

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ECONOMÍA



T E S I S

**Relación del nivel educativo, experiencia laboral, horas de
capacitación, edad y género con el salario del personal en el Hospital
Regional Daniel Alcides Carrión Pasco, 2022**

Para optar el título profesional de:

Economista

Autores: Bach. Dancyn Diana HUAYTALLA VEGA

Bach. Valery Alexandra CARHUAS CARHUARICRA

Asesor: Dr. Marcelino Antonio BARJA MARAVI

Cerro de Pasco – Perú – 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ECONOMÍA



T E S I S

**Relación del nivel educativo, experiencia laboral, horas de
capacitación, edad y género con el salario del personal en el Hospital
Regional Daniel Alcides Carrión Pasco, 2022**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Daniel Joel PARIONA CERVANTES
PRESIDENTE

Dr. José Pablo SALAS GAMARRA
MIEMBRO

Dr. Marino Teófilo PAREDES HUERE
MIEMBRO

DEDICATORIA

A nuestros amados padres que nos brindan amor, cariño, protección y el sustento de toda una vida para ser mejores profesionales.

A todos los docentes de la E.F.P. de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Contables de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Dios, por su divino amor quien nos da la vida, por sus continuas bendiciones y su cuidado hacia nosotros.

A nuestros queridos padres, hermanos y amigos por ser generosos con nosotras, todo el tiempo durante nuestra formación.

A nuestros colegas y compañeros de clases, por brindarnos su amistad, trabajo en equipo, apoyarnos en las tareas y trabajos de investigación todo el tiempo que duro nuestra formación profesional.

A los docentes por su aporte con sus sabios enseñanzas y transferir conocimientos y experiencias en las clases compartidas.

RESUMEN

El estudio titulado: “Relación del Nivel Educativo, Experiencia Laboral, Horas de Capacitación, Edad y Género con el Salario del Personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco, 2022”, se desarrolló con el objetivo de analizar y determinar la relación e incidencia del nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación, edad y género con el salario del personal mediante el estudio explicativo. De acuerdo a los resultados obtenidos el coeficiente de correlación múltiple es 67.92%, este valor nos indica que todas las variables en conjunto tienen una relación positiva alta. El promedio del salario de los empleados del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco es de S/. 4,010.25 soles, el promedio del nivel educativo es el profesional universitario, el promedio de experiencia laboral es de 5 años, respecto a horas de capacitación promedio por el personal del Hospital Regional DAC Pasco es de 83 horas, la edad promedio de los trabajadores es de 37 años, el 64.3% de los trabajadores son mujeres y el 35.7% son hombres.

De acuerdo a la prueba de hipótesis general se llegó a la conclusión que existe suficiente evidencia estadística para concluir que: El nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación, edad y género se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022 y la hipótesis específica 1. el nivel educativo se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022, hipótesis específica 2. la experiencia laboral no se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

Hipótesis específica 3. Las horas de capacitación se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022, hipótesis específica 4. La edad se relaciona significativamente con el salario del

personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022 y la hipótesis específica 5. El género no se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

Palabras Claves: Salario, Nivel Educativo, Experiencia Laboral, Horas de Capacitación, Edad y Género.

ABSTRACT

The study entitled: "Relationship of the Educational Level, Work Experience, Training Hours, Age and Gender with the Salary of the Staff at the Daniel Alcides Carrión Pasco Regional Hospital, 2022", was developed with the objective of analyzing and determining the relationship and incidence educational level, work experience, hours of training, age and gender with the salary of the staff through the explanatory study.

According to the results obtained, the multiple reproduction coefficient is 67.92%, this value indicates that all the variables together have a high positive relationship. The average salary of the employees of the Daniel Alcides Carrión Regional Hospital in Pasco is S/. 4,010.25 soles, the average educational level is university professional, the average work experience is 5 years, regarding average hours of training by the staff of the DAC Pasco Regional Hospital is 83 hours, the average age of the workers is 37 years old, 64.3% of workers are women and 35.7% are men.

According to the general hypothesis test, it was concluded that there is sufficient statistical evidence to conclude that: The educational level, work experience, hours of training, age and gender are significantly related to the salary of the staff at the Daniel Alcides Regional Hospital Carrión, Pasco 2022 and the specific hypothesis 1. the educational level is significantly related to the salary of the staff at the Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022, specific hypothesis 2. work experience is not significantly related to the salary of the staff in the Daniel Alcides Carrión Regional Hospital, Pasco 2022.

Specific hypothesis 3. The hours of training are significantly related to the salary of the staff at the Daniel Alcides Carrión Regional Hospital, Pasco 2022, specific

hypothesis 4. Age is significantly related to the salary of the staff at the Daniel Alcides Carrión Regional Hospital, Pasco 2022 and the specific hypothesis 5. Gender is not significantly related to the salary of the staff at the Daniel Alcides Carrión Hospital, Pasco 2022.

Keywords: Salary, Educational Level, Work Experience, Training Hours, Age and Gender.

INTRODUCCIÓN

Señores Miembros del Jurado Calificador:

Es para nosotras un honor poner a vuestra consideración la tesis titulado: “Relación del Nivel Educativo, Experiencia Laboral, Horas de Capacitación, Edad y Género con el Salario del Personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco, 2022”, investigación que fue desarrollado según la estructura del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, iniciándose con la identificación del Problema de Investigación, el Marco Teórico, la Metodología y las Técnicas de Investigación, los Resultados y Discusión, para finalizar con las Conclusiones y Recomendaciones, con apoyo de las fuentes bibliográficas.

En el Capítulo I: consideramos el Problema de donde incluye la identificación de la investigación, delimitación de la investigación, formulación del problema, objetivos, justificación y limitaciones de la investigación.

En el Capítulo II, consideramos el Marco Teórico, donde se desarrolla los antecedentes del estudio, las bases teóricas científicas, la definición de términos, formulación de hipótesis, identificación de variables y operacionalización de variables referente a las variables de estudio.

En el Capítulo III, consideramos la Metodología y Técnicas de Investigación, el tipo, nivel, método, diseño de investigación, población y muestra, técnicas de recolección, procesamiento, tratamiento estadístico, selección y validación de instrumentos y la orientación ética.

En el Capítulo IV, consideramos los Resultados y discusión, análisis e interpretación de resultados obtenidos, descripción del trabajo de campo, presentación

de resultados obtenidos y el contraste de la hipótesis general y específicas para el cual se usó el test estadístico F de Fisher, R^2 , t de Student y el r de Pearson.

Finalmente, la investigación culminó en las conclusiones y recomendaciones, las mismas que fueron obtenidas como resultado de la contrastación de hipótesis, una de las conclusiones a que llegamos es que existe suficiente evidencia estadística para concluir que: El nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación, edad y género se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la Investigación	3
1.3. Formulación del Problema	4
1.3.1. Problema General.....	4
1.3.2. Problemas Específicos	4
1.4. Formulación de Objetivos	5
1.4.1. Objetivo General	5
1.4.2. Objetivos Específicos	5
1.5. Justificación de la Investigación	5
1.6. Limitaciones de la Investigación	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio	8
2.2. Bases Teóricas - científicas.....	13
2.3. Definición de Términos.....	19

2.4.	Formulación de Hipótesis	20
2.4.1.	Hipótesis General.....	20
2.4.2.	Hipótesis Específicos.....	20
2.5.	Identificación de Variables	21
2.6.	Definición operacional de Variables e indicadores	22

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de Investigación	23
3.2.	Nivel de Investigación.....	23
3.3.	Métodos de Investigación	24
3.4.	Diseño de Investigación	24
3.5.	Población y Muestra.....	25
3.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	26
3.6.1.	Técnicas de Recolección de Datos.....	26
3.6.2.	Instrumentos de Recolección de Datos.....	26
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación ...	26
3.8.	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	27
3.9.	Tratamiento Estadístico	28
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	29

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del Trabajo de Campo	31
4.2.	Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados.....	31
4.3.	Prueba de Hipótesis	47

4.4. Discusión de Resultados	57
------------------------------------	----

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Variables</i>	22
Tabla 2 <i>Estadísticas de fiabilidad</i>	27
Tabla 3 Resultados del Modelo Econométrico	32
Tabla 4 <i>Resultado de las Estadísticas Descriptivas</i>	34
Tabla 5 <i>Nivel educativo</i>	35
Tabla 6 <i>Género</i>	36
Tabla 7 <i>Horas Capacitación</i>	37
Tabla 8 <i>Experiencia Laboral</i>	38
Tabla 9 <i>Resultados de la Prueba de Multicolinealidad Breusch-Godfrey</i>	42
Tabla 10 <i>Resultados del Test de Factor de Inflación de Varianza (FIV)</i>	43
Tabla 11 <i>Heteroskedasticity Test: Harvey</i>	45
Tabla 12 <i>Resultados de la Prueba de Autocorrelación</i>	46
Tabla 13 <i>Resultados del Modelo Econométrico</i>	48
Tabla 14 <i>Matriz de Coeficiente de Correlación de Variables “r”</i>	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	35
Figura 2.....	36
Figura 3.....	37
Figura 4.....	39
Figura 5 <i>Edad de los Trabajadores</i>	39
Figura 6 <i>Gráfico de Prueba de Normalidad</i>	41
Figura 7.....	51
Figura 8.....	53
Figura 9.....	54
Figura 10	56
Figura 11	57

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Los sueldos y salarios en América Latina y El Caribe están en desigualdad dentro de su estructura de cada país, donde los que ganan más son unos cuantos a nivel de cada país, la mayoría de la población tienen ingresos bajos o están desempleados, hay muchas variaciones de los sueldos y salarios, esto depende de cada sector, sea público o privado, también de acuerdo al cargo y al área de desempeño profesional, pero la distribución de los sueldos y salarios no son homogéneos dista mucho la desigualdad, ni siquiera se acercan al mérito propio de cada profesional y que decir de la gente que no tiene ni empleo eventual.

En nuestro país las variaciones del salario es una cuestión que incomoda a todas las clases sociales, donde los padres de la patria encabezan los altos sueldos y salarios, así mismo los funcionarios de todo el sector público centralizado en la capital Lima, tienen altos salarios provocando una terrible

desigualdad en todos los sectores productivos de bienes o de servicios tanto en la capital, como en las regiones, gobiernos locales, centros poblados y comunidades campesinas en el interior del país.

El salario es el ingreso único en las familias peruanas, percibido por el intercambio de la fuerza corporal o intelectual a cambio de un salario, el mismo que les sirve para cubrir en parte su canasta familiar, con la adquisición de bienes y servicios que necesitan para la subsistencia, como educación, salud, recreación, desarrollo personal, social y cultural entre otras; entonces el salario en las familias es fundamental y aspecto básico para atender todas sus necesidades, el mismo que determina el bienestar, la calidad de vida de las personas en una sociedad moderna.

En la región Pasco los salarios está calificado de bajo, pese a los asientos mineros donde trabajan una parte mínima de la población los cuales tienen ingresos regulares; pero en la mayoría de la población bordean el sueldo mínimo y se extiende hasta los dos mil quinientos soles, este salario no cubre el total de la canasta familiar solo una parte, teniendo en cuenta que existen técnicos y profesionales con mano de obra desocupada, buscando oportunidades de empleo.

Lo mismo ocurre en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión en la ciudad de Cerro de Pasco, donde los salarios seguramente no están en equilibrio en todo el personal, hay trabajadores que ganan más, como trabajadores que ganan menos, esto debido al tiempo de ingreso y de servicio en la institución, esto nos motiva llevar a cabo la investigación, para analizar y explicar cómo están los salarios, en relación con la edad del trabajador, con la experiencia

laboral, el nivel educativo, las horas de capacitación y sobre todo según el género.

Es necesario estudiar esta problemática de los salarios a la luz de la teoría del capital humano, el mismo que señala que existe una relación entre la cualificación, la generación de productividad y la educación; analizando esta última premisa podemos afirmar que la teoría del capital enfoca que la educación tiene un impacto sobre los salarios o remuneraciones, donde se llega que la educación tiene una influencia muy fuerte sobre el salario. A su vez esto va acompañado de la inserción laboral por muchos jóvenes y señoritas de cada región que están desocupados, pero con ganas de trabajar a cambio de un salario para resolver sus necesidades básicas, es aquí donde se puede notar la diferencia salarial, y más aún cuando se trata de los diferentes géneros, los salarios varían enormemente. Estudiar y relacionar la variable salario con la edad, género, experiencia laboral, horas de capacitación y básicamente educación mediante un modelo econométrico nos servirá para describir y explicar las variables propuestas, de esta manera conocer y analizar el problema para luego tomar decisiones en bien de los trabajadores de esta institución.

1.2. Delimitación de la investigación

Delimitación Espacial

La investigación se desarrolló en el Hospital Daniel Alcides Carrión en la ciudad de Cerro de Pasco, donde se realizó la recolección de datos mediante encuesta.

Delimitación Temporal

El trabajo de investigación se desarrolló hasta el mes de junio del 2022.

Delimitación Conceptual o Temática

La investigación trató referente a las variables el nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación, edad y género en relación al salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco 2022.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo el nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación, edad y género se relaciona con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022?

1.3.2. Problemas Específicos

¿Cómo el nivel educativo se relaciona con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022?

¿Cómo la experiencia laboral se relaciona con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022?

¿Cómo las horas de capacitación se relaciona con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022?

¿Cómo la edad se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022?

¿Cómo el género se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022?

1.4. Formulación de Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar cómo el salario se relaciona con la edad, nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación y género del personal en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

1.4.2. Objetivos Específicos

Determinar cómo el nivel educativo se relaciona con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

Determinar cómo la experiencia laboral se relaciona con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

Determinar cómo las horas de capacitación se relaciona con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

Determinar cómo la edad se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

Determinar cómo el género se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

1.5. Justificación de la Investigación

Justificación Teórica

El estudio se desarrolló con el propósito de evidenciar como se relaciona nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación, edad y género en relación al salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco mediante un modelo econométrico de regresión lineal múltiple, que nos servirá para analizar la influencia de las variables independientes con la variable dependiente que es el salario, estos resultados nos permitirá

proponer mejora en los recursos intangibles e incorporar los conocimientos en las ciencias sociales.

Justificación Práctica

La presente investigación se basa en la necesidad de mejorar los salarios de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, los resultados del estudio permitirán elaborar estrategias para que los trabajadores puedan poner en práctica con el fin de tener un impacto en sus salarios y mejorar su calidad de vida.

Justificación Metodológica

Para lograr los objetivos propuestos, se recurrió a las técnicas e instrumentos de investigación como las encuestas y los cuestionarios para la recolección de datos, como los procesamientos en los softwares Excel y el Eviews, para medir y estimar los resultados.

Justificación Social

La investigación referente a las variables de estudio, tendrá un impacto positivo en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, ya que la investigación determinará que variables influyen en el salario, este análisis servirá para proponer estrategias de mejora del trabajador, para superar la calidad de vida.

1.6. Limitaciones de la Investigación

La presente investigación tuvo limitaciones en la calidad de datos recolectados por medio de las encuestas ya que las personas no siempre ponen la verdad de sus datos o información muchas veces estas son subjetivas, de la misma manera la administración del tiempo para dedicarnos a tiempo completo

en el estudio es la otra limitante, como el factor económico para el aspecto logístico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio

Paredes, (2018), en su tesis concluye: la correlación entre las variables de estudio cultura de organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, durante el año 2018, se ha obtenido una correlación de Pearson de 0,784 de valor correlacional, definiéndose como una correlación de alto grado según lo define (Ávila Acosta, 2002); también se ha hallado el valor para la prueba de T, hallándose un valor de -9,245 en esta prueba, lo que determina que se rechaza la Hipótesis Nula (H0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H1). Quedando entonces que Existe relación entre la cultura de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018. De la correlación entre las variables de estudio desempeño laboral y la dimensión actitud de organización de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, durante el año 2018, se ha obtenido una correlación de Pearson de 0,678 de valor correlacional, definiéndose como una correlación significativa según lo define Ávila Acosta,

2002); por lo que se rechaza la Hipótesis Nula (H0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H1). Quedando entonces que Existe relación entre la actitud de organización y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.

De la correlación entre las variables de estudio desempeño laboral y la dimensión actitud de convivencia de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, durante el año 2018, se ha obtenido una correlación de Pearson de 0,824 de valor correlacional, definiéndose que existe un alto grado de correlación según lo define (Ávila Acosta, 2002); por lo que se rechaza la Hipótesis Nula (H0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H1). Quedando entonces que Existe relación entre la actitud de convivencia y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018. Finalmente se concluye que la correlación entre las variables de estudio desempeño laboral y la dimensión actitud de trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, durante el año 2018, se ha obtenido una correlación de Pearson de 0,467 de valor correlacional, definiéndose que existe un significativo nivel de correlación según lo define (Ávila Acosta, 2002); por lo que se rechaza la Hipótesis Nula (H0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H1). Quedando entonces que Existe relación entre la actitud de trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018. (p.101).

