	5	5	2
4	5	4	5	4	2	4	5	4	2	4	4	4	2
5	5	4	5	5	2	2	4	5	2	5	4	4	5
4	5	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	2	2
4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5
5	4	2	2	5	2	5	2	5	5	5	5	2	2
5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5
5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	5
5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4
2	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	2	5	4
4	2	5	2	4	2	2	2	5	4	5	2	2	4
4	4	2	2	4	5	2	2	5	4	4	2	5	5
4	5	5	5	5	5	2	5	4	2	2	2	2	5
2	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5	4	4
5	4	4	5	2	5	2	4	2	2	2	5	5	4
5	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4	5	4	4
2	2	4	5	4	2	4	2	4	5	2	5	5	4
4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	5	5	5
2	2	5	5	5	2	5	4	5	2	2	5	5	2
5	2	2	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4	2
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5
4	5	2	2	5	2	2	2	4	5	5	2	5	5
4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	2	5	2	5
5	4	4	2	4	2	4	2	5	2	5	2	4	2
4	2	5	5	5	5	2	4	5	2	2	5	2	5
2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	2	2	2	4
4	2	2	4	4	4	2	2	2	5	2	4	5	5
2	5	4	5	2	4	2	4	5	4	2	4	4	2
2	2	2	5	2	5	2	4	4	2	2	5	2	4
2	2	4	4	2	5	5	4	5	2	2	2	2	4
4	2	2	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5
4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	5	5	5	4
5	4	2	4	2	5	2	4	4	4	4	2	5	5
2	2	5	4	5	4	5	4	2	2	2	5	2	4
2	5	2	5	2	5	5	5	4	2	5	5	4	2

5	2	5	4	2	4	2	4	2	2	2	2	5	4
2	4	2	4	4	4	2	4	5	5	5	5	2	5
2	5	4	2	5	5	4	4	2	2	2	4	2	4
2	4	4	5	5	4	2	5	5	5	2	2	4	4
2	4	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2
2	2	2	5	5	5	5	2	5	4	2	4	2	5
2	2	5	5	5	5	4	2	4	2	2	5	5	5
5	5	2	2	4	5	2	4	2	2	2	4	4	2
2	2	4	2	5	2	5	2	5	5	4	5	4	2
5	2	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2
2	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	5	5	5
2	2	4	4	5	4	4	2	2	4	2	2	2	4
4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	2	4
4	4	5	4	2	5	2	2	5	4	4	2	5	5
2	2	2	4	2	5	5	4	5	2	2	4	5	5
4	4	4	5	2	4	4	4	2	5	2	5	2	5
4	2	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4
5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	2	4
2	4	2	4	5	2	2	2	4	4	5	2	2	2
4	5	4	2	5	4	2	4	5	2	2	5	5	2
4	5	4	5	4	2	4	5	4	2	4	4	4	2
5	5	4	5	5	2	2	4	5	2	5	4	4	5
4	5	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	2	2
4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5
5	4	2	2	5	2	5	2	5	5	5	5	2	2
5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5
5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	5
5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4
2	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	2	5	4
4	2	5	2	4	2	2	2	5	4	5	2	2	4
4	4	2	2	4	5	2	2	5	4	4	2	5	5
4	5	5	5	5	5	2	5	4	2	2	2	2	5
2	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5	4	4
5	4	4	5	2	5	2	4	2	2	2	5	5	4
5	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4	5	4	4
2	2	4	5	4	2	4	2	4	5	2	5	5	4
4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	5	5	5
2	2	5	5	5	2	5	4	5	2	2	5	5	2
5	2	2	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4	2
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5
4	5	2	2	5	2	2	2	4	5	5	2	5	5
4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	2	5	2	5
5	4	4	2	4	2	4	2	5	2	5	2	4	2
4	2	5	5	5	5	2	4	5	2	2	5	2	5
2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	2	2	2	4

