Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Ciencias Contables
Unidad de Posgrado

Remuneración y calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Contables y Empresariales

AUTOR

Mg. Héctor Félix CERNA MAGUIÑA

ASESOR

Dra. Teresa Jesús RÍOS DELGADO

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Cerna, H. (2023). *Remuneración y calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Contables/Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Héctor Félix Cerna Maguiña
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10396333
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8084-9500
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Teresa Jesús Ríos Delgado
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07482660
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7958-3768
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Víctor Dante Ataupillco Vera
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06274261
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Bernardo Javier Sánchez Barraza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09594228
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	David Juan Sánchez Cruz
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08686743
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	Alberto Juan Carlos Rengifo Alegría
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	10000214
Datos de investigación	
Línea de investigación	D.2.1.3. Contabilidad Social D.2.1.9. Educación Contable
Grupo de investigación	CONTABILIDAD AMBIENTAL
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Universidad Nacional Mayor de San Marcos Edificio: Facultad de Ciencias Contables País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lima Calle Germán Amézaga N° 375 – Lima Latitud: -12.05642315 Longitud: -77.08433269016213
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2016 - 2021
URL de disciplinas OCDE	Economía https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

VICEDECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DEL

GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES

N°003-VDIP-DUPG-FCC/2023

En la ciudad de Lima, a los 23 días del mes de Mayo del 2023 a las 11:00 horas, en el Salón de Grados de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM, bajo la Presidencia del Dr. Víctor Dante Ataupillco Vera; con la asistencia de los Miembros del Jurado: Dr. Bernardo Javier Sánchez Barraza; Dra. Teresa Jesús Ríos Delgado, Dr. David Juan Sánchez Cruz, y el Dr. Alberto Juan Carlos Rengifo Alegría; el candidato a **DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES, Mg. Héctor Félix Cerna Maguiña,** procedió hacer la exposición y defensa pública de su Tesis titulada: **"REMUNERACIÓN Y CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS"**, requisito principal para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias contables y Empresariales.

Concluida la exposición se procedió a la evaluación correspondiente, habiendo obtenido la siguiente calificación:

DE MUY BUENO DIECISIETE

La Ceremonia de Sustentación concluyó a horas: 12.05

Dr. Víctor Dante Ataupillco Vera
Presidente

Dr. Bernardo Javier Sánchez Barraza
Miembro

Dra. Teresa Jesús Ríos Delgado
Asesor - Miembro

Dr. David Juan Sánchez Cruz
Miembro

Dr. Alberto Juan Carlos Rengifo Alegría
Miembro

Vista la presente Acta, el Jurado de Sustentación de Tesis dan fe del acto público, propone que la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, otorgue al **Mg. Héctor Félix Cerna Maguiña**, el Grado Académico de Doctor en Ciencias Contables y Empresariales.

Ciudad Universitaria, 23 de Mayo de 2023

Dr. Bernardo Javier Sánchez Barraza
Director de la Unidad de Posgrado

Firmado digitalmente por SANCHEZ BARRAZA Bernardo Javier FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11.04.2023 15:52:38 -05:00

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
VICEDECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO

Lima, 11 de Abril del 2023

INFORME N° 000003-2023-UPG-VDIP-FCC/UNMSM

Informe de Evaluación de Originalidad

1. Facultad de Ciencias Contables
2. Unidad de Posgrado
3. Vicedecano de Investigación y Posgrado
4. Dr. Bernardo Javier Sánchez Barraza
5. María Elena Aguilar Huamán
6. Tesis: "REMUNERACIÓN Y CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS", para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Contables y Empresariales.
7. Tesista: Héctor Félix Cerna Maguiña
8. Fecha recepción documento: 26/01/2023
9. Fecha de aplicación del programa: 26/01/2023
10. Turnitin
11. Configuración del programa
    - Excluir material bibliográfico
    - Excluir material citado
    - Excluir fuentes pequeñas N° palabras: 40
    - Sin depósito
12. Seis por ciento índice de similitud - 6% Índice de similitud.
13. Fuentes de originales de las similitudes encontradas
    - www.docstoc.com 1%
    - Hdl.handle.net 1%
    - Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos 1%
    - Contabilidad.unmsm.edu.pe 1%
    - www.riuc.bc.uc.edu.ve 1%
14. Observaciones
    - Ninguna
15. Documento cumple con criterios de originalidad.
    - El documento cumple los criterios de originalidad. Sin observaciones.
16. Fecha del informe: 11/04/2023

Dr. Bernardo Javier Sánchez Barraza
VICEDECANO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE POSGRADO
Firma del evaluador

BSB/mah

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://spsgd.unmsm.edu.pe/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **XAFHFSR**

TÍTULO:

REMUNERACIÓN Y CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

A Dios

Por haberme permitido llegar hasta este punto y lograr así mis objetivos, siendo siempre bondadoso con nosotros.

A mi querida esposa Janet y mis hijos Jesús Adrián y Diana Milenka, por acompañarme en este camino.

Mis padres, Bibiano y Emiliana.

En memoria de mis padres, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos y sus valores, que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mis queridos hermanos, gracias por todo el apoyo en mi formación académica y profesional.

A Dios, gracias, señor por la vida y poder haber terminado la tesis.

A toda mi familia, gracias por su apoyo incondicional.

A la Dra. Teresa Jesús Ríos Delgado, gracias por sus asesoramientos para el desarrollo de esta investigación.

A todos mis amigos y a las personas que me ayudaron a culminar esta investigación, muchas gracias por su apoyo.

Índice general

Dedicatoria i

Agradecimiento ii

Índice general iii

Índice de cuadros vii

Índice de figuras ix

Índice de anexos x

Resumen xi

Abstract xii

Introducción xiii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO 1

1.1 Situación problemática 1

1.2 Formulación del problema 8

1.2.1. Problema general 8

1.2.2. Problemas específicos 8

1.3 Justificación teórica 9

1.4 Justificación práctica 9

1.5 Objetivos del estudio 10

1.5.1. Objetivo general 10

1.5.2. Objetivos específicos 10

1.6 Formulación de las hipótesis 11

1.6.1. Hipótesis general 11

1.6.2. Hipótesis específicas 11

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 12

2.1. Marco epistemológico de la investigación 12

2.2. Antecedentes de la investigación 14

2.2.1. Antecedentes internacionales 14

2.2.2. Antecedentes nacionales 18

2.3. Bases teóricas 21

2.3.1. Remuneración: ingreso económico 21

2.3.2. Remuneración de un docente universitario en el Perú 22

2.3.2.1. Remuneración según la categoría de los docentes 24

2.3.2.2. Ingresos mensual de los docentes 27

2.3.2.3. Ingresos después de la jubilación de los docentes 28

2.3.3. Calidad de vida 32

2.3.3.1. Nivel académico 34

2.3.3.2. Esperanza de vida 37

2.3.3.3. Bienestar del docente 49

2.4. Definición de términos 54

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 56

3.1. Operacionalización de variables 56

3.2. Tipo y diseño de la investigación 57

3.3. Población de estudio 57

3.4. Tamaño de la muestra 58

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 60

3.6. Análisis e interpretación de la información 60

3.7. Forma para la presentación de los resultados 60

3.8. Aspectos éticos 61

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 62

4.1. Pruebas de resultados 62

4.1.1. Resultados generales 62

4.1.2. Resultados descriptivos 71

4.2. Prueba de hipótesis 82

DISCUSION DE RESULTADOS 88

CONCLUSIONES 92

RECOMENDACIONES 93

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 94

ANEXOS 100

- Anexo 1: Matriz de consistencia