Méndez, (2017), en su trabajo concluye: Las estimaciones encontraron un efecto promedio del incentivo salarial sobre la productividad intelectual de 15,4 puntos para un profesor de 30 años, de 12,59 puntos para un profesor de 40 años, de 9,15 puntos para un profesor de 50 años, y de casi 5 puntos para un profesor de 60 años etc. Lo que revela claramente la importancia del factor

incentivo, si lo comparamos con la diferencia estimada en el efecto sobre la producción intelectual, entre tener doctorado y maestría que es de seis puntos o menos, o la pertenencia a un grupo de investigación que es de seis puntos. Las mejores estimaciones de los modelos tobit se obtuvieron aplicando tasas de descuento muy bajas (1,9% y 0%). Se puede concluir que las estrategias de las universidades privadas de ofrecer primas por producción intelectual durante un periodo limitado (un año), no compite con el incentivo de la universidad pública, porque se requeriría un monto muy alto del valor marginal de la prima por producción intelectual para equilibrar el tiempo durante el cual los profesores de la universidad pública reciben su contraprestación, especialmente tratándose de profesores jóvenes. La ventaja que puede tener la universidad privada está en que el salario de enganche le permita contratar profesores con mayor habilidad investigativa. (p.131-1321).

Coronado, (2019), en su Tesis concluye: La predicción del salario por hora que percibe un hombre por su trabajo, en base a las estimaciones realizadas en el periodo 2011-2015, es de 6.1231 soles por hora, mientras que para las mujeres el salario por hora es 4.2161 soles: la brecha salarial tendría entonces un valor de 1.4523 soles por hora. En consecuencia, porcentualmente, las mujeres percibirían un 69% del sueldo que reciben los hombres por participar en el mercado laboral, lo cual equivale a una brecha salarial por género de 31%. Para el cálculo se tiene en cuenta, además, el porcentaje de hombres y mujeres que no se encuentran trabajando en el momento de realizar la encuesta pero que se encuentran buscando trabajo activamente. En base a las estimaciones realizadas, considerando el vector de probabilidades de que un individuo se encuentre o no en el mercado laboral, se concluye que el aumento de un año en

el nivel de escolaridad de la población (manteniendo constante el nivel de experiencia laboral) incrementa el salario por hora proveniente del trabajo en un promedio de 5.36%. De modo similar, un incremento de un año en el nivel de experiencia laboral de la población (sin variar sus años de escolaridad) significa que el salario por hora trabajada ascienda en un promedio de 4.59%. Se concluye entonces que la escolaridad es un factor más significativo para la determinación del salario. Al dividir las observaciones según el género, los porcentajes correspondientes a cada variable difieren: mientras que un incremento en escolaridad representa un aumento del 6.7% del salario por hora para los hombres, para las mujeres este porcentaje es de 5.6%; asimismo, para los años de experiencia laboral, los hombres ven incrementado su salario por hora en 6.2% frente a un 5.2% de las mujeres. A partir de ello, se concluye que ambas variables afectan positivamente en mayor medida al salario por hora que perciben los hombres.

En conclusión, la brecha salarial de género para el periodo 2011-2015 entre los trabajadores asalariados y dependientes en el Perú es de un 31%. Se obtuvo además que las variables nivel de escolaridad y años de experiencia laboral tienen un efecto positivo mayor en la determinación del salario por hora para el género masculino que el femenino. Finalmente, al eliminar la brecha salarial se logra un incremento del ingreso per cápita en un 12%; en adición, se logra disminuir la pobreza, pobreza extrema y desigualdad en los ingresos en un 4.3%, 1.24% y 7.3% respectivamente. (p.100-101).

Ríos, (2019), en su tesis concluye: El objetivo de esta investigación era encontrar si la educación pudiese contribuir con la reducción de la brecha salarial. En ese sentido mediante la aplicación de la reciente metodología

Oaxaca-Choe para panel de datos y el modelo de corte transversal pudo dar como resultado un favorable impacto de la educación en la disminución de la brecha salarial. Se encontró que hay una relación positiva entre ambas variables, la de educación y la del salario, obteniéndose un mayor salario debido a un mayor nivel educativo. Asimismo, al descomponer la brecha salarial, se encontró que el ratio de dotaciones dirigido a la educación se ha ido reduciendo en los últimos diez años. En una breve comparación con los resultados de Alemania, donde se implementó por primera vez esta metodología, se encuentra que la brecha salarial es de 0.277, mientras que para nuestro país esta cifra asciende a 0.919. Con ello se puede observar que, si bien nuestro país aún se encuentra en desventaja con los países desarrollados, se debe brindar mayor atención a la educación como herramienta para la reducción de la brecha salarial de género. Se debe incentivar y promover la inversión en educación tanto privada como pública para que pueda traer beneficios a nuestro país. No solo se debe incrementar el gasto público en el sector educativo, se deben implementar políticas públicas que protejan a los estudiantes contra la deserción escolar o el trabajo infantil. Si bien se pudieron encontrar resultados favorables en el presente trabajo, es importante mencionar la imposibilidad que se tuvo de incluir variables del módulo 4 de Enaho, como embarazo y enfermedad, para poder tener mejores resultados al tratarse de variables de selección. Solo se pudieron incluir estas variables para el modelo de corte transversal que se realizó en cada año por separado. Se recomendaría para futuras investigaciones incluir estas variables en el modelo de panel de datos para Perú y también incluir la experiencia que se tiene cuando se quiere ingresar al campo laboral. (p.40).

2.2. Bases Teóricas - científicas

Salario y Nivel Educativo

Schultz, (2017), nos dice referente al capital humano y el salario: “enfatisa la importancia de aumentar la inversión en capital humano, la mejora en habilidades y conocimientos es la clave para diferenciar a los mejores trabajadores y de esa manera serían los que ganasen más dinero” (p.141).

Becker, (1964), nos menciona resumidamente que: “invertir en la educación y entrenamiento de las personas (capital humano) e invertir en maquinaria (capital físico) proporciona solvencia” (p.9-49).

Según, **Mincer, (1974)**, en sus escritos hace énfasis que: “la inversión en educación escolar y superior explica dos tercios de la desigualdad de ingresos de hombres adultos, blancos y urbanos” (p.83-96).

La similitud de estos autores se encuentra en la explicación de que al aumentar la educación, habrá más capital humano, los trabajadores serán más productivos y por ende las empresas pagarían un mayor sueldo a los trabajadores más capacitados en conocimientos y habilidades.

Huerta, (2010) Investigar la tasa de rendimiento de la educación como una herramienta ampliamente utilizada para la definición de la política de inversión en educación se puede utilizar de forma consistente empleando datos de fuentes similares para estudios transversales, teniendo en cuenta varios factores” (p.119-135).

Según, **Sanchez & Otero, (2020)**, “Existe consenso en que invertir en capital humano, pero principalmente en educación, trae beneficios significativos tanto personales como para grupos, porque la inversión en educación no solo

aumenta salarios, sino que también promueve la movilidad social de los individuos y familias” (p.3).

Según, **Aristizabal & López, (2017)**, “Completar y ganar títulos en los niveles la educación tiene un efecto positivo adicional sobre los salarios, donde los que tienen títulos de licenciatura ganan salarios más altos que las personas que comenzaron la escuela secundaria pero no terminaron” (p.7).

Para, **Freire & Teijeiro, (2010)**, “La rentabilidad de la educación es uno de los temas bien analizados en economía de la educación. La mayoría de las teorías existentes coinciden en que la educación es un bien de inversión que aumenta la probabilidad de que un individuo gane un salario más alto. La decisión de los jóvenes de recibir formación adicional se verá influida por los costos individuales directos y de oportunidad de esta opción y los efectos posible en términos de futuras oportunidades de empleo y niveles de ingresos” (p.1).

Salario y Experiencia Laboral

Según, **Fukusaki, (2007)** y **Kasakis & Faggian, (2017)** Para ellos: “La experiencia es un factor para determinar el salario percibido, pero en ocasiones depende del tipo de formación, si el trabajo realizado requiere experiencia para desempeñarlo y el sector económico en el que se realizará el trabajo.” (p.43).

Según, **Espino, (2001)**, hace referencia:

La teoría del capital humano, que determina la calidad de la fuerza de trabajo, tiene sus raíces en la observación de comportamientos periódicos de los salarios: son más altos para los más educados y aumentan a lo largo de la vida laboral, rápidamente al principio, luego más lentamente hasta que empiezan a

disminuir. declive, estos modelos consideran que la acumulación de capital humano (donde los componentes observables más importantes son el nivel educativo y la experiencia) son los principales determinantes del ingreso individual, la desigualdad salarial y la distribución salarial; durante los primeros años de vida, las personas dan todo educación en el tiempo escolar, después de todo, en muchos países educativos; la escuela es obligatoria; el individuo debe entonces decidir si quiere invertir en Educación universitaria esta inversión, como cualquier otra inversión, ocurre todo el tiempo y cuando sus beneficios superan sus costos, hasta alcanzar el nivel de ambos son iguales.” (p.12).

Salario y Horas de Capacitación

Toda persona tiene derecho al desarrollo profesional y para ello es fundamental la integración de nuevos conocimientos relacionados con la profesión o el comportamiento laboral, a través de la formación. Incluso los desempleados deben ser capacitados para ingresar al mercado laboral.

Los cursos de formación se pueden clasificar en internos o externos. Las pasantías se realizan dentro de la empresa, durante el horario comercial normal y el empleado recibe un salario normal. Las actividades externas realizadas fuera del lugar de trabajo no son remuneradas, pero no suponen un gasto para el empleado.

De lo dicho se desprende que, si las actividades del empleado se prolongan más allá de la jornada laboral, resolveremos las horas extraordinarias, y si es domingo o feriado, atenderemos las jornadas principales, domingo o feriado. Por lo tanto, si un empleador requiere que un trabajador asista a una capacitación programada fuera del horario laboral, lo consideramos trabajo remunerado; además, si se tiene por orden del patrón, entonces el trabajador, por

cumplir sus instrucciones, tendrá derecho a la contraprestación correspondiente; en algunos casos, el trabajador se beneficia de la formación, ya que le permite mejorar sus habilidades técnicas o profesionales, pero debe haber un equilibrio para no perder al resto de trabajadores.

Según, **Pantigoso, (2021)**, referente a las capacitaciones del personal indica:

“Al respecto, D. Leg. El N° 1120 establece que no se aplicará el criterio de "generalidad" previsto en el artículo 37 de la ley a la deducción de gastos de capacitación "que satisfagan las necesidades específicas del empleador para invertir en capacitar a sus empleados" con el fin de influir en la generación de la renta imponible y el mantenimiento de los recursos productivos. Por su parte, el inciso k) del artículo 21 del reglamento LIR establece que los fondos destinados a la formación de los trabajadores deben entenderse como cantidades invertidas por el empleador con el objeto de potenciar las competencias profesionales de los trabajadores, con el fin de contribuir a la mejora de productividad empresarial, incluyendo cursos de formación profesional o carreras de grado académico, tales como carreras, cursos de posgrado y maestrías” (p.1).

Salario Edad y Género

Para, **Nordín & Pearson, (2010)**, “la relación entre salario, edad y género, quien concluyó que la tasa de retorno a la educación de las mujeres es de aproximadamente un punto porcentual más bajo que el nivel educativo de los hombres, lo que indica una posible discriminación en tamaño, el control de las sanciones de entrada al campo educativo vocacional no coincide entre hombres y mujeres con una licenciatura educación superior en Suecia y revelarlo

comparando a dos hombres con las mismas calificaciones ir a la escuela, hay un 20% de diferencia salarial entre los dos, mientras que en las mujeres las no conformidades alcanzaron el 12%. La multa por desajuste de ingresos será mayor para campos educativos con habilidades más específicas” (p.36).

Casas, Gallego, & Sepúlveda, 2003) Casas, A. F., Gallego, J. M. y Sepúlveda, C. E. (2003), “proponen que la ganancia constituye es simplemente un método para estimar la factibilidad de invertir en capital humano asociados con mayores niveles de educación, sin observar que pueden verse afectados por factores como la calidad de la educación, la aptitud y la capacidad de las personas. Variable el trabajo por cuenta propia es el logaritmo del salario mensual; Los autores concluyen que los hombres reciben la retribución es aproximadamente un 1,5% superior a la de las mujeres, en diferentes edades, pero; la variable que juega un papel fundamental en estas diferencias es tener padres profesionales” (p.43).

Regresión Lineal Múltiple

El modelo de regresión lineal empareja variables, la versión simple empareja dos variables; sin embargo, esta versión es insuficiente para explicar algunos fenómenos más complejos que engloban más de 2 variables. Así, se emplea la regresión lineal múltiple para relacionar la influencia que tiene más de una variable o su correlación con una tercera variable y más (**Granados, 2016, p.56**). En resumen, el modelo de regresión lineal múltiple es el modelo de regresión lineal simple a k variables explicativas, así la estructura de este modelo es la siguiente:

$$y = f(x_1, \dots, x_k) + \epsilon$$

Donde y es la variable dependiente o la variable explicada, x_1, \dots, x_k son las variables independientes o las variables explicativas, ϵ es el error que contiene el efecto de todas las variables distintas a x_1, \dots, x_k sobre y . Así, el modelo de regresión lineal múltiple tiene la siguiente forma:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k + \epsilon$$

Este modelo se usa en dos escenarios: primero, cuando la variable explicada (y) depende linealmente de cada una de las variables explicativas, y segundo, cuando solo un regresor no es suficiente para explicar la variabilidad de y (Carrasquilla, Chacón, Núñez, Gómez, Valverde y Guerrero, 2016, p.33-45). Para este modelo se deben cumplir los siguientes supuestos: independencia, los errores de las variables independientes deben ser independientes entre sí; linealidad, las variables deben tener una relación lineal; homocedasticidad, los errores deben tener una varianza constante; normalidad, las variables deben ser normales; y la no colinealidad, las variables explicativas no deben estar correlacionadas entre sí (Baños, Torrado, & Álvarez, 2019, p.1-10).

Para, Anderson, Sweeney, & Williams, (2012), El análisis de regresión múltiple estudia la relación entre una variable dependiente y dos o más variables independientes. En general, se suele utilizar p para representar el número de estos. Para la ecuación que describe la relación de la variable dependiente y con las variables independientes x_1, x_2, \dots, x_p y un término de error llamado modelo de regresión múltiple. Se inicia con el supuesto de que este modelo toma la forma siguiente.

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_p x_p + \epsilon$$

En el modelo de regresión múltiple, $\beta_0, \beta_1, \beta_2 \dots, \beta_p$, son los parámetros y el término de error ϵ (la letra griega épsilon) es una variable aleatoria. Examinando con atención este modelo vemos que y es una función lineal de x_1, x_2, \dots, x_p (la parte de $\beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \dots + \beta_px_p$) más el término de error ϵ . Este último corresponde a la variabilidad en y que no puede ser explicada por el efecto lineal de las p variables independientes.

2.3. Definición de Términos

Salario, “es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario, y en este último caso recibe el nombre de jornal, del término jornada” (Wikipedia, 2022, p.1).

Nivel Educativo, “Es el nivel más alto de educación que cualquiera puede alcanzar. Las personas más educadas suelen ganar más que las personas menos educadas” (Wikipedia, 2022, p.2).

Experiencia Laboral, “Es el conjunto de habilidades y conocimientos que una persona o grupo adquiere en un determinado trabajo, o durante un determinado periodo de tiempo. En otras palabras, la experiencia laboral se refiere no solo al trabajo en sí, sino también a lo que uno aprende de él” (Wikipedia, 2022, p.6).

Horas de Capacitación, “La definición de horas de capacitación o desarrollo de los empleados se refiere a todas las actividades que se realizan dentro de la empresa con el propósito de mejorar las actitudes, conocimientos, habilidades

y comportamiento de los empleados en general. Los programas de capacitación pueden ser útiles para atraer y retener talento” (Sesame, 2022, p.1-2)

Edad, “es cuánto tiempo ha vivido una persona u otro ser vivo, a partir del nacimiento” (Wikipedia, 2022, p.1).

Género, “Se refiere a las características y oportunidades sociales asociadas con ser hombre o mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños” (Wikipedia, 2022, p.3).

Regresión Lineal Múltiple, “El modelo de regresión lineal múltiple es un modelo estadístico de propósito general para evaluar las relaciones entre objetivos continuos y predictores. Las predicciones pueden ser campos continuos, categóricos o derivados, por lo que también se admiten relaciones no lineales” (Wikipedia, 2022, p.1).