4	2	2	4	4	4	2	2	2	5	2	4	5	5
2	5	4	5	2	4	2	4	5	4	2	4	4	2
2	2	2	5	2	5	2	4	4	2	2	5	2	4
2	2	4	4	2	5	5	4	5	2	2	2	2	4
4	2	2	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5
4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	5	5	5	4
5	4	2	4	2	5	2	4	4	4	4	2	5	5
2	2	5	4	5	4	5	4	2	2	2	5	2	4
2	5	2	5	2	5	5	5	4	2	5	5	4	2
5	2	5	4	2	4	2	4	2	2	2	2	5	4
2	4	2	4	4	4	2	4	5	5	5	5	2	5
2	5	4	2	5	5	4	4	2	2	2	4	2	4
2	4	4	5	5	4	2	5	5	5	2	2	4	4
2	4	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2
2	2	2	5	5	5	5	2	5	4	2	4	2	5
2	2	5	5	5	5	4	2	4	2	2	5	5	5
5	5	2	2	4	5	2	4	2	2	2	4	4	2
2	2	4	2	5	2	5	2	5	5	4	5	4	2
5	2	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2
2	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	5	5	5
2	2	4	4	5	4	4	2	2	4	2	2	2	4
4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	2	4
4	4	5	4	2	5	2	2	5	4	4	2	5	5
2	2	2	4	2	5	5	4	5	2	2	4	5	5
4	4	4	5	2	4	4	4	2	5	2	5	2	5
4	2	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4
5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	2	4
2	4	2	4	5	2	2	2	4	4	5	2	2	2
4	5	4	2	5	4	2	4	5	2	2	5	5	2
4	5	4	5	4	2	4	5	4	2	4	4	4	2
5	5	4	5	5	2	2	4	5	2	5	4	4	5
4	5	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	2	2
4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5
5	4	2	2	5	2	5	2	5	5	5	5	2	2
5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5
5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	5
5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4
2	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	2	5	4
4	2	5	2	4	2	2	2	5	4	5	2	2	4
4	4	2	2	4	5	2	2	5	4	4	2	5	5
4	5	5	5	5	5	2	5	4	2	2	2	2	5
2	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5	4	4
5	4	4	5	2	5	2	4	2	2	2	5	5	4
5	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4	5	4	4
2	2	4	5	4	2	4	2	4	5	2	5	5	4

4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	5	5	5
2	2	5	5	5	2	5	4	5	2	2	5	5	2
5	2	2	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4	2
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5
4	5	2	2	5	2	2	2	4	5	5	2	5	5
4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	2	5	2	5
5	4	4	2	4	2	4	2	5	2	5	2	4	2
4	2	5	5	5	5	2	4	5	2	2	5	2	5
2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	2	2	2	4
4	2	2	4	4	4	2	2	2	5	2	4	5	5
2	5	4	5	2	4	2	4	5	4	2	4	4	2
2	2	2	5	2	5	2	4	4	2	2	5	2	4
2	2	4	4	2	5	5	4	5	2	2	2	2	4
4	2	2	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5
4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	5	5	5	4
5	4	2	4	2	5	2	4	4	4	4	2	5	5
2	2	5	4	5	4	5	4	2	2	2	5	2	4
2	5	2	5	2	5	5	5	4	2	5	5	4	2
5	2	5	4	2	4	2	4	2	2	2	2	5	4
2	4	2	4	4	4	2	4	5	5	5	5	2	5
2	5	4	2	5	5	4	4	2	2	2	4	2	4
2	4	4	5	5	4	2	5	5	5	2	2	4	4
2	4	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2
2	2	2	5	5	5	5	2	5	4	2	4	2	5
2	2	5	5	5	5	4	2	4	2	2	5	5	5
5	5	2	2	4	5	2	4	2	2	2	4	4	2
2	2	4	2	5	2	5	2	5	5	4	5	4	2
5	2	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2
2	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	5	5	5
2	2	4	4	5	4	4	2	2	4	2	2	2	4
4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	2	4
4	4	5	4	2	5	2	2	5	4	4	2	5	5
2	2	2	4	2	5	5	4	5	2	2	4	5	5
4	4	4	5	2	4	4	4	2	5	2	5	2	5
4	2	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4
5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	2	4
4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5
5	4	2	2	5	2	5	2	5	5	5	5	2	2
5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5
5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	5
5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4
2	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	2	5	4
4	2	5	2	4	2	2	2	5	4	5	2	2	4
4	4	2	2	4	5	2	2	5	4	4	2	5	5
4	5	5	5	5	5	2	5	4	2	2	2	2	5