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

El nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación, edad y género se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

2.4.2. Hipótesis Específicos

El nivel educativo se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

La experiencia laboral se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

Las horas de capacitación se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

La edad se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

El género se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

2.5. Identificación de Variables

V. 1 Dependiente

Salario

V. 2 Independiente

Edad del trabajador

Nivel educativo

Experiencia laboral

Horas de capacitación

Edad

Género

2.6. Definición operacional de Variables e indicadores

Tabla 1

Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN
V.D. • Salario	Salario	Salario	<p>Encuesta Cuestionario</p> <p>Modelo Econométrico Lineal Clásico</p> $S_t = \beta_0 + \beta_1 NE_t + \beta_2 EL_t + \beta_3 HC_t + \beta_4 E + \beta_5 G + \varepsilon_t$
V.I. • Nivel educativo • Experiencia Laboral • Horas de Capacitación • Edad • Género	Edad del trabajador	Años con que cuenta el personal	
	Nivel educativo	Secundaria completa	
		Superior tecnico	
		Superior Pedagógico	
		Superior universitario	
		Maestría	
	Doctorado		
	Experiencia laboral	Años de servicio en el trabajo	
	Horas de Capacitación	20 horas	
		30 horas	
		40 horas	
60 horas			
80 horas			
Género	Masculino		
	Femenino		

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es el explicativo, según **Arnao & Rojas, (1996)**, el tipo de investigación explicativa: “está orientada al descubrimiento de los factores causales que han podido incidir o afectar la ocurrencia de un fenómeno, así como establecer relaciones entre variables, en un lugar o tiempo determinado, también incluye la descripción, registro, análisis y explicación de la naturaleza actual.

3.2. Nivel de Investigación

El nivel utilizado es el correlacional, según **Moreno, (2016)**, el nivel de correlación: “Tiene el propósito de medir el grado de relación que exista entre 2 a más conceptos o variables; la correlación puede ser positiva o negativa; los estudios correlacionales se distinguen de los descriptivos principalmente en que,

mientras éstos se centran en medir con precisión las variables individuales, los estudios correlacionales evalúan el grado de relación entre dos variables.

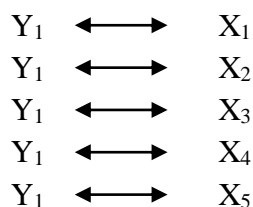
3.3. Métodos de Investigación

Según, Carrasco, (2005), el método de matematización: “Este método exacto permite arribar al enfoque del conocimiento científico se ocupa del modo de planificación, estadística y cálculo de probabilidades, ya que los fenómenos que se estudian deben expresarse cuantitativamente. Similar se refiere al método de inferencia, que permite la inducción y la inferencia en el proceso de análisis, síntesis de los hechos y fenómenos objeto de estudio, la inducción permite conocer a partir de hechos concretos, específicos e inferir las características de las teorías científicas en general. (p.273).

3.4. Diseño de Investigación

Según Pino, (2007), menciona que el diseño transversal correlacional: “este tipo de diseño consiste en medir y describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado” (p.358-359).

Esquema Diseño Transversal Correlacional



Donde:

Y_1, X_1 = Son las variables de estudio

\longleftrightarrow = Es el conector que significa correlación entre dos variables

$Y_1 =$ Salario

$X_1 =$ Nivel Educativo

$X_2 =$ Experiencia laboral

$X_3 =$ Horas de capacitación

$X_4 =$ Edad

$X_5 =$ Género

3.5. Población y Muestra

Población

La población para nuestra investigación está constituida por el total del personal del Hospital Daniel Alcides Carrión, según la Ordenanza Regional No. 468-2021-G.R.P/CR y de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP) que son 297 trabajadores.

Muestra

La muestra está estimada de acuerdo a la fórmula probabilísticas para la población finita, representada por 168 trabajadores Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco.

Según **Pino, (2007)**, denota el tamaño de muestra fue calculado con un margen o probabilidad de error E del 5%, la distribución estándar Z es de 1.96, la tasa de acierto en la distribución normal p es 0.5 y probabilidad de error en dicha distribución q es de 0.5 (teniendo en cuenta que $q=1-p$) (p.374); para el cual se utilizará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N Z^2 p q}{N E^2 + Z^2 p q}$$

Donde:

N = Población

n = Muestra

Z = Distribución Estándar

E = Margen o probabilidad de error

p = Tasa de acierto en la distribución normal

q = Probabilidad de error en la distribución

Reemplazando valores tendríamos:

$$n = \frac{297 (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{297 (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{285.2388}{1.7029}$$

n = 168 muestras

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica para recolectar datos fue la encuesta

3.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Para el estudio se ha considerado el instrumento de cuestionario simple con preguntas abiertas y cerradas.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

La selección del instrumento ha sido por el tipo de investigación para datos cuantitativos y nominales, para ello se consideró el cuestionario con preguntas abiertas y cerradas con seis ítems, de la validación y confiabilidad del instrumento de investigación, se hizo el procedimiento de validación con el alfa de Cronbach mediante el método factorial por correlacional y análisis de varianza, los resultados presentamos a continuación:

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,90	,91	6

Estos resultados nos indica que los instrumentos son homogéneos y el resultado viable porque está muy cercano a uno, entonces el instrumento es confiable de acuerdo a la validación del alfa de Cronbach.

3.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Recopilación de datos, es la primera tarea que realizamos mediante la aplicación de la encuesta a 168 trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión entre hombres y mujeres.

Preparación de datos, Una vez recopilado los datos de fuente primaria, ingresamos a organizar y verificar cada encuesta a fin de detectar algún error con el propósito de eliminar los datos incorrectos.

Entrada de datos, Los datos fueron ingresados al Microsoft Excel luego exportado al Eviews donde fueron procesados todas las estimaciones.

Procesamiento, Durante esta etapa ya tenemos los datos en el programa Eviews donde procesamos las estimaciones del modelo, las pruebas de los supuestos, la prueba de normalidad, pruebas de autocorrelación, heterocedasticidad, análisis y las pruebas de hipótesis F, t, r, R².

Interpretación de los Datos, En esta etapa interpretamos todos los resultados obtenidos de los datos analizados, incluyendo las pruebas de hipótesis a nivel general y específico acorde con los objetivos planteados.

Almacenamiento de Datos, en esta etapa final almacenamos en un archivo de forma organizada cada prueba y estimación realizada para un futuro uso que tendrá otro propósito de mejorar la investigación o darle uso académico en la enseñanza aprendizaje en los estudiantes de la carrera de Economía y carreras afines.

3.9. Tratamiento Estadístico

El tratamiento estadístico se llevó a cabo con el modelo econométrico de regresión lineal múltiple clásico, donde se desarrolló mediante el programa Excel y Eviews, aplicando el método de la estadística descriptiva e inferencial, para la prueba de hipótesis general el mismo que se utilizó el test estadístico F y para las hipótesis específicas se utilizó el t de Student y para comprobar la relación el R^2 y r de Pearson con la matriz de correlación de variables, a partir del modelo de regresión lineal múltiple clásico:

$$S_t = \beta_0 + \beta_1 NE_t + \beta_2 EL_t + \beta_3 HC_t + \beta_4 E_t + \beta_5 G_t + \varepsilon_t$$

Donde:

S_t = Salario

NE_t = Nivel Educativo

EL_t = Experiencia laboral

HC_t = Horas de capacitación

E_t = Edad

G_t = Género

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ y β_5 = Estimadores

ε_t = Variable aleatoria

Donde las hipótesis planteadas según la teoría económica revisada y en términos de los signos esperados de los diferentes coeficientes se propone a continuación:

Nivel Educativo: Se espera un coeficiente positivo (+), debido al supuesto a mayor nivel educativo mayor será el salario.

Experiencia laboral: También esperamos que su comportamiento sea positivo (+); pero algunos autores si revisamos la literatura de esta variable han logrado demostrar que este coeficiente es negativo (-), dado el tema de los rendimientos decrecientes en experiencia, nosotros sostenemos que la experiencia laboral tiene relación directa y positiva con los salarios de los trabajadores.

Horas de Capacitación: Se espera que tengue un comportamiento (+) en el supuesto caso, a mayores horas de capacitación del personal en la organización, mayor será la producción en sus horas de trabajo y por ende mejorará su salario.

Edad, en muchos estudios la edad también ha sido una variable relevante en relación al salario, por tanto, el coeficiente es (+) también.

Género: Esta variable tiene que ver mucho con la proposición que se plantea, si la variable dicotómica es determinada como 1 hombre y 0 mujer, se espera que tenga un coeficiente (+), si es al contrario se espera sea (-), esto significaría que existe discriminación salarial de los hombres hacia las mujeres, con el supuesto donde los hombres tienen mayor salario que las mujeres.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Durante el desarrollo de la investigación, se tuvo en cuenta el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad, como el Código de Ética de la Universidad y la práctica de valores, tratando de relucir sobre todo el respeto a los autores al momento de realizar una cita y referencias bibliográficos en

todas sus formas, dándoles su lugar, asumiendo el estilo APA en todo el desarrollo de la investigac

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del Trabajo de Campo

El trabajo de campo se desarrolló primeramente con la aplicación de las encuestas para recolectar la información de fuentes primarias a los 168 empleados trabajadores de las diferentes áreas del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco, aquí se incluye gerentes, funcionarios, médicos, enfermeras, personales administrativos, técnicos, obreros y personal de servicio

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Primeramente, les presentamos la estimación del modelo econométrico, seguido del coeficiente de correlación múltiple r , luego vendría los resultados de las estadísticas descriptivas, figuras cada uno con sus respectivas interpretaciones, luego presentamos la prueba de normalidad para verificar como se distribuyen los datos, la prueba de multicolinealidad, el método test de factor de inflación de varianza (FIV), el método gráfico de elipse de confianza para comprobar la multicolinealidad, seguido de la prueba de

heterocedasticidad, la prueba de autocorrelación con la prueba de Durbin Watson, seguido las pruebas de hipótesis general con el test estadístico F de Fisher y las hipótesis específicas desarrollados con el t de Student, luego vendría la discusión de resultados, las conclusiones, recomendaciones, fuentes bibliográficas y los anexos.

A continuación, presentamos los resultados del estudio:

Estimación del Modelo Econométrico

$$S_t = \beta_0 + \beta_1 NE_t + \beta_2 EL_t + \beta_3 HC_t + \beta_4 E_t + \beta_5 G_t + \varepsilon_t$$

Donde:

S_t = Salario

NE_t = Nivel Educativo

EL_t = Experiencia laboral

HC_t = Horas de capacitación

E_t = Edad

G_t = Género

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ y β_5 = Estimadores

ε_t = Variable aleatoria

Con la información recolectada del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión a 168 empleados (anexo 4) a continuación presentamos los resultados

Tabla 3

Resultados del Modelo Econométrico

Dependent Variable: LOG(S)

Method: Least Squares

Date: 09/22/22 Time: 07:01

Sample: 1 168

Included observations: 168

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	6.789580	0.241203	28.14879	0.0000
NE	0.235520	0.032961	7.145390	0.0000
EL	0.010924	0.008037	1.359268	0.1760
HC	0.008366	0.001529	5.472042	0.0000
E	-0.008568	0.004139	-2.069994	0.0400
G	0.103148	0.080009	1.289195	0.1992
R-squared	0.461690		Mean dependent var	8.090447
Adjusted R-squared	0.445076		S.D. dependent var	0.624270
S.E. of regression	0.465039		Akaike info criterion	1.341672
Sum squared resid	35.03438		Schwarz criterion	1.453242
Log likelihood	-106.7004		Hannan-Quinn criter.	1.386952
F-statistic	27.78837		Durbin-Watson stat	1.150217
Prob(F-statistic)	0.000000			

Nota. Elaboración propia según encuestas en el HRDAC, Pasco 2022.

Modelo Estimado:

$$\text{LOG(S)} = 6.789 + 0.235*\text{NE} + 0.0109*\text{EL} + 0.0083*\text{HC} - 0.0085*\text{E} + 0.103*\text{G}$$

Nivel Educativo

El coeficiente de la variable Nivel Educativo indica que, por cada nivel educativo logrado por el personal del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión el salario aumenta en 23.55%.

Experiencia Laboral

El coeficiente de la variable Experiencia Laboral indica que, por cada mes de experiencia laboral, el salario mensual aumentaría en razón al 1.09%.

Horas de Capacitación

El coeficiente de Horas de Capacitación indica por cada hora de capacitación los trabajadores tendrían un aumento en el salario del 0.83%.

Edad

El coeficiente edad indica que por cada mes que pasa en la edad del trabajador disminuye el salario en 0.85%.

Género

El coeficiente género indica que los hombres ganan en promedio el 10.30% más que las mujeres, manteniéndose las demás variables constante.

Coefficiente de Correlación Múltiple (r)

$R^2 = 0.461690$ sacando la raíz obtenemos el coeficiente de correlación múltiple

$$\sqrt{0.461690} = 0.6795$$

$r = 67.95\%$

El valor del coeficiente de correlación múltiple es 67.92%, este valor nos indica que todas las variables en conjunto tienen una relación positiva alta cercano a 1 por lo que las variables del modelo se mueven de manera similar y en el mismo sentido.

Tabla 4

Resultado de las Estadísticas Descriptivas

	S	NE	EL	HC	E	G
Mean	4010.250	3.517857	5.071429	82.97619	36.65476	0.357143
Median	3250.000	4.000000	4.000000	100.0000	32.00000	0.000000
Maximum	12900.00	6.000000	35.00000	100.0000	69.00000	1.000000
Minimum	780.0000	1.000000	1.000000	0.000000	21.00000	0.000000
Std. Dev.	2855.209	1.183586	5.457041	28.48594	11.71773	0.480590
Skewness	1.532620	-0.086151	3.307010	-1.356403	1.331616	0.596285
Kurtosis	4.692857	2.540834	15.37980	3.449313	3.752288	1.355556
Jarque-Bera	85.83020	1.683651	1379.033	52.92836	53.61117	28.88494
Probability	0.000000	0.430923	0.000000	0.000000	0.000000	0.000001
Sum	673722.0	591.0000	852.0000	13940.00	6158.000	60.00000
Sum Sq. Dev.	1.36E+09	233.9464	4973.143	135511.9	22929.98	38.57143
Observations	168	168	168	168	168	168

Nota. Elaboración propia según encuestas en el HRDAC Pasco, 2022.

Interpretación:

El promedio del salario de los empleados del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco es de S/. 4,010.25 soles, mientras que el promedio del nivel educativo es el profesional universitario, el promedio de experiencia laboral es de 5 años, respecto a horas de capacitación promedio por el personal del Hospital Regional DAC Pasco es de 83 horas, la edad promedio de los trabajadores es de 37 años.

Como máximo el salario mensual es de S/. 12,900 soles y como mínimo es de S/. 780 soles, como máximo el nivel educativo es 6 con estudios de doctorado y como mínimo es 1 que es con estudios secundarios, como máximo la experiencia laboral es 35 años y como mínimo es 1 año, como máximo las horas de capacitación es 100 horas y como mínimo es 0 horas de capacitación, como máximo la edad del trabajador es de 65 años y el mínimo es de 21 años.

El 50% del salario es menor o igual a S/. 3,250 soles, el 50% del nivel educativo es menor o igual a 4 que es el nivel universitario, el 50% de la experiencia laboral es menor o igual que 4 años, el 50% de horas de capacitación es menor o igual que 100 horas y el 50% de la edad del trabajador es menor o igual que 32 años.

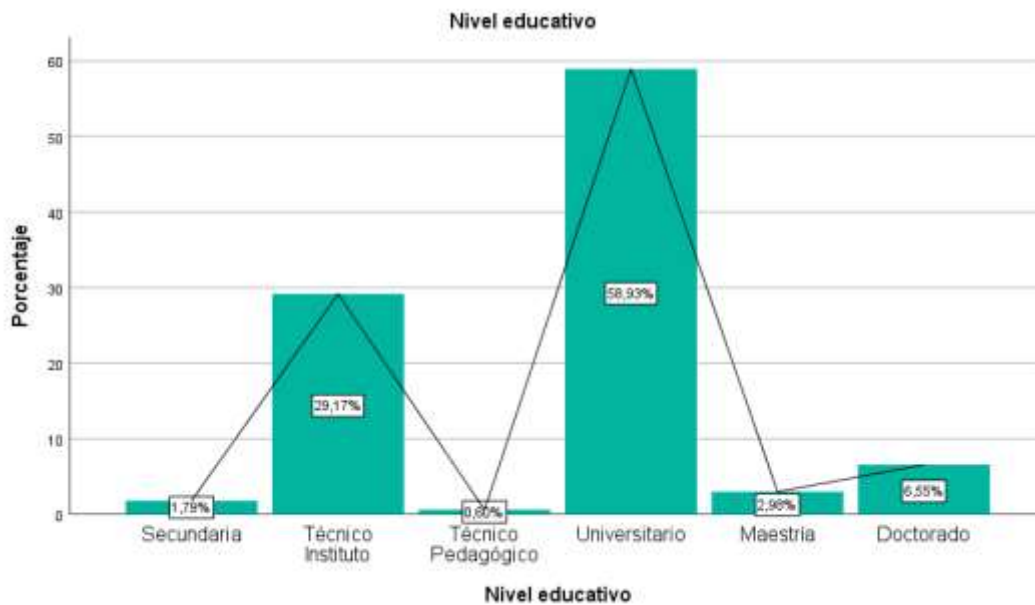
Tabla 5

Nivel educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria	3	1,8	1,8	1,8
	Técnico Instituto	49	29,2	29,2	31,0
	Técnico Pedagógico	1	,6	,6	31,5
	Universitario	99	58,9	58,9	90,5
	Maestría	5	3,0	3,0	93,5
	Doctorado	11	6,5	6,5	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según datos de encuesta en el HRDAC Pasco, 2022.

Figura 1



Interpretación:

Los datos estadísticos nos muestran que el 58.93% de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión afirman que tienen un nivel educativo superior universitario, el 29.17% dicen que tienen un nivel educativo Técnico de Instituto Superior, el 6.55% mencionan que tienen un nivel educativo de Doctorado, el 2.98% afirma tener un nivel educativo de Maestría, el 1.79% dice tener solo secundaria y el 0.60% dice tener un nivel educativo de Técnico de Pedagógico.

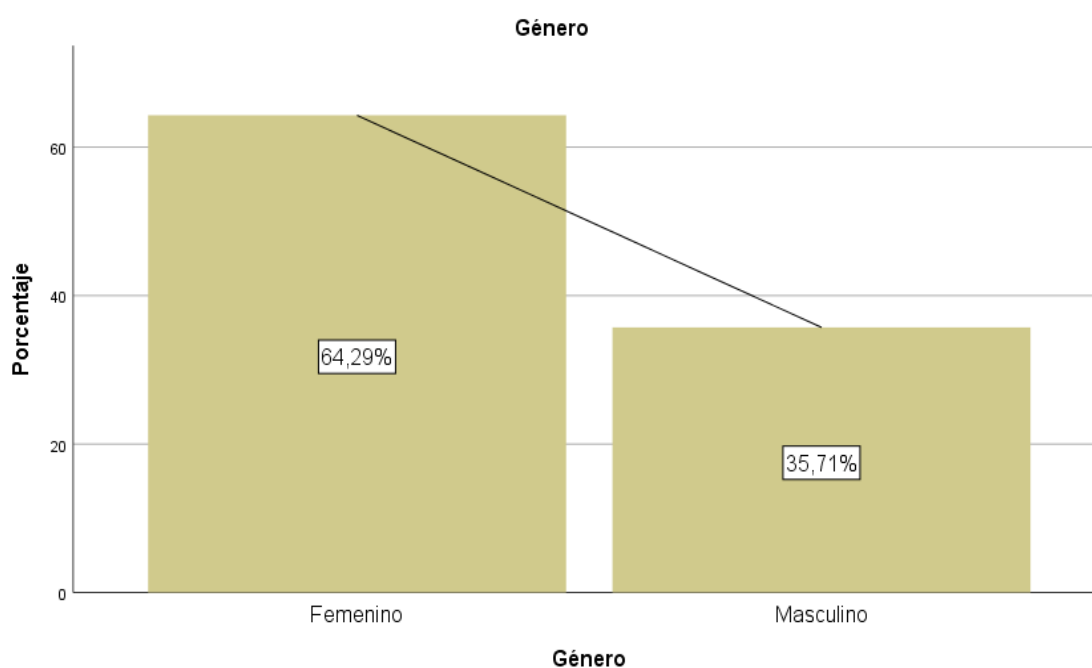
Tabla 6

Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	108	64,3	64,3	64,3
	Masculino	60	35,7	35,7	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según datos de encuesta en el HRDAC Pasco, 2022.

Figura 2



Interpretación:

La información estadística nos muestra que el 64.29% de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión son mujeres y el 35.71% son hombres, esta información no da a conocer que las mujeres tienen mayor participación como trabajadores en el Hospital Regional DAC Pasco, aquí podemos observar que no hay igualdad de género.

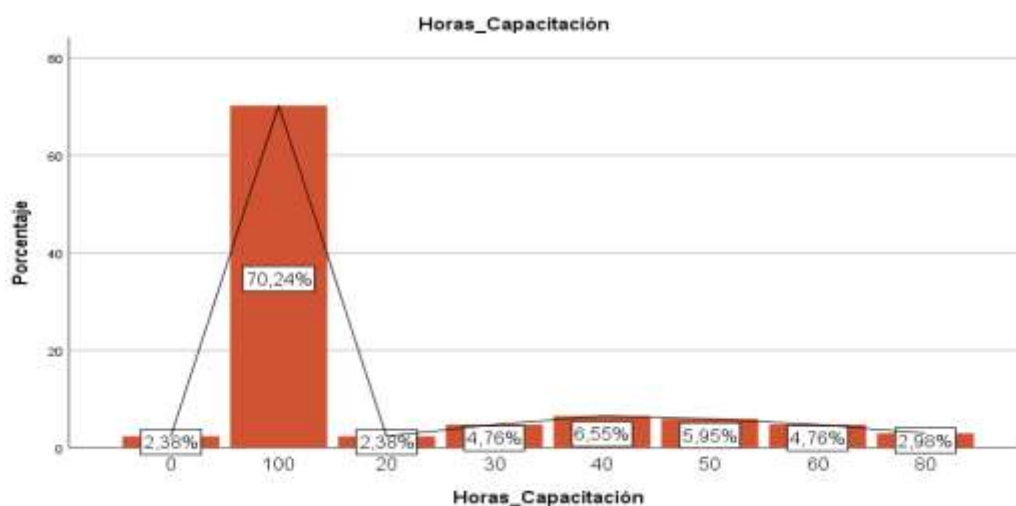
Tabla 7

Horas Capacitación

Horas de Capacitación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 0	4	2,4	2,4	2,4
100	118	70,2	70,2	72,6
20	4	2,4	2,4	75,0
30	8	4,8	4,8	79,8
40	11	6,5	6,5	86,3
50	10	6,0	6,0	92,3
60	8	4,8	4,8	97,0
80	5	3,0	3,0	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según datos de encuesta en el HRDAC Pasco, 2022.

Figura 3



Interpretación:

La información estadística nos muestra que el 70.24% de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión tienen más de 100 horas de capacitación en el último año, el 6.55% tiene 40 horas de capacitación el 5.95% tiene 5° horas de capacitación, el 4.76% tiene 30 y 60 horas de capacitación y el 2.38% tiene 20 horas de capacitación y cero horas de capacitación.

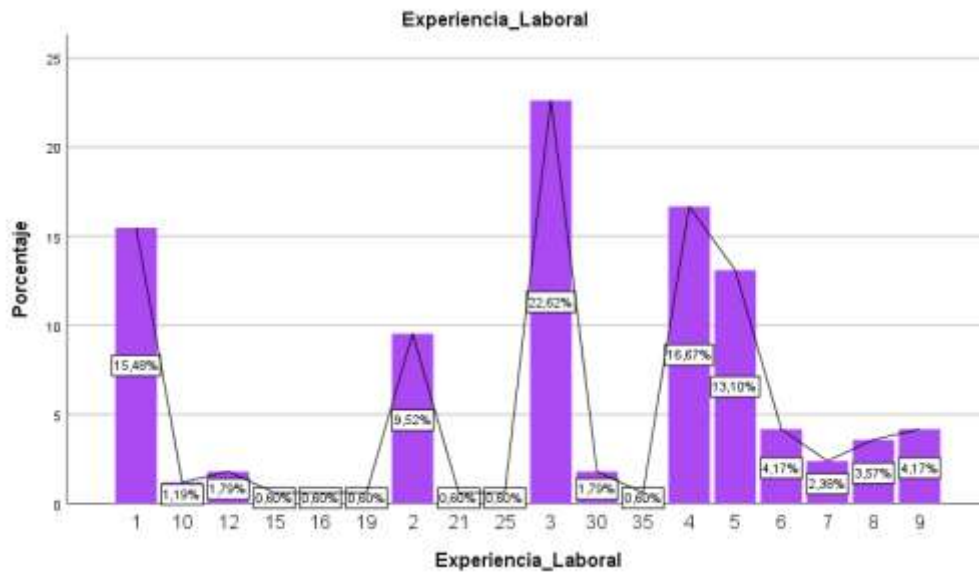
Tabla 8

Experiencia Laboral

Años Experiencia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	26	15,5	15,5	15,5
10	2	1,2	1,2	16,7
12	3	1,8	1,8	18,5
15	1	,6	,6	19,0
16	1	,6	,6	19,6
19	1	,6	,6	20,2
2	16	9,5	9,5	29,8
21	1	,6	,6	30,4
25	1	,6	,6	31,0
3	38	22,6	22,6	53,6
30	3	1,8	1,8	55,4
35	1	,6	,6	56,0
4	28	16,7	16,7	72,6
5	22	13,1	13,1	85,7
6	7	4,2	4,2	89,9
7	4	2,4	2,4	92,3
8	6	3,6	3,6	95,8
9	7	4,2	4,2	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia según datos de encuesta en el HRDAC Pasco, 2022.

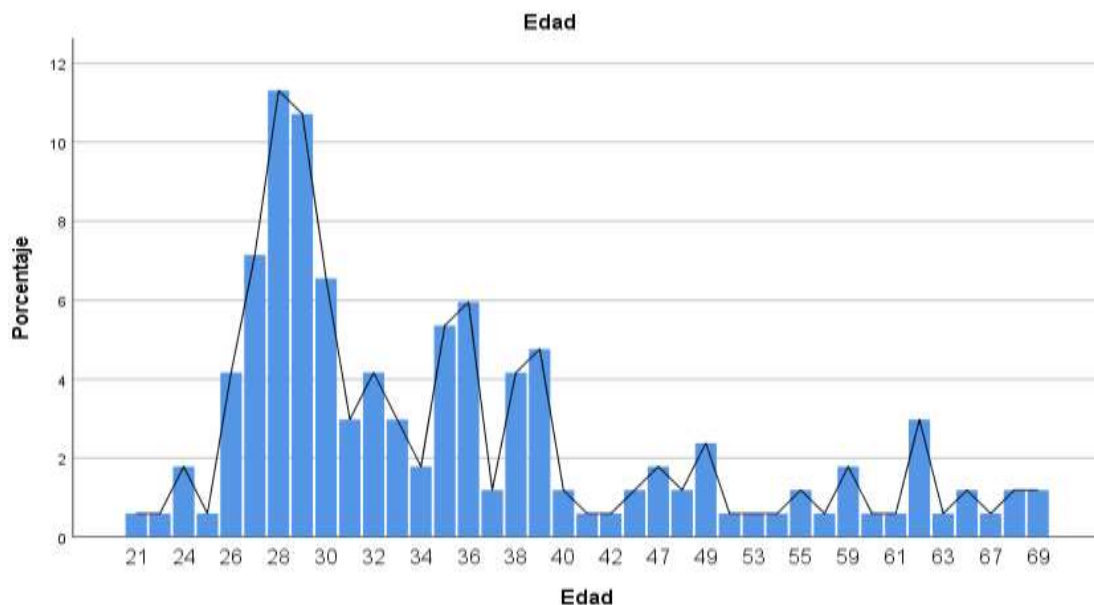
Figura 4



Interpretación:

La información estadística nos muestra que el 22.62% de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión tienen 3 años de experiencia laboral, el 16.67% tienen 4 años de experiencia, el 15.48% tiene 1 año de experiencia, el 13.10% tienen 5 años de experiencia laboral, el 9.52% tiene 2 años de experiencia, el 4.17% tiene 9 años de experiencia laboral, el 4.17% tiene 6 años de experiencia laboral

Figura 5
Edad de los Trabajadores



Interpretación:

La información estadística nos muestra que la edad de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco se concentra entre los 21 años a 40 años siendo los trabajadores jóvenes que va del 1% al 11% y de 41 años a 69 años se concentra una mínima población que no pasa del 3% el grupo de trabajadores de mayor edad.

Prueba de Diagnóstico del Modelo Económico

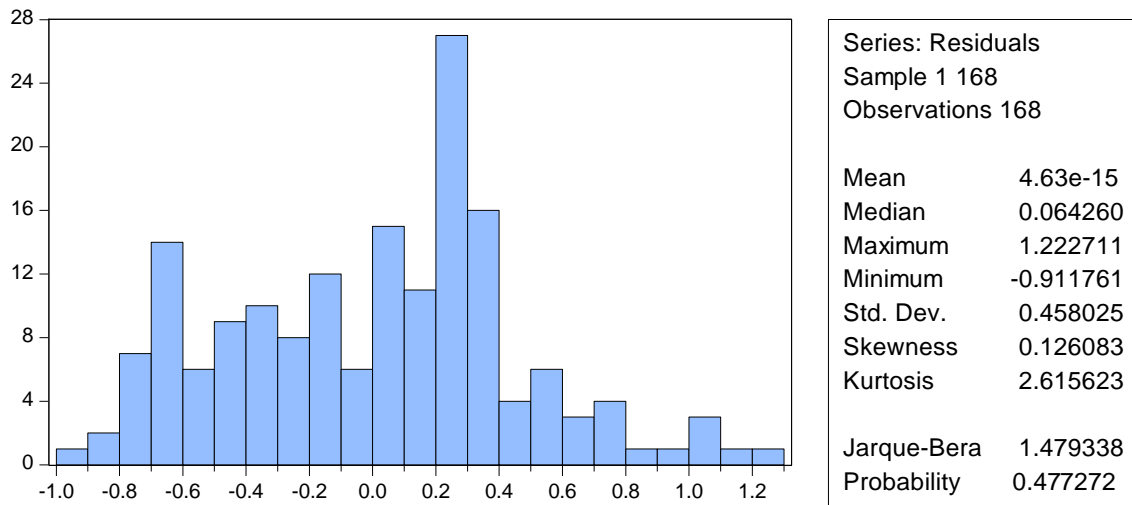
Prueba de Normalidad

Esta prueba nos indica la forma de verificar errores y de cómo se distribuyen los datos de manera normal, para ello realizamos la prueba Jarque Bera para comprobar si los datos se ajustan a la distribución normal. Esta prueba también verifica como se desvían los coeficientes de asimetría y curtosis de una distribución muestral. Para esta prueba se debe tener en cuenta que el p-valor este asociado al estadístico JB. La regla de decisión es si la probabilidad del p-valor es mayor que el nivel de significancia, se dice que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, por tanto, los datos se ajustan a una distancia normal, de esta manera podemos verificar esta prueba.

Ahora presentamos los resultados de la prueba de normalidad:

Figura 6

Gráfico de Prueba de Normalidad



Interpretación:

De acuerdo a los datos estadísticos de la figura 6, los resultados nos muestran la distribución de los errores, mediante la gráfica histograma de residuos. En la parte baja del cuadro se observa el test de Jarque Bera que es igual a 1.479338. Por otro lado, la probabilidad (p-valor) es 0.477272 en este caso es mayor que el nivel de significancia 0.05. Luego, aceptamos que los residuos se distribuyen normalmente, no hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, por tanto, los datos se ajustan a una distribución normal.

Prueba de Multicolinealidad Método Breusch – Godfrey de 1er orden

La multicolinealidad es un problema que surge cuando las variables explicativas del modelo están altamente correlacionadas entre sí. Este es un problema complejo, porque en cualquier regresión las variables explicativas que van a presentar algún grado de correlación, en nuestro modelo todas las variables están correlacionadas, ante ello realizamos la prueba a partir del siguiente supuesto:

H₀. No existe problema de multicolinealidad.

H_a: Si existe problema de multicolinealidad.