2	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5	4	4
5	4	4	5	2	5	2	4	2	2	2	5	5	4
5	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4	5	4	4
2	2	4	5	4	2	4	2	4	5	2	5	5	4
4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	5	5	5
2	2	5	5	5	2	5	4	5	2	2	5	5	2
5	2	2	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4	2
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5
4	5	2	2	5	2	2	2	4	5	5	2	5	5
4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	2	5	2	5
5	4	4	2	4	2	4	2	5	2	5	2	4	2
4	2	5	5	5	5	2	4	5	2	2	5	2	5
2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	2	2	2	4
4	2	2	4	4	4	2	2	2	5	2	4	5	5
2	5	4	5	2	4	2	4	5	4	2	4	4	2
2	2	2	5	2	5	2	4	4	2	2	5	2	4
2	2	4	4	2	5	5	4	5	2	2	2	2	4
4	2	2	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5
4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	5	5	5	4
5	4	2	4	2	5	2	4	4	4	4	2	5	5
2	2	5	4	5	4	5	4	2	2	2	5	2	4
2	5	2	5	2	5	5	5	4	2	5	5	4	2
5	2	5	4	2	4	2	4	2	2	2	2	5	4
2	4	2	4	4	4	2	4	5	5	5	5	2	5
2	5	4	2	5	5	4	4	2	2	2	4	2	4
2	4	4	5	5	4	2	5	5	5	2	2	4	4

Calidad de vida

B. EMOCIONAL				SALUD FÍSICA				B. ECONÓMICO				
P111	P22	P33	P44	P55	P66	P77	P88	P99	P1010	P1111	P1212	P1313
1	3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1
3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
3	1	2	1	2	3	3	3	3	1	3	1	3
4	1	2	3	3	1	3	3	1	1	1	2	1
4	3	3	3	2	1	3	3	3	1	1	3	1
2	3	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	1
1	2	3	2	1	2	2	2	3	1	3	2	3
1	1	2	2	1	3	2	2	3	1	1	2	1
1	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2
2	3	1	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3
4	1	1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2
4	1	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1
2	2	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3	2
1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1
2	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2	5	2
4	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	1
5	3	1	3	3	1	1	1	1	1	2	5	2
1	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3
1	1	3	2	1	1	1	3	3	3	2	5	2
5	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3
1	2	3	3	5	3	2	1	5	2	2	5	2
2	1	1	1	1	2	1	1	5	3	2	2	2
1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2
2	3	1	3	2	1	2	1	5	1	2	1	2
2	2	2	3	2	3	2	4	1	2	2	5	2
2	2	1	1	2	3	3	4	5	2	2	2	2
1	2	2	2	2	1	4	5	4	3	1	5	1
1	2	2	1	2	1	2	2	4	4	5	5	5
5	1	2	1	2	3	2	4	4	4	4	2	4
2	2	3	1	5	4	5	4	2	2	2	5	2
2	3	2	3	2	5	5	5	4	2	5	5	5
5	2	3	1	2	4	2	4	2	2	2	2	2
2	1	2	1	1	4	2	4	5	5	5	5	5
2	3	1	2	5	5	4	4	2	2	2	1	2
2	1	4	5	5	4	2	5	5	5	2	2	2
2	4	5	2	4	4	5	5	4	5	4	1	4
2	2	2	5	5	5	5	2	5	4	2	1	2
2	2	5	5	5	5	4	2	4	2	2	5	2
5	5	2	2	4	5	2	4	2	2	2	1	2
2	2	4	2	5	2	5	2	5	5	4	5	4
5	2	5	5	5	4	4	4	2	4	4	1	4
2	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	5	5