Tabla 9**Resultados de la Prueba de Multicolinealidad Breusch-Godfrey**

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	25.91959	Prob. F(2,160)	0.0000
Obs*R-squared	41.11129	Prob. Chi-Square (2)	0.0000

Test Equation:

Dependent Variable: RESID

Method: Least Squares

Date: 09/22/22 Time: 22:45

Sample: 1 168

Included observations: 168

Presample missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.030952	0.213838	0.144747	0.8851
NE	-0.006841	0.028845	-0.237165	0.8128
EL	-0.001843	0.007035	-0.261939	0.7937
HC	-0.000916	0.001350	-0.678716	0.4983
E	0.001828	0.003682	0.496359	0.6203
G	0.027406	0.070076	0.391095	0.6962
RESID (-1)	0.322010	0.077064	4.178487	0.0000
RESID (-2)	0.276592	0.077710	3.559300	0.0005
R-squared	0.244710	Mean dependent var	4.63E-15	
Adjusted R-squared	0.211666	S.D. dependent var	0.458025	
S.E. of regression	0.406672	Akaike info criterion	1.084828	
Sum squared resid	26.46112	Schwarz criterion	1.233588	
Log likelihood	-83.12551	Hannan-Quinn criter.	1.145202	
F-statistic	7.405598	Durbin-Watson stat	2.114047	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Interpretación:

Con los resultados de la tabla 9, podemos concluir, como el p-valor del F-statistic es Prob. F (2,160) = 0.000 y la Prob. Chi-Square (2) $X^2 = 0.000$ ambos menores que el grado de significancia 0.05, decimos que son significativos, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna y concluimos que No existe problema de multicolinealidad en el modelo. Así mismo se realizó la prueba con el 2do. Orden, donde también pudimos comprobar que no existe problema de multicolinealidad en el modelo con una Prob. F (2,160) = 0.000 y la Prob. Chi-Square (2) $X^2 = 0.000$.

Método Test de Factor de Inflación de Varianza (FIV)

Para corroborar el método anterior, probaremos la multicolinealidad con este método, que menciona entre mayor es el valor del FIV, mayor colinealidad tienen las variables explicativas. Como regla definimos, si el FIV de una variable es superior a 10 (esto sucede cuando R^2 excede de 0.90) entonces se dice que esa variable es muy colineal. Ahora podemos observar los resultados:

Tabla 10

Resultados del Test de Factor de Inflación de Varianza (FIV)

Variance Inflation Factors
Date: 09/22/22 Time: 22:58
Sample: 1 168
Included observations: 168

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	0.058179	45.19558	NA
NE	0.001086	11.61979	1.175273
EL	6.46E-05	2.775653	1.485229
HC	2.34E-06	13.96616	1.464619
E	1.71E-05	19.69933	1.816630
G	0.006401	1.776042	1.141741

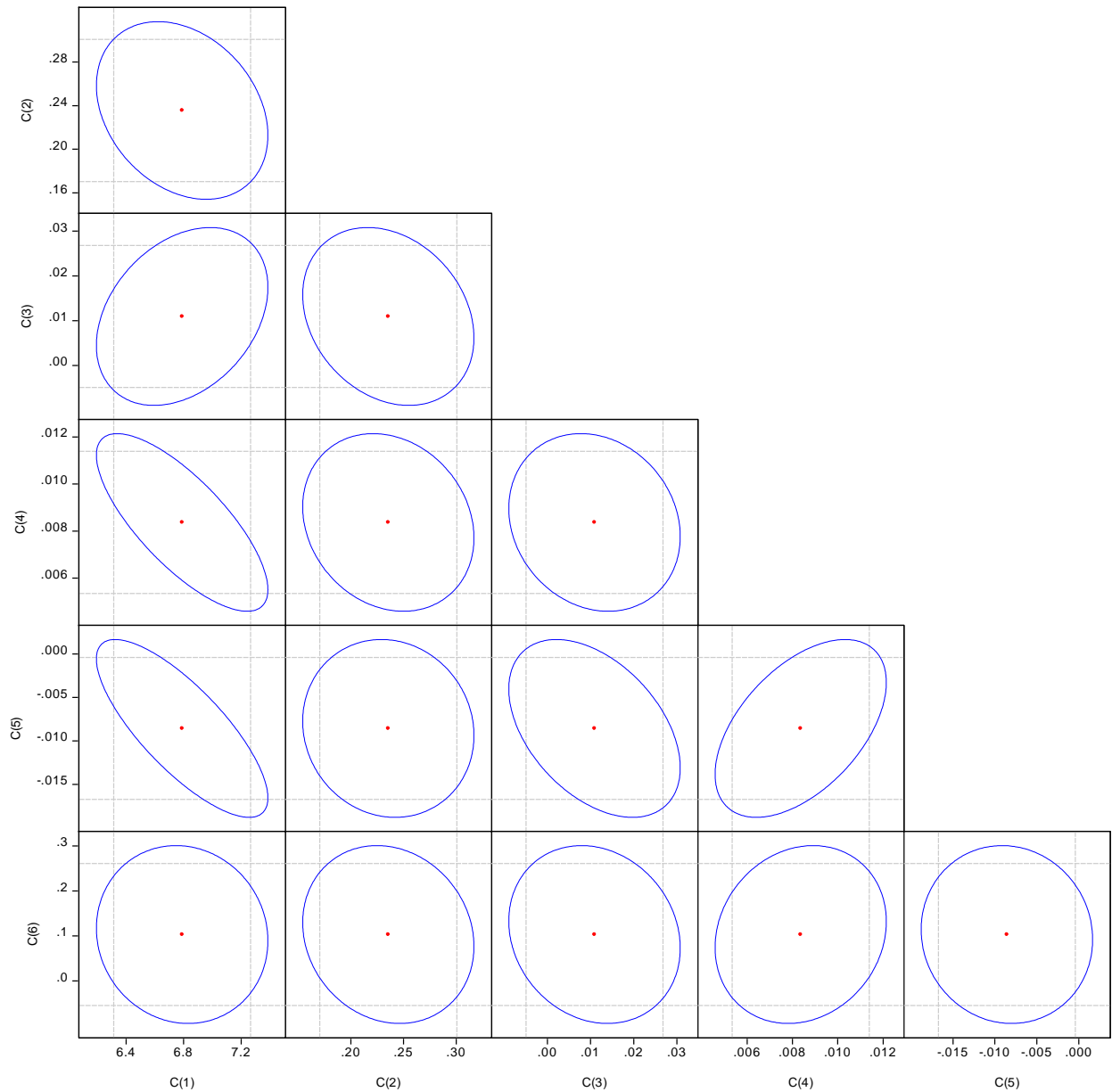
Interpretación:

Según los resultados estadísticos de la prueba del VIF nos ubicamos en la última columna de los resultados y observamos los 5 valores de las variables NE, EL, HC, E y G los cuales son menores que 10 por lo que concluimos que no existe problema de multicolinealidad entre las variables regresoras.

Método por el Gráfico de Elipse de Confianza para comprobar Multicolinealidad

Para esta prueba debo quitar la variable dependiente y solo trabajamos con las variables NE, EL, HC, E y G a un nivel de confianza de 95.

Resultados Gráfico de Elipse de Confianza



Interpretación:

Como podemos observar en la figura 7 podemos indicar todas las variables no están muy correlacionadas o asociados estos resultados nos indican que el modelo econométrico no tiene multicolinealidad.

Prueba de Heterocedasticidad

Es importante realizar la prueba de heterocedasticidad al modelo econométrico para verificar las perturbaciones μ , tienen la misma varianza σ^2 . En caso si este

supuesto no se satisface, hay heterocedasticidad, para este modelo utilizaremos la prueba el test de Harvey, esta prueba en ningún caso se apoya en el supuesto de normalidad, debemos tener en cuenta que la hipótesis nula es el que afirma no hay heterocedasticidad. Por otro lado, si el valor de X^2 estimado excede el valor de X^2 visto en la tabla en el nivel de significancia ubicado, la conclusión es que se acepta la H_0 y se puede afirmar la presencia de heterocedasticidad. Pero si el valor x^2 obtenido es menor al valor X^2 de la tabla en el nivel de significancia seleccionado, la conclusión es que se acepta la H_0 y se confirma que los residuos son homoscedasticas.

Estos resultados podemos ver en la siguiente tabla 11.

Tabla 11

Heteroskedasticity Test: Harvey

F-statistic	1.904181	Prob. F(5,162)	0.0964
Obs*R-squared	9.325466	Prob. Chi-Square(5)	0.0968
Scaled explained SS	7.239030	Prob. Chi-Square(5)	0.2035

Test Equation:
 Dependent Variable: LRESID2
 Method: Least Squares
 Date: 09/22/22 Time: 23:20
 Sample: 1 168
 Included observations: 168

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-4.509683	1.004683	-4.488660	0.0000
NE	0.210365	0.137293	1.532241	0.1274
EL	-0.015106	0.033475	-0.451273	0.6524
HC	0.012479	0.006368	1.959644	0.0518
E	0.009136	0.017241	0.529888	0.5969
G	-0.361273	0.333263	-1.084047	0.2800

R-squared	0.055509	Mean dependent var	-2.604933
Adjusted R-squared	0.026358	S.D. dependent var	1.963072
S.E. of regression	1.937028	Akaike info criterion	4.195248
Sum squared resid	607.8365	Schwarz criterion	4.306818
Log likelihood	-346.4008	Hannan-Quinn criter.	4.240528
F-statistic	1.904181	Durbin-Watson stat	2.030976
Prob(F-statistic)	0.096369		

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 11 podemos observar que el Obs*R-squared tiene el valor de 9.325466 ahora con la ayuda de la tabla X^2 se observa que para 5 gl y un nivel de significancia de 0.05 el valor de la tabla es de 11.070 (ver tabla en anexos). En este caso el valor estimado es menor al valor de la tabla por lo que se rechaza la hipótesis nula y se confirma que no existe presencia de heterocedasticidad, eso también lo confirma la prueba F siendo su probabilidad 0.964 mayor que el grado de significancia.

Prueba de Autocorrelación

La prueba de correlación va asociada con la Durbin Watson, para encontrar un límite inferior y un límite superior, la regla de decisión es si el valor “d” calculado cae por fuera de estos valores críticos, se asume la decisión respecto a la presencia de correlación serial positiva o negativa. Todo dependerá de los límites con el número de observaciones z y del número de variables explicativas, pero no así las valores que adquieren estas variables explicativas.

A continuación, observamos las estimaciones:

Tabla 12

Resultados de la Prueba de Autocorrelación

Dependent Variable: LOG(S)
 Method: Least Squares
 Date: 09/23/22 Time: 00:12
 Sample: 1 168
 Included observations: 168

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	6.789580	0.241203	28.14879	0.0000
NE	0.235520	0.032961	7.145390	0.0000
EL	0.010924	0.008037	1.359268	0.1760
HC	0.008366	0.001529	5.472042	0.0000
E	-0.008568	0.004139	-2.069994	0.0400
G	0.103148	0.080009	1.289195	0.1992
R-squared	0.461690	Mean dependent var		8.090447
Adjusted R-squared	0.445076	S.D. dependent var		0.624270
S.E. of regression	0.465039	Akaike info criterion		1.341672
Sum squared resid	35.03438	Schwarz criterion		1.453242
Log likelihood	-106.7004	Hannan-Quinn criter.		1.386952
F-statistic	27.78837	Durbin-Watson stat		1.150217
Prob(F-statistic)	0.000000			

Interpretación:

Los resultados de la tabla 12 nos muestra un Durbin Watson de 1.150217. por otro lado, debemos observar la tabla estadística “d” Durbin Watson que se encuentra en los anexos del estudio para 168 observaciones y 6 variables a un grado de significancia de 0.05, corresponde al intervalo [1.707 1.831] el valor estimado se encuentra comprendido fuera del intervalo, entonces concluimos que si existe autocorrelación.

4.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis General

H₀: El nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación, edad y género no se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

H_a: El nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación, edad y género se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

Según los resultados del modelo econométrico tenemos:

Tabla 13**Resultados del Modelo Económico**

Dependent Variable: LOG(S)
 Method: Least Squares
 Date: 08/31/22 Time: 00:34
 Sample: 1 168
 Included observations: 168

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	6.789580	0.241203	28.14879	0.0000
NE	0.235520	0.032961	7.145390	0.0000
EL	0.010924	0.008037	1.359268	0.1760
HC	0.008366	0.001529	5.472042	0.0000
E	-0.008568	0.004139	-2.069994	0.0400
G	0.103148	0.080009	1.289195	0.1992
R-squared	0.461690	Mean dependent var	8.090447	
Adjusted R-squared	0.445076	S.D. dependent var	0.624270	
S.E. of regression	0.465039	Akaike info criterion	1.341672	
Sum squared resid	35.03438	Schwarz criterion	1.453242	
Log likelihood	-106.7004	Hannan-Quinn criter.	1.386952	
F-statistic	27.78837	Durbin-Watson stat	1.150217	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Nota. Elaboración propia según los datos encuestados

Modelo Económico Estimado

$$S_t = 6.789580 + 0.235520 \cdot NE_t + 0.010924 \cdot EL_t + 0.008366 \cdot HC_t - 0.008568 \cdot E_t + -0.103148 \cdot G_t + \varepsilon_t$$

F-Statistic = 27.78837

Prob(F-statistic) = 0.000000

Conociendo la regla de decisión siguiente:

Cuando: $F\text{-statistic} > F_\alpha(k-1, n-k)$ si esto se da se rechaza la hipótesis nula H_0 :

Como:

$$27.78837 > F_{0.05}(5, 162)$$

$$27.78837 > 2.21 \text{ (según tabla estadístico anexo 6)}$$

Significa que al menos un β_j no puede quedar nulo a un 0.05 de nivel de significancia.

Conclusión:

Los resultados del modelo econométrico que existe suficiente evidencia estadística para concluir que: El nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación, edad y género se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

El coeficiente de determinación (R – Squart)

$$R^2 = 1 - \frac{\sum e_i^2}{\sum y_1^2} = 0.461690$$

De acuerdo a los resultados del modelo, tenemos un R² de 0.461690, lo cual es significativo.

Conclusión:

Significa que el 46.17% de la variación del salario, está explicada por las variables nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación, edad y género. Por lo tanto, el R² observado sugiere que la línea de regresión muestral se ajusta moderadamente a la información. Por lo tanto: Existe relación significativa entre el salario y nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación, edad y género del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión.

Tabla 14

Matriz de Coeficiente de Correlación de Variables “r”

	S	NE	EL	HC	E	G
S	1	0.5205	0.2141	0.3760	-0.0954	0.1351
NE	0.5205	1	0.3335	0.0925	0.1636	0.1887
EL	0.2141	0.3335	1	-0.0976	0.4794	0.2687
HC	0.3760	0.0925	-0.0976	1	-0.5067	-0.2049
E	-0.0954	0.1636	0.4794	-0.5067	1	0.2591
G	0.1351	0.1887	0.2687	-0.2049	0.2591	1

De acuerdo a los resultados obtenidos del coeficiente de correlación, donde podemos observar que:

El Salario está relacionado en un 52.05% con el Nivel Educativo

El Salario está relacionado en un 21.41% con la Experiencia Laboral

El Salario está relacionado en un 37.60% con las Horas de Capacitación

El Salario está relacionado negativamente en un 9.54% con la Edad del Trabajador

El Salario está relacionado en un 13.51% con el Género

Conclusión:

Según los datos estadístico podemos concluir que existe relación significativa entre el Salario y el Nivel Educativo, Experiencia Laboral, Horas de Capacitación, Edad y Género en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H₀: El nivel educativo no se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

H₁: El nivel educativo se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

De acuerdo a la fórmula para la prueba t^* tomamos la siguiente expresión:

$$t^* = \frac{\hat{\beta}_i}{S\hat{\beta}_i}$$

Donde:

$\hat{\beta}_i$ = Es el coeficiente estimado

$S\hat{\beta}_i$ = Es el error estándar del estimador

Reemplazando valores para nuestra primera prueba tendremos:

$$t^* = \frac{\hat{\beta}_1}{S\hat{\beta}_1} = \frac{0.235520}{0.032961} = 7.145390$$

Cuando $|t^*| > t_t$ en este caso se rechaza la H_0 :

$n = 168$

$k = 6$

Entonces tendríamos $168 - 6 = 162$ grados de libertad

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$

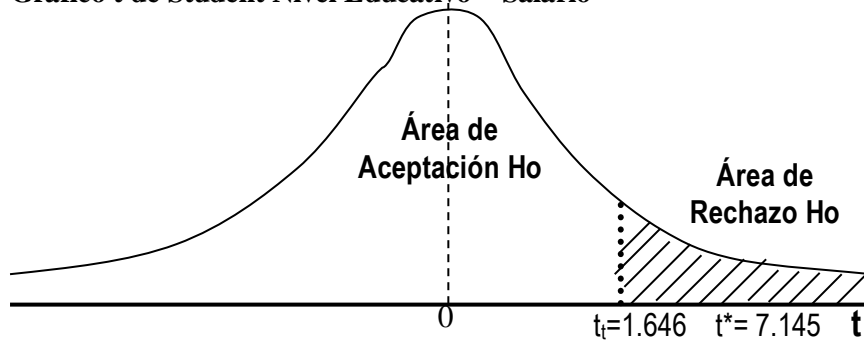
Cómo $|7.145390| > 1.646$ Se rechaza la H_0 . (según tabla estadístico t anexo 7)

Conclusión:

Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de significancia de 0.05 y 162 grados de libertad, que el nivel educativo se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

Figura 7

Gráfico t de Student Nivel Educativo – Salario



Nota. Elaboración Propia según datos HRDAC, 2022.

Hipótesis Especifica 2

H₀: La experiencia laboral no se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

H₁: La experiencia laboral se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

De acuerdo a la fórmula para la prueba t^* tomamos la siguiente expresión:

$$t^* = \frac{\hat{\beta}_i}{S\hat{\beta}_i}$$

Donde:

$\hat{\beta}_i$ = Es el coeficiente estimado

$S\hat{\beta}_i$ = Es el error estándar del estimador

Reemplazando valores para nuestra primera prueba tendremos:

$$t^* = \frac{\hat{\beta}_2}{S\hat{\beta}_2} = \frac{0.010924}{0.008037} = 1.359268$$

Cuando $|t^*| > t_t$ en este caso se rechaza la H_0 :

$n = 168$

$k = 6$

Entonces tendríamos $168 - 6 = 162$ grados de libertad

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$

Cómo $|1.359268| < 1.646$ Se acepta la H_0 .

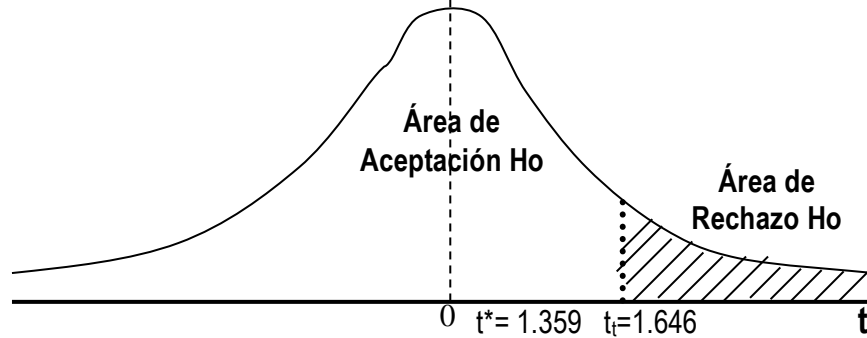
Conclusión:

Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de significancia de 0.05 y 162 grados de libertad, que la experiencia laboral no se relaciona significativamente

con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

Figura 8

Gráfico t de Student Experiencia Laboral – Salario



Nota. Elaboración Propia según datos HRDAC, 2022.

Hipótesis Especifica 3

H₀: Las horas de capacitación no se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

H₁: Las horas de capacitación se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

De acuerdo a la fórmula para la prueba t^* tomamos la siguiente expresión:

$$t^* = \frac{\hat{\beta}_i}{S\hat{\beta}_i}$$

Donde:

$\hat{\beta}_i$ = Es el coeficiente estimado

$S\hat{\beta}_i$ = Es el error estándar del estimador

Reemplazando valores para nuestra primera prueba tendremos:

$$t^* = \frac{\hat{\beta}_3}{S\hat{\beta}_3} = \frac{0.008366}{0.001529} = 5.472042$$

Cuando $|t^*| > t_t$ en este caso se rechaza la H_0 :

$n = 168$

$k = 6$

Entonces tendríamos $168 - 6 = 162$ grados de libertad

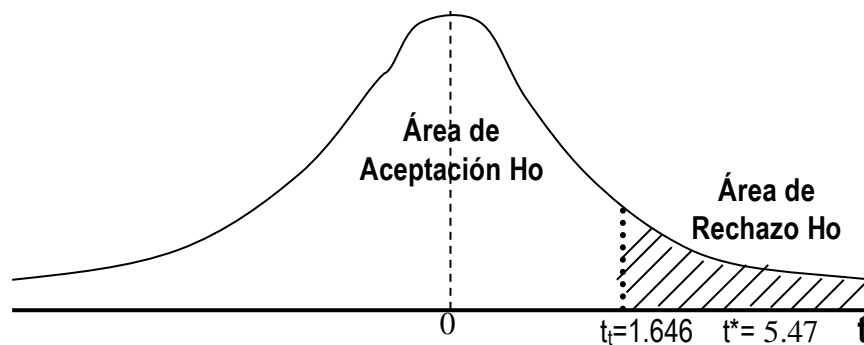
Nivel de significancia $\alpha = 5\%$

Cómo $|5.472042| > 1.646$ Se rechaza la H_0 .

Conclusión:

Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de significancia de 0.05 y 162 grados de libertad, que las horas de capacitación se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

Figura 9
Gráfico t de Student Horas de Capacitación – Salario



Nota. Elaboración Propia según datos HRDAC, 2022.

Hipótesis Especifica 4

H_0 : La edad no se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

H₁: La edad se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

De acuerdo a la fórmula para la prueba t^* tomamos la siguiente expresión:

$$t^* = \frac{\hat{\beta}_i}{S\hat{\beta}_i}$$

Donde:

$\hat{\beta}_i$ = Es el coeficiente estimado

$S\hat{\beta}_i$ = Es el error estándar del estimador

Reemplazando valores para nuestra primera prueba tendremos:

$$t^* = \frac{\hat{\beta}_4}{S\hat{\beta}_4} = \frac{-0.008568}{0.004139} = -2.069994$$

Cuando $|t^*| > t_i$ en este caso se rechaza la H_0 :

$n = 168$

$k = 6$

Entonces tendríamos $168 - 6 = 162$ grados de libertad

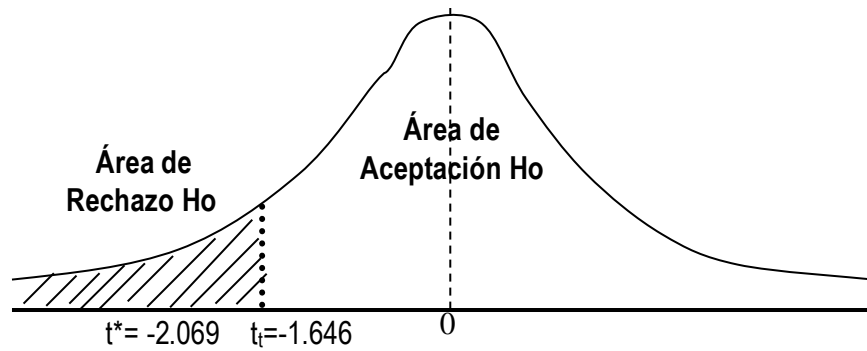
Nivel de significancia $\alpha = 5\%$

Cómo $|-2.069994| < -1.646$ Se Rechaza la H_0 .

Conclusión:

Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de significancia de 0.05 y 162 grados de libertad, que La edad se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

Figura 10
Gráfico t de Student Edad – Salario



Nota. Elaboración Propia según datos HRDAC, 2022.

Hipótesis Especifica 5

H₀: El género no se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

H₁: El género se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

De acuerdo a la fórmula para la prueba t* tomamos la siguiente expresión:

$$t^* = \frac{\hat{\beta}_i}{S\hat{\beta}_i}$$

Donde:

$\hat{\beta}_i$ = Es el coeficiente estimado

$S\hat{\beta}_i$ = Es el error estándar del estimador

Reemplazando valores para nuestra primera prueba tendremos:

$$t^* = \frac{\hat{\beta}_5}{S\hat{\beta}_5} = \frac{0.103148}{0.080009} = 1.289195$$

Cuando $|t^*| > t_t$ en este caso se rechaza la H₀:

n = 168

$$k = 6$$

Entonces tendríamos $168 - 6 = 162$ grados de libertad

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$

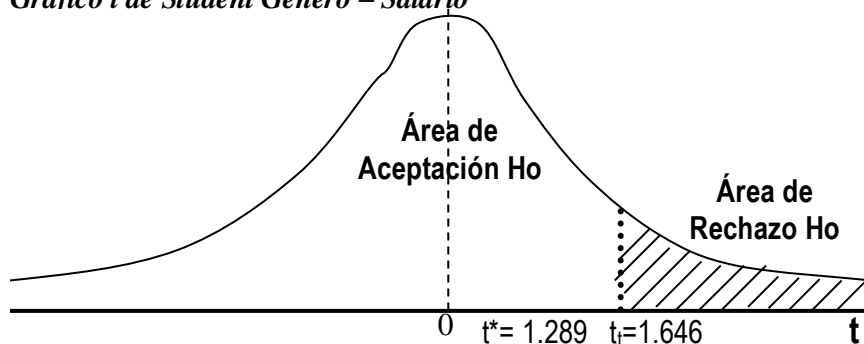
Cómo $|1.289195| < 1.646$ Se Acepta la H_0 .

Conclusión:

Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de significancia de 0.05 y 162 grados de libertad, que el género no se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

Figura 11

Gráfico t de Student Genero – Salario



Nota. Elaboración Propia según datos HRDAC, 2022.

4.4. Discusión de resultados

De acuerdo a lo planteado según la revisión de la teoría económica en términos de signos esperados de los diferentes coeficientes, se ha podido comprobar mediante la investigación lo siguiente:

Nivel Educativo: Se espera un coeficiente positivo (+), debido al supuesto a mayor nivel educativo mayor será el salario. Según los resultados de esta

variable tenemos un coeficiente de 0.235520 positivo y un p-valor de 0.000 el cual explica que por cada nivel educativo logrado por el trabajador su salario aumenta en razón a 23.55%, esto valida lo planteado en el estudio. Por otro lado, los que tienen salario entre S/. 8,000 soles a S/. 12,900 soles son los que tienen nivel educativo de Doctor, Maestría y Universitarios, se cumple el supuesto a mayor nivel educativo mayor será el salario.

Experiencia laboral: También esperamos que su comportamiento sea positivo (+); pero algunos autores si revisamos la literatura de esta variable han logrado demostrar que este coeficiente es negativo (-), dado el tema de los rendimientos decrecientes en experiencia, nosotros sostenemos que la experiencia laboral tiene relación directa y positiva con los salarios de los trabajadores. De la misma manera el resultado del coeficiente es positivo 0.010924 lo cual ratificamos que el coeficiente es positivo (+).

Horas de Capacitación: Se espera que tenga un comportamiento (+) en el supuesto caso, a mayores horas de capacitación del personal en la organización, mayor será la producción en sus horas de trabajo y por ende mejorará su salario. De la misma manera el resultado del coeficiente es positivo (+) en 0.008366 el explica que incide en la variable salario.

Edad, en muchos estudios la edad también ha sido una variable relevante en relación al salario, por tanto, el coeficiente es (+) también. Según los resultados obtenidos del coeficiente de esta variable es negativo (-) en -0.008568, lo cual incide negativamente en el salario, por lo tanto, rectificamos la propuesta hecha al inicio coeficiente es (+) ahora sería el coeficiente es (-) según los resultados verificados.

Género: Esta variable tiene que ver mucho con la proposición que se plantea, si la variable dicotómica es determinada como 1 hombre y 0 mujer, se espera que tenga un coeficiente (+), si es al contrario se espera sea (-), esto significaría que existe discriminación salarial de los hombres hacia las mujeres, con el supuesto donde los hombres tienen mayor salario que las mujeres. De acuerdo a los resultados el coeficiente de género es (+) en 0.103148 a su vez el promedio de salario entre los hombres y las mujeres hay una ligera diferencia, es decir que los hombres en promedio tienen un salario mayor que las mujeres en S/. 4066 soles, mientras que las mujeres tienen un salario promedio de S/. 4035 soles; pero se debe tener en cuenta que en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco podría ser que exista discriminación de las mujeres por los hombres, ya que el 64.3% de los trabajadores son mujeres y el 35.7% son hombres.

Según la prueba de hipótesis general con la distribución F de Fisher en contraste conjunto de todas las variables se ha podido llegar a la conclusión que de acuerdo a los resultados del modelo econométrico que existe suficiente evidencia estadística para concluir que: El nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación, edad y género se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

Según Cornado, (2019), un incremento de un año en el nivel de experiencia laboral de la población (sin variar sus años de nivel de escolaridad) significa que el salario por hora trabajada ascienda en un promedio de 4.59%. Se concluye entonces que la escolaridad es un factor más significativo para la determinación del salario. Se obtuvo además que las variables nivel de

escolaridad y años de experiencia laboral tienen un efecto positivo mayor en la determinación del salario por hora para el género masculino que el femenino.

Estas afirmaciones de Coronado en su tesis, nosotros también podemos validar de acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra investigación, que el nivel educativo, la experiencia laboral, las horas de capacitación, la edad y el género explican su contribución en el salario en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados obtenidos el coeficiente de correlación múltiple es 67.92%, este valor nos indica que todas las variables en conjunto tienen una relación positiva alta, el nivel educativo incide en el salario, los que tienen salario alto de S/. 8,000 soles a S/. 12,900 soles son los que tienen el grado de Doctor, Maestría y Universitario.
2. El promedio del salario de los empleados del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco es de S/. 4,010.25 soles, el promedio del nivel educativo es el profesional universitario, el promedio de experiencia laboral es de 5 años, respecto a horas de capacitación promedio por el personal del Hospital Regional DAC Pasco es de 83 horas, la edad promedio de los trabajadores es de 37 años, el 64.3% de los trabajadores son mujeres y el 35.7% son hombres.
3. Como máximo el salario mensual es de S/. 12,900 soles y como mínimo es de S/. 780 soles, como máximo el nivel educativo es 6 con estudios de doctorado y como mínimo es 1 que es con estudios secundarios, como máximo la experiencia laboral es 35 años y como mínimo es 1 año, como máximo las horas de capacitación es 100 horas y como mínimo es 0 horas de capacitación, como máximo la edad del trabajador es de 65 años y el mínimo es de 21 años.
4. La información estadística nos muestra que el 22.62% de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión tienen 3 años de experiencia laboral, el 16.67% tienen 4 años de experiencia, el 15.48% tiene 1 año de experiencia, el 13.10% tienen 5 años de experiencia laboral, el 9.52% tiene 2 años de experiencia, el 4.17% tiene 9 años de experiencia laboral, el 4.17% tiene 6 años de experiencia laboral

5. La información estadística nos muestra que la edad de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco se concentra entre los 21 años a 40 años siendo los trabajadores jóvenes que va del 1% al 11% y de 41 años a 69 años se concentra una mínima población que no pasa del 3% el grupo de trabajadores de mayor edad.
6. De acuerdo a la prueba de hipótesis general y el objetivo general del estudio se llegó a la conclusión que existe suficiente evidencia estadística para concluir que: El nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación, edad y género se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022
7. Según los resultados de la hipótesis específica 1 y objetivos específicos 1 se llegó a la conclusión: el nivel educativo se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.
8. Según los resultados de la hipótesis específica 2 y objetivos específicos 2 se llegó a la conclusión: la experiencia laboral no se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.
9. Según los resultados de la hipótesis específica 3 y objetivos específicos 3 se llegó a la conclusión: Las horas de capacitación se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.
10. Según los resultados de la hipótesis específica 4 y objetivos específicos 4 se llegó a la conclusión: La edad se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022

11. Según los resultados de la hipótesis específica 5 y objetivos específicos 5 se llegó a la conclusión: El género no se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco dentro sus políticas de selección de personal, deben tener en cuenta la igualdad de genero y no la discriminación en este caso a los varones ya que el 64.3% de los trabajadores son mujeres y el 35.7% son hombres.
2. Se recomienda al Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco deben programar continuas capacitaciones según especialización para sus trabajadores.
3. El Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco debe brindar reconocimiento a los que tienen experiencia laboral y a los empleados que tienen mas de 50 y 65 años de edad que ganan un promedio de S/. 1750 soles con 30 años de servicio, mientras que los que trabajan con 3 años de servicio ganan un promedio de S/. 3777 soles.

BIBLIOGRAFÍAS

- Anderson, D., Sweeney, D., & Williams, T. (2012). *Estadística para Negocios y Economía*. Santa Fé México: CENGAGE Learning.
- Arnao, J., & Rojas, J. (1996). *Metodología de la Investigación*. Huahco Perú: UNESC.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. México: Patria S.A.
- Baños, R., Torrado, M., & Álvarez, M. (2019). Análisis de Regresión Lineal Múltiple con SPSS: un ejemplo práctico. *RIRE Revista de innovación i Recerca en Educació* 12(2), 1-10.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima Perú: San Marcos.
- Carrasquilla, A., Chacón, A., Gómez, O., Valverde, J., & Guerrero, M. (2016). Regresión Lineal Simple y Múltiple; aplicación en la predicción de variables naturales relacionados con el crecimiento microalgal. *Revista Tecnológica en Marcha*, 29, 33-45.
- Diccionario Enciclopédico, Gran Plaza, & James Ilustrado. (10 de 02 de 2019). <https://www.buenastareas.com/materias/el-diccionario-enciclop%C3%A9dico-gran-plaza-y-james-ilustrado-se%3%B1ala-que-la-gesti%C3%B3n-es-la-acci%C3%B3n-y-efecto-de-gestionar-o-de-administrar/0>. Obtenido de <https://www.buenastareas.com/materias/el-diccionario-enciclop%C3%A9dico-gran-plaza-y-james-ilustrado-se%3%B1ala-que-la-gesti%C3%B3n-es-la-acci%C3%B3n-y-efecto-de-gestionar-o-de-administrar/0>.
- Economipedia. (30 de Marzo de 2021). *Economipedia*. Obtenido de Haciendo Fácil la Economía: <https://economipedia.com/?s=activo+corriente>
- Espino, J. (2001). *Dispersión Salarial, Capital Humano y Segmentación Laboral en Lima*. Lima Perú: CIES PUCP.