2	2	4	4	5	4	4	2	2	4	2	2	2
4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	2	5	2
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	1	5
4	4	5	4	2	5	2	2	5	4	4	2	4
2	2	2	4	2	5	5	4	5	2	2	4	2
4	4	4	5	2	4	4	4	2	5	2	5	2
4	2	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
2	4	2	4	5	2	2	2	4	4	5	2	5
4	5	4	2	5	4	2	4	5	2	2	5	2
4	5	4	5	4	2	4	5	4	2	4	4	4
5	5	4	5	5	2	2	4	5	2	5	4	5
4	5	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	2	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5
5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4
5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	4
2	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	2	4
4	2	5	2	4	2	2	2	5	4	5	2	5
4	4	2	2	4	5	2	2	5	4	4	2	4
4	5	5	5	5	5	2	5	4	2	2	2	2
2	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5
5	4	4	5	2	5	2	4	2	2	2	5	2
5	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4	5	4
2	2	4	5	4	2	4	2	4	5	2	5	2
4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	5	4
2	2	5	5	5	2	5	4	5	2	2	5	2
5	2	2	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	2
4	5	2	2	5	2	2	2	4	5	5	2	5
4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	2	5	2
5	4	4	2	4	2	4	2	5	2	5	2	5
4	2	5	5	5	5	2	4	5	2	2	5	2
2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	2	2	2
4	2	2	4	4	4	2	2	2	5	2	4	2
2	5	4	5	2	4	2	4	5	4	2	4	2
2	2	2	5	2	5	2	4	4	2	2	5	2
2	2	4	4	2	5	5	4	5	2	2	2	2
4	2	2	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4
4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	5	5	5
5	4	2	4	2	5	2	4	4	4	4	2	4
2	2	5	4	5	4	5	4	2	2	2	5	2
2	5	2	5	2	5	5	5	4	2	5	5	5
5	2	5	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2
2	4	2	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5

2	5	4	2	5	5	4	4	2	2	2	4	2
2	4	4	5	5	4	2	5	5	5	2	2	2
2	4	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4
2	2	2	5	5	5	5	2	5	4	2	4	2
2	2	5	5	5	5	4	2	4	2	2	5	2
5	5	2	2	4	5	2	4	2	2	2	4	2
2	2	4	2	5	2	5	2	5	5	4	5	4
5	2	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4
2	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	5	5
2	2	4	4	5	4	4	2	2	4	2	2	2
4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	2	5	2
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	4	2	5	2	2	5	4	4	2	4
2	2	2	4	2	5	5	4	5	2	2	4	2
4	4	4	5	2	4	4	4	2	5	2	5	2
4	2	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
2	4	2	4	5	2	2	2	4	4	5	2	5
4	5	4	2	5	4	2	4	5	2	2	5	2
4	5	4	5	4	2	4	5	4	2	4	4	4
5	5	4	5	5	2	2	4	5	2	5	4	5
4	5	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	2	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5
5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4
5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	4
2	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	2	4
4	2	5	2	4	2	2	2	5	4	5	2	5
4	4	2	2	4	5	2	2	5	4	4	2	4
4	5	5	5	5	5	2	5	4	2	2	2	2
2	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5
5	4	4	5	2	5	2	4	2	2	2	5	2
5	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4	5	4
2	2	4	5	4	2	4	2	4	5	2	5	2
4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	5	4
2	2	5	5	5	2	5	4	5	2	2	5	2
5	2	2	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	2
4	5	2	2	5	2	2	2	4	5	5	2	5
4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	2	5	2
5	4	4	2	4	2	4	2	5	2	5	2	5
4	2	5	5	5	5	2	4	5	2	2	5	2
2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	2	2	2
4	2	2	4	4	4	2	2	2	5	2	4	2
2	5	4	5	2	4	2	4	5	4	2	4	2