- Freire, J., & Teijeiro, M. (2010). Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia. *ADE Facultad de Ciencias Económicas*, 1-20. Obtenido de Economía y Educación.
- Fukusaki, G. (2007). *Retornos a la educación superior en el mercado laboral: ¿vale la pena el esfuerzo?* Lima Perú: UP Vol.78.
- Gitman, L. (2007). *principios de Administración Financiera*. México: Pearson.
- Granados, R. (2016). *Modelos de Regresión Lineal Múltiple*. Granada España: Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Granada.
- Hernández, R., & Baptista, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Méndez, J. (2017). *Relaciones entre los salarios y la productividad en Colombia*. Quito Ecuador: Flacso.
- Mincer, J. (1974). *The human capital earnings function*. In *Schooling, Experience, and Earnings* (pp. 83-96). NBER.
- Pantigoso, F. (14 de 07 de 2021). *El Peruano*. Obtenido de Nuevo Natura Homem Tato: <https://elperuano.pe/noticia/124592-capacitaciones-al-personal>
- Paredes, H. (2018). *Cultura Organizacional y Desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco- 2018*. Lima Perú: UCV.
- Pino, R. (2007). *Metodología de la Investigación*. Lima Perú: San Marcos.
- Reverso Diccionario. (10 de 02 de 2019). <https://diccionario.reverso.net/espanol-definiciones/gesti%C3%B3n>. Obtenido de <https://diccionario.reverso.net/espanol-definiciones/gesti%C3%B3n>

Sesame. (27 de Junio de 2022). *Capacitación*. Obtenido de Definición de Capacitación:
<https://www.sesametime.com/assets/diccionario/capacitacion/>

Sociedad. (28 de Marzo de 2021). *Diferenciador*. Obtenido de Crecimiento y
Desarrollo Economico: <https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-crecimiento-y-desarrollo-economico/>

Wikipedia. (26 de junio de 2022). *La Enciclopedia Libre*. Obtenido de Wikipedia la
Enciclopedia Libre: <https://es.wikipedia.org/wiki/Salario>

ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ECONOMÍA**

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

INSTRUCCIONES: El cuestionario está dirigido a todos los servidores del Hospital Daniel Alcides Carrión de todas las áreas y cargos, la información se utilizará con fines académicos.

Gracias por su apoyo a la educación Universitaria.

1. Nombre del trabajador (opcional):
2. Edad:
3. Tiempo de Servicio en años:
4. Género: Femenino () Masculino ()
5. Área donde trabaja:
6. Cargo o Función:
7. Experiencia Laboral en el área en años:
8. ¿Cuál es su Nivel Educativo?: (Marque con una X su respuesta)
 - a) Secundaria completa ()
 - b) Técnico de Instituto ()
 - c) Técnico de Pedagógico ()
 - d) Profesional Universitario ()
 - e) Con Maestría ()
 - f) Con Doctorado ()
9. Horas de Capacitación que ha tenido Usted los dos últimos años:
 - a) 20 horas ()
 - b) 30 horas ()
 - c) 40 horas ()
 - d) 50 horas ()
 - e) 60 horas ()
 - f) 80 horas ()
 - g) Más de 80 h. ()
10. ¿Cuánto es el sueldo mensual neto que percibe?
S/. _____

Procedimiento del grado de Confiabilidad y Viabilidad del Instrumento con el

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,90	,91	6

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Salario	4010,25	2855,209	168
Edad del Trabajador	36,65	11,718	168
Nivel Educativo	3,52	1,184	168
Experiencia Laboral	5,07	5,457	168
Horas de Capacitación	82,98	28,486	168
Genero	,36	,481	168

Matriz de Correlación entre Elementos

	Salario	Edad del Trabajador	Nivel Educativo	Experiencia Laboral	Horas de Capacitación	Genero
Salario	1,000	-,095	,521	,214	,376	,135
Edad del Trabajador	-,095	1,000	,164	,479	-,507	,259
Nivel Educativo	,521	,164	1,000	,334	,093	,189
Experiencia Laboral	,214	,479	,334	1,000	-,098	,269
Horas de Capacitación	,376	-,507	,093	-,098	1,000	-,205
Genero	,135	,259	,189	,269	-,205	1,000

Matriz de covarianza entre elementos

	Salario	Edad del Trabajador	Nivel Educativo	Experiencia Laboral
Salario	8152216,835	-3194,769	1759,067	3336,251
Edad del Trabajador	-3194,769	137,305	2,270	30,660
Nivel Educativo	1759,067	2,270	1,401	2,154
Experiencia Laboral	3336,251	30,660	2,154	29,779
Horas de Capacitación	30584,701	-169,146	3,120	-15,184
Genero	185,425	1,459	,107	,705

Alfa de Cronbach por ítems y las estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Salario	128,58	686,844	,437	,401	,911
Edad del Trabajador	4102,17	8224766,778	-,099	,453	,910
Nivel Educativo	4135,31	8214710,191	,521	,338	,901
Experiencia Laboral	4133,76	8211506,078	,215	,335	,909
Horas de Capacitación	4055,85	8156632,211	,374	,391	,900
Genero	4138,47	8217875,017	,134	,139	,900

Datos de encuesta a empleados del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión

obs	Salario	Nivel Educativo	Experiencia laboral	Horas de Capacitación	Edad	Genero
1	1800	4	2	0	45	1
2	2174	4	8	100	36	1
3	1492	2	5	100	30	0
4	2379	4	4	100	32	0
5	2173	4	3	100	31	1
6	3596	4	1	100	35	1
7	2906	4	3	100	33	0
8	2173	4	4	100	32	0
9	2173	4	3	100	35	1
10	2173	4	5	100	35	0
11	2173	4	4	100	33	0
12	2906	2	3	100	34	1
13	3595	4	5	100	36	1
14	4118	4	5	100	38	0
15	4118	4	9	100	39	1
16	2906	2	5	100	29	0
17	2173	2	4	100	36	0
18	2173	2	3	100	33	0
19	2173	4	4	100	36	0
20	1491	2	5	100	38	1
21	1359	2	3	100	35	0
22	1344	2	4	100	35	0
23	1344	2	5	100	39	0
24	1344	2	3	100	36	0
25	2174	4	4	50	49	0
26	2174	4	6	40	36	0
27	1467	4	35	40	62	1
28	2906	4	30	50	60	0
29	9000	4	30	30	62	1
30	2174	4	6	60	37	0
31	2174	4	4	40	41	0
32	2174	4	7	40	37	0
33	3300	2	5	100	28	0
34	3300	2	3	100	26	0
35	6000	4	2	100	28	0
36	3300	2	2	100	28	0
37	2000	2	4	40	28	1
38	3200	4	7	30	42	1
39	1800	2	3	100	24	0

40	9000	5	3	100	47	1
41	2800	5	2	100	32	0
42	2300	4	1	40	24	0
43	2000	4	4	100	27	0
44	1100	1	1	20	21	1
45	2500	4	4	30	68	0
46	2500	5	5	100	30	1
47	1800	4	1	100	28	0
48	2500	2	5	60	34	1
49	3000	4	5	50	30	1
50	2000	4	9	100	30	1
51	2000	4	1	40	28	1
52	1400	2	1	100	48	0
53	2800	4	2	100	30	1
54	1800	4	3	40	26	1
55	2300	4	3	40	38	0
56	4000	5	8	100	38	1
57	3500	4	7	100	25	0
58	12000	6	9	100	45	1
59	9000	6	5	100	40	1
60	9000	6	3	100	31	0
61	9000	6	12	100	32	0
62	9000	6	30	100	52	1
63	9000	6	19	100	36	1
64	1462	4	21	40	59	1
65	1935	4	2	20	68	1
66	1880	2	5	50	56	1
67	3596	4	8	60	40	0
68	6000	4	1	100	26	0
69	2100	1	10	50	69	1
70	9000	4	2	100	27	0
71	2100	4	16	80	61	0
72	3300	2	1	100	32	0
73	1897	4	3	50	38	0
74	1836	4	2	50	48	1
75	1457	2	5	30	53	1
76	1167	2	3	50	55	1
77	2000	4	2	100	26	0
78	2703	4	3	60	59	0
79	1270	4	9	30	62	0
80	1371	2	5	20	47	1
81	3300	2	2	100	34	0
82	3300	3	1	100	28	0

83	3300	2	1	100	28	0
84	4500	4	1	100	36	0
85	12000	6	15	100	49	1
86	12000	6	25	100	69	1
87	6000	4	1	100	35	0
88	6000	4	1	100	39	0
89	6000	4	3	100	30	0
90	12000	6	9	100	38	1
91	3300	2	1	100	29	0
92	8000	4	5	100	47	0
93	2256	4	1	100	39	0
94	1800	4	1	50	28	0
95	780	2	1	0	39	0
96	840	4	2	0	63	0
97	3300	5	6	30	49	0
98	3500	4	3	80	27	1
99	2500	4	1	100	29	0
100	6500	6	12	100	39	1
101	8000	6	10	100	55	1
102	2000	4	1	30	27	1
103	2500	2	3	100	32	1
104	2200	4	1	80	22	0
105	2000	2	1	100	24	0
106	3300	2	4	100	29	0
107	7300	4	3	100	28	1
108	3300	2	3	100	29	0
109	3300	2	6	100	30	1
110	3300	2	4	100	29	0
111	6000	4	4	100	29	0
112	6000	4	4	100	29	0
113	6000	4	3	100	28	0
114	3300	2	5	100	28	0
115	3300	2	3	100	27	0
116	3300	2	3	100	26	0
117	3300	2	3	100	27	0
118	12900	4	4	100	32	0
119	3300	2	4	100	29	0
120	6000	4	4	100	29	1
121	3300	2	4	100	30	0
122	12900	4	3	100	35	1
123	1892	4	4	20	66	1
124	3300	2	1	30	29	0
125	1853	2	2	0	67	1

126	7300	4	2	100	35	0
127	1383	2	12	60	54	1
128	6000	4	1	60	27	0
129	1914	4	1	100	59	0
130	1636	2	1	60	62	1
131	2500	1	1	40	36	0
132	9000	4	4	100	31	1
133	7300	4	4	100	27	0
134	3300	2	5	100	26	0
135	6000	4	3	100	27	0
136	6000	4	2	100	29	1
137	6000	4	3	100	29	0
138	12000	4	6	100	29	0
139	3300	2	4	100	27	0
140	6000	4	3	100	28	1
141	6000	4	5	100	28	0
142	3300	2	3	100	27	0
143	3300	2	2	100	26	0
144	6000	4	3	100	28	0
145	6000	4	3	100	28	0
146	3300	2	3	100	29	0
147	3300	2	3	100	28	0
148	12900	4	6	100	31	0
149	6000	4	5	100	30	0
150	6000	4	4	100	29	0
151	12000	4	4	100	30	1
152	6000	4	3	100	28	0
153	6000	4	3	100	28	1
154	6000	4	3	100	29	0
155	2174	4	8	100	33	1
156	2174	4	9	100	39	0
157	2535	4	5	100	38	0
158	2173	4	8	100	35	0
159	4723	4	3	100	33	1
160	2173	4	4	100	31	0
161	2906	4	8	100	36	0
162	4723	4	4	100	29	1
163	3596	4	5	100	30	1
164	2174	2	2	100	27	0
165	2906	4	7	80	62	0
166	2174	4	6	80	49	0
167	2174	4	4	50	39	0
168	1590	4	9	60	66	0

Tabla Estadístico Durbin Watson

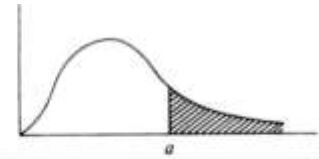
Estadístico de Durbin-Watson - Puntos críticos de d_L y d_u al nivel de significación del 5 %
 k^* corresponde al número de regresores del modelo excluido el término independiente (es decir, $k^* = k - 1$)

n	$k^* = 1$		$k^* = 2$		$k^* = 3$		$k^* = 4$		$k^* = 5$		$k^* = 6$	
	d_L	d_u	d_L	d_u	d_L	d_u	d_L	d_u	d_L	d_u	d_L	d_u
6	0.610	1.400										
7	0.700	1.356	0.467	1.896								
8	0.763	1.332	0.559	1.777	0.368	2.287						
9	0.824	1.320	0.629	1.699	0.455	2.128	0.296	2.588				
10	0.879	1.320	0.697	1.641	0.525	2.016	0.376	2.414	0.243	2.822		
11	0.927	1.324	0.658	1.604	0.595	1.928	0.444	2.283	0.316	2.645	0.203	3.005
12	0.971	1.331	0.812	1.579	0.658	1.864	0.512	2.177	0.379	2.506	0.268	2.832
13	1.010	1.340	0.861	1.562	0.715	1.816	0.574	2.094	0.445	2.390	0.328	2.692
14	1.045	1.350	0.905	1.551	0.767	1.779	0.632	2.030	0.505	2.296	0.389	2.572
15	1.077	1.361	0.946	1.543	0.814	1.750	0.685	1.977	0.562	2.220	0.447	2.472
16	1.106	1.371	0.982	1.539	0.857	1.728	0.734	1.935	0.615	2.157	0.502	2.388
17	1.133	1.381	1.015	1.536	0.897	1.710	0.779	1.900	0.664	2.104	0.554	2.318
18	1.158	1.391	1.046	1.535	0.933	1.696	0.820	1.872	0.710	2.060	0.603	2.257
19	1.180	1.401	1.074	1.536	0.967	1.685	0.859	1.848	0.752	2.023	0.649	2.206
20	1.201	1.411	1.100	1.537	0.998	1.676	0.894	1.828	0.792	1.991	0.692	2.162
21	1.221	1.420	1.125	1.538	1.026	1.669	0.927	1.812	0.829	1.964	0.732	2.124
22	1.239	1.429	1.147	1.541	1.053	1.664	0.958	1.797	0.863	1.940	0.769	2.090
23	1.257	1.437	1.168	1.543	1.078	1.660	0.986	1.785	0.895	1.920	0.804	2.061
24	1.273	1.446	1.188	1.546	1.101	1.656	1.013	1.775	0.925	1.902	0.837	2.035
25	1.288	1.454	1.206	1.550	1.123	1.654	1.038	1.767	0.953	1.886	0.868	2.012
26	1.302	1.461	1.224	1.553	1.143	1.652	1.062	1.759	0.979	1.873	0.897	1.992
27	1.316	1.469	1.240	1.556	1.162	1.651	1.084	1.753	1.004	1.861	0.925	1.974
28	1.328	1.476	1.255	1.560	1.181	1.650	1.104	1.747	1.028	1.850	0.951	1.958
29	1.341	1.483	1.270	1.563	1.198	1.650	1.124	1.743	1.050	1.841	0.975	1.944
30	1.352	1.489	1.284	1.567	1.214	1.650	1.143	1.739	1.071	1.833	0.998	1.931
31	1.363	1.496	1.297	1.570	1.229	1.650	1.160	1.735	1.090	1.825	1.020	1.920
32	1.373	1.502	1.309	1.574	1.244	1.650	1.177	1.732	1.109	1.819	1.041	1.909
33	1.383	1.508	1.321	1.577	1.258	1.651	1.193	1.730	1.127	1.813	1.061	1.900
34	1.393	1.514	1.333	1.580	1.271	1.652	1.208	1.728	1.144	1.808	1.080	1.891
35	1.402	1.519	1.343	1.584	1.283	1.653	1.222	1.726	1.160	1.803	1.097	1.884
36	1.411	1.525	1.354	1.587	1.295	1.654	1.236	1.724	1.175	1.799	1.114	1.877
37	1.419	1.530	1.364	1.590	1.307	1.655	1.249	1.723	1.190	1.795	1.131	1.870
38	1.427	1.535	1.373	1.594	1.318	1.656	1.261	1.722	1.204	1.792	1.146	1.864
39	1.435	1.540	1.382	1.597	1.328	1.658	1.273	1.722	1.218	1.789	1.161	1.859
40	1.442	1.544	1.391	1.600	1.338	1.659	1.285	1.721	1.230	1.786	1.175	1.854
45	1.475	1.566	1.430	1.615	1.383	1.666	1.336	1.720	1.287	1.776	1.238	1.835
50	1.503	1.585	1.462	1.628	1.421	1.674	1.378	1.721	1.335	1.771	1.291	1.822
55	1.528	1.601	1.490	1.641	1.452	1.681	1.414	1.724	1.374	1.768	1.334	1.814
60	1.549	1.616	1.514	1.652	1.480	1.689	1.444	1.727	1.408	1.767	1.372	1.808
65	1.567	1.629	1.536	1.662	1.503	1.696	1.471	1.731	1.438	1.767	1.404	1.805
70	1.583	1.641	1.554	1.672	1.525	1.703	1.494	1.735	1.464	1.768	1.433	1.802
75	1.598	1.652	1.571	1.680	1.543	1.709	1.515	1.739	1.487	1.770	1.458	1.801
80	1.611	1.662	1.586	1.688	1.560	1.715	1.534	1.743	1.507	1.772	1.480	1.801
85	1.624	1.671	1.600	1.696	1.575	1.721	1.550	1.747	1.525	1.774	1.500	1.801
90	1.635	1.679	1.612	1.703	1.589	1.726	1.566	1.751	1.542	1.776	1.518	1.801
95	1.645	1.687	1.623	1.709	1.602	1.732	1.579	1.755	1.557	1.778	1.535	1.802
100	1.654	1.694	1.634	1.715	1.613	1.736	1.592	1.758	1.571	1.780	1.550	1.803
150	1.720	1.746	1.706	1.760	1.693	1.774	1.679	1.788	1.665	1.802	1.651	1.817
200	1.758	1.778	1.748	1.789	1.738	1.799	1.728	1.810	1.718	1.820	1.707	1.831

Tabla Estadístico Distribución F

TABLA - T6 (Continuación)

Distribución F. $P[F(m; n) \geq a] = 0,05$.