2	2	2	5	2	5	2	4	4	2	2	5	2
2	2	4	4	2	5	5	4	5	2	2	2	2
4	2	2	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4
4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	5	5	5
5	4	2	4	2	5	2	4	4	4	4	2	4
2	2	5	4	5	4	5	4	2	2	2	5	2
2	5	2	5	2	5	5	5	4	2	5	5	5
5	2	5	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2
2	4	2	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5
2	5	4	2	5	5	4	4	2	2	2	4	2
2	4	4	5	5	4	2	5	5	5	2	2	2
2	4	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4
2	2	2	5	5	5	5	2	5	4	2	4	2
2	2	5	5	5	5	4	2	4	2	2	5	2
5	5	2	2	4	5	2	4	2	2	2	4	2
2	2	4	2	5	2	5	2	5	5	4	5	4
5	2	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4
2	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	5	5
2	2	4	4	5	4	4	2	2	4	2	2	2
4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	2	5	2
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	4	2	5	2	2	5	4	4	2	4
2	2	2	4	2	5	5	4	5	2	2	4	2
4	4	4	5	2	4	4	4	2	5	2	5	2
4	2	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
2	4	2	4	5	2	2	2	4	4	5	2	5
4	5	4	2	5	4	2	4	5	2	2	5	2
4	5	4	5	4	2	4	5	4	2	4	4	4
5	5	4	5	5	2	2	4	5	2	5	4	5
4	5	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	2	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5
5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4
5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	4
2	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	2	4
4	2	5	2	4	2	2	2	5	4	5	2	5
4	4	2	2	4	5	2	2	5	4	4	2	4
4	5	5	5	5	5	2	5	4	2	2	2	2
2	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5
5	4	4	5	2	5	2	4	2	2	2	5	2
5	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4	5	4
2	2	4	5	4	2	4	2	4	5	2	5	2
4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	5	4
2	2	5	5	5	2	5	4	5	2	2	5	2

5	2	2	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	2
4	5	2	2	5	2	2	2	4	5	5	2	5
4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	2	5	2
5	4	4	2	4	2	4	2	5	2	5	2	5
4	2	5	5	5	5	2	4	5	2	2	5	2
2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	2	2	2
4	2	2	4	4	4	2	2	2	5	2	4	2
2	5	4	5	2	4	2	4	5	4	2	4	2
2	2	2	5	2	5	2	4	4	2	2	5	2
2	2	4	4	2	5	5	4	5	2	2	2	2
4	2	2	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4
4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	5	5	5
5	4	2	4	2	5	2	4	4	4	4	2	4
2	2	5	4	5	4	5	4	2	2	2	5	2
2	5	2	5	2	5	5	5	4	2	5	5	5
5	2	5	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2
2	4	2	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5
2	5	4	2	5	5	4	4	2	2	2	4	2
2	4	4	5	5	4	2	5	5	5	2	2	2
2	4	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4
2	2	2	5	5	5	5	2	5	4	2	4	2
2	2	5	5	5	5	4	2	4	2	2	5	2
5	5	2	2	4	5	2	4	2	2	2	4	2
2	2	4	2	5	2	5	2	5	5	4	5	4
5	2	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4
2	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	5	5
2	2	4	4	5	4	4	2	2	4	2	2	2
4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	2	5	2
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	4	2	5	2	2	5	4	4	2	4
2	2	2	4	2	5	5	4	5	2	2	4	2
4	4	4	5	2	4	4	4	2	5	2	5	2
4	2	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	2	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5
5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4
5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	4
2	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	2	4
4	2	5	2	4	2	2	2	5	4	5	2	5
4	4	2	2	4	5	2	2	5	4	4	2	4
4	5	5	5	5	5	2	5	4	2	2	2	2
2	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5
5	4	4	5	2	5	2	4	2	2	2	5	2

5	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4	5	4
2	2	4	5	4	2	4	2	4	5	2	5	2
4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	5	4
2	2	5	5	5	2	5	4	5	2	2	5	2
5	2	2	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	2
4	5	2	2	5	2	2	2	4	5	5	2	5
4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	2	5	2
5	4	4	2	4	2	4	2	5	2	5	2	5
4	2	5	5	5	5	2	4	5	2	2	5	2
2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	2	2	2
4	2	2	4	4	4	2	2	2	5	2	4	2
2	5	4	5	2	4	2	4	5	4	2	4	2
2	2	2	5	2	5	2	4	4	2	2	5	2
2	2	4	4	2	5	5	4	5	2	2	2	2
4	2	2	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4
4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	5	5	5
5	4	2	4	2	5	2	4	4	4	4	2	4
2	2	5	4	5	4	5	4	2	2	2	5	2
2	5	2	5	2	5	5	5	4	2	5	5	5
5	2	5	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2
2	4	2	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5
2	5	4	2	5	5	4	4	2	2	2	4	2
2	4	4	5	5	4	2	5	5	5	2	2	2