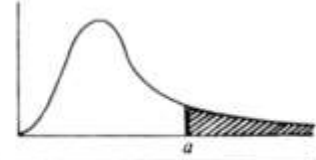


Grados de libertad del denominador	Grados de libertad del numerador																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,15	2,07	1,99	1,95	1,90	1,85	1,80	1,75	1,69
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,31	2,25	2,20	2,13	2,06	1,97	1,93	1,88	1,84	1,79	1,73	1,67
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,36	2,29	2,24	2,19	2,12	2,04	1,96	1,91	1,87	1,82	1,77	1,71	1,65
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,55	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,10	2,03	1,94	1,90	1,85	1,81	1,75	1,70	1,64
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,17	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,25
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

Tabla Estadístico Chi Cuadrado

TABLA-T4

Distribución χ^2 . $P(\chi^2 \geq a)$

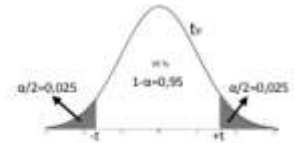


Grados de libertad	Probabilidades										
	0,99	0,975	0,95	0,90	0,75	0,50	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01
1	1,571*	9,821*	39,320*	0,016	0,102	0,455	1,323	2,706	3,841	5,024	6,635
2	0,020	0,051	0,103	0,211	0,575	1,386	2,773	4,605	5,991	7,378	9,210
3	0,115	0,216	0,352	0,584	1,213	2,366	4,108	6,251	7,815	9,348	11,345
4	0,297	0,484	0,717	1,064	1,923	3,357	5,385	7,779	9,488	11,143	13,277
5	0,554	0,831	1,145	1,610	2,675	4,351	6,626	9,236	11,070	12,833	15,086
6	0,872	1,237	1,635	2,204	3,455	5,348	7,841	10,645	12,592	14,449	16,812
7	1,239	1,690	2,167	2,833	4,255	6,346	9,037	12,017	14,067	16,013	18,475
8	1,646	2,180	2,733	3,490	5,071	7,344	10,219	13,362	15,507	17,535	20,090
9	2,088	2,700	3,325	4,168	5,899	8,343	11,389	14,684	16,919	19,023	21,666
10	2,558	3,247	3,940	4,865	6,737	9,342	12,549	15,987	18,307	20,483	23,209
11	3,053	3,816	4,575	5,578	7,584	10,341	13,701	17,275	19,675	21,920	24,725
12	3,571	4,404	5,226	6,304	8,438	11,340	14,845	18,549	21,026	23,337	26,217
13	4,107	5,009	5,892	7,041	9,299	12,340	15,984	19,812	22,362	24,736	27,688
14	4,660	5,629	6,571	7,790	10,165	13,339	17,117	21,064	23,685	26,119	29,141
15	5,229	6,262	7,261	8,547	11,036	14,339	18,245	22,307	24,996	27,488	30,578
16	5,812	6,908	7,962	9,312	11,912	15,338	19,369	23,542	26,296	28,845	32,000
17	6,408	7,564	8,672	10,085	12,792	16,338	20,489	24,769	27,587	30,191	33,409
18	7,015	8,231	9,390	10,865	13,675	17,338	21,605	25,989	28,869	31,526	34,805
19	7,633	8,907	10,117	11,651	14,562	18,338	22,718	27,204	30,143	32,852	36,191

Tabla Estadística t de Student

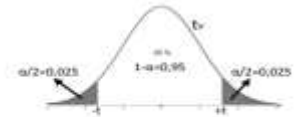
Distribución t de Student

Contiene los valores de t tales que $\frac{\alpha}{2} = P(t, \geq t)$, donde ν son los Grados de Libertad



ν grados de libertad	$\alpha/2$												
	0,0005	0,001	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,2	0,25	0,3	0,4	0,45	0,475
1	636,619	318,309	63,657	31,821	12,706	6,314	3,078	1,376	1,000	0,727	0,325	0,158	0,079
2	31,599	22,327	9,925	6,965	4,303	2,920	1,886	1,061	0,816	0,617	0,289	0,142	0,071
3	12,924	10,215	5,841	4,541	3,182	2,353	1,638	0,978	0,765	0,584	0,277	0,137	0,068
4	8,610	7,173	4,604	3,747	2,776	2,132	1,533	0,941	0,741	0,569	0,271	0,134	0,067
5	6,869	5,893	4,032	3,365	2,571	2,015	1,476	0,920	0,727	0,559	0,267	0,132	0,066
6	5,959	5,208	3,707	3,143	2,447	1,943	1,440	0,906	0,718	0,553	0,265	0,131	0,065
7	5,408	4,785	3,499	2,998	2,365	1,895	1,415	0,896	0,711	0,549	0,263	0,130	0,065
8	5,041	4,501	3,355	2,896	2,306	1,860	1,397	0,889	0,706	0,546	0,262	0,130	0,065
9	4,781	4,297	3,250	2,821	2,262	1,833	1,383	0,883	0,703	0,543	0,261	0,129	0,064
10	4,587	4,144	3,169	2,764	2,228	1,812	1,372	0,879	0,700	0,542	0,260	0,129	0,064
11	4,437	4,025	3,106	2,718	2,201	1,796	1,363	0,876	0,697	0,540	0,260	0,129	0,064
12	4,318	3,930	3,055	2,681	2,179	1,782	1,356	0,873	0,695	0,539	0,259	0,128	0,064
13	4,221	3,852	3,012	2,650	2,160	1,771	1,350	0,870	0,694	0,538	0,259	0,128	0,064
14	4,140	3,787	2,977	2,624	2,145	1,761	1,345	0,868	0,692	0,537	0,258	0,128	0,064
15	4,073	3,733	2,947	2,602	2,131	1,753	1,341	0,866	0,691	0,536	0,258	0,128	0,064
16	4,015	3,686	2,921	2,583	2,120	1,746	1,337	0,865	0,690	0,535	0,258	0,128	0,064
17	3,965	3,646	2,898	2,567	2,110	1,740	1,333	0,863	0,689	0,534	0,257	0,128	0,064
18	3,922	3,610	2,878	2,552	2,101	1,734	1,330	0,862	0,688	0,534	0,257	0,127	0,064
19	3,883	3,579	2,861	2,539	2,093	1,729	1,328	0,861	0,688	0,533	0,257	0,127	0,064
20	3,850	3,552	2,845	2,528	2,086	1,725	1,325	0,860	0,687	0,533	0,257	0,127	0,063
21	3,819	3,527	2,831	2,518	2,080	1,721	1,323	0,859	0,686	0,532	0,257	0,127	0,063
22	3,792	3,505	2,819	2,508	2,074	1,717	1,321	0,858	0,686	0,532	0,256	0,127	0,063
23	3,768	3,485	2,807	2,500	2,069	1,714	1,319	0,858	0,685	0,532	0,256	0,127	0,063
24	3,745	3,467	2,797	2,492	2,064	1,711	1,318	0,857	0,685	0,531	0,256	0,127	0,063
25	3,725	3,450	2,787	2,485	2,060	1,708	1,316	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127	0,063
26	3,707	3,435	2,779	2,479	2,056	1,706	1,315	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127	0,063
27	3,690	3,421	2,771	2,473	2,052	1,703	1,314	0,855	0,684	0,531	0,256	0,127	0,063
28	3,674	3,408	2,763	2,467	2,048	1,701	1,313	0,855	0,683	0,530	0,256	0,127	0,063
29	3,659	3,396	2,756	2,462	2,045	1,699	1,311	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127	0,063
30	3,646	3,385	2,750	2,457	2,042	1,697	1,310	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127	0,063
31	3,633	3,375	2,744	2,453	2,040	1,696	1,309	0,853	0,682	0,530	0,256	0,127	0,063
32	3,622	3,365	2,738	2,449	2,037	1,694	1,309	0,853	0,682	0,530	0,255	0,127	0,063
33	3,611	3,356	2,733	2,445	2,035	1,692	1,308	0,853	0,682	0,530	0,255	0,127	0,063
34	3,601	3,348	2,728	2,441	2,032	1,691	1,307	0,852	0,682	0,529	0,255	0,127	0,063
35	3,591	3,340	2,724	2,438	2,030	1,690	1,306	0,852	0,682	0,529	0,255	0,127	0,063
α	0,001	0,002	0,01	0,02	0,05	0,1	0,2	0,4	0,5	0,6	0,8	0,9	0,95

Distribución t de Student



ν grados de libertad	$\alpha/2$												
	0,0005	0,001	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,2	0,25	0,3	0,4	0,45	0,475
36	3,582	3,333	2,719	2,434	2,028	1,688	1,306	0,852	0,681	0,529	0,255	0,127	0,063
37	3,574	3,326	2,715	2,431	2,026	1,687	1,305	0,851	0,681	0,529	0,255	0,127	0,063
38	3,566	3,319	2,712	2,429	2,024	1,686	1,304	0,851	0,681	0,529	0,255	0,127	0,063
39	3,558	3,313	2,708	2,426	2,023	1,685	1,304	0,851	0,681	0,529	0,255	0,126	0,063
40	3,551	3,307	2,704	2,423	2,021	1,684	1,303	0,851	0,681	0,529	0,255	0,126	0,063
41	3,544	3,301	2,701	2,421	2,020	1,683	1,303	0,850	0,681	0,529	0,255	0,126	0,063
42	3,538	3,296	2,698	2,418	2,018	1,682	1,302	0,850	0,680	0,528	0,255	0,126	0,063
43	3,532	3,291	2,695	2,416	2,017	1,681	1,302	0,850	0,680	0,528	0,255	0,126	0,063
44	3,526	3,286	2,692	2,414	2,015	1,680	1,301	0,850	0,680	0,528	0,255	0,126	0,063
45	3,520	3,281	2,690	2,412	2,014	1,679	1,301	0,850	0,680	0,528	0,255	0,126	0,063
46	3,515	3,277	2,687	2,410	2,013	1,679	1,300	0,850	0,680	0,528	0,255	0,126	0,063
47	3,510	3,273	2,685	2,408	2,012	1,678	1,300	0,849	0,680	0,528	0,255	0,126	0,063
48	3,505	3,269	2,682	2,407	2,011	1,677	1,299	0,849	0,680	0,528	0,255	0,126	0,063
49	3,500	3,265	2,680	2,405	2,010	1,677	1,299	0,849	0,680	0,528	0,255	0,126	0,063
50	3,496	3,261	2,678	2,403	2,009	1,676	1,299	0,849	0,679	0,528	0,255	0,126	0,063
51	3,492	3,258	2,676	2,402	2,008	1,675	1,298	0,849	0,679	0,528	0,255	0,126	0,063
52	3,488	3,255	2,674	2,400	2,007	1,675	1,298	0,849	0,679	0,528	0,255	0,126	0,063
53	3,484	3,251	2,672	2,399	2,006	1,674	1,298	0,848	0,679	0,528	0,255	0,126	0,063
54	3,480	3,248	2,670	2,397	2,005	1,674	1,297	0,848	0,679	0,528	0,255	0,126	0,063
55	3,476	3,245	2,668	2,396	2,004	1,673	1,297	0,848	0,679	0,527	0,255	0,126	0,063
56	3,473	3,242	2,667	2,395	2,003	1,673	1,297	0,848	0,679	0,527	0,255	0,126	0,063
57	3,470	3,239	2,665	2,394	2,002	1,672	1,297	0,848	0,679	0,527	0,255	0,126	0,063
58	3,466	3,237	2,663	2,392	2,002	1,672	1,296	0,848	0,679	0,527	0,255	0,126	0,063
59	3,463	3,234	2,662	2,391	2,001	1,671	1,296	0,848	0,679	0,527	0,254	0,126	0,063
60	3,460	3,232	2,660	2,390	2,000	1,671	1,296	0,848	0,679	0,527	0,254	0,126	0,063
120	3,373	3,160	2,617	2,358	1,980	1,658	1,289	0,845	0,677	0,526	0,254	0,126	0,063
∞	3,300	3,068	2,581	2,330	1,962	1,646	1,282	0,842	0,675	0,525	0,253	0,126	0,063
α	0,001	0,002	0,01	0,02	0,05	0,1	0,2	0,4	0,5	0,6	0,8	0,9	0,95

Anexo 2: Procedimiento de validación y confiabilidad

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
HERRERA PINEDA Percy Fredí	Maestro en Finanzas	DOCENTE UNDAC	Relación del Nivel educativo, Experiencia Laboral, Horas de Capacitación, Edad y Género con el Salario del Personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco, 2022	Bach. Dancyn Diana HUAYTALLA VEGA Bach. Valery Alexandra CARHUAS CARHUARICRA
Título de la tesis: "Relación del Nivel Educativo, Experiencia Laboral, Horas de Capacitación, Edad y Género con el Salario del Personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco, 2022"				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X

8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes alcanzados al ser evaluado en estricta relación con las variables y sus respectivas dimensiones.						
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 93%						
Cerro de Pasco, junio de 2022	04083077				963981569	
Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto			Nº Celular	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Relación del Nivel Educativo, Experiencia Laboral, Horas de Capacitación, Edad y Género con el Salario del Personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco, 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cómo nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación, edad y género se relaciona con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cómo el nivel educativo se relaciona con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022? ¿Cómo la experiencia laboral se relaciona con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022? ¿Cómo las horas de capacitación se relaciona con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022? ¿Cómo la edad se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022? ¿Cómo el género se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar cómo el salario se relaciona con la edad, nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación y género del personal en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar cómo el nivel educativo se relaciona con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022. Determinar cómo la experiencia laboral se relaciona con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022. Determinar cómo las horas de capacitación se relaciona con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022. Determinar cómo la edad se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022. Determinar cómo el género se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.</p>	<p>Hipótesis General El nivel educativo, experiencia laboral, horas de capacitación, edad y género se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.</p> <p>Hipótesis Específicos El nivel educativo se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022. La experiencia laboral se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022. Las horas de capacitación se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022. La edad se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022. El género se relaciona significativamente con el salario del personal en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco 2022.</p>	<p>V. D. Dependiente Salario</p> <p>D1: Ingreso Mensual</p> <p>V. 2. Independiente -Nivel educativo -Experiencia Laboral -Horas de Capacitación -Edad -Género</p> <p>D1: Secundaria, Técnico, Superior, Maestría y Doctorado D2: Años de experiencia laboral D3: Horas de capacitación. D4: Edad del trabajador D5: Sexo de forma dicotómica 1 hombre 0 mujer</p>	<p>Tipo de la Investigación: Descriptiva de relación Nivel de la Investigación: Correlacional Diseño de la Investigación: Transversal Correlacional</p> <p> $Y_1 \longleftrightarrow X_1$ $Y_1 \longleftrightarrow X_2$ $Y_1 \longleftrightarrow X_3$ $Y_1 \longleftrightarrow X_4$ $Y_1 \longleftrightarrow X_5$ </p> <p>Población y Muestra: Población: 297 trabajadores HDAC Muestra: 168 De acuerdo a la fórmula</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $\frac{N \cdot Z^2 \cdot (p \cdot q)}{N \cdot E^2 + Z^2 (p \cdot q)}$ </div> <p>Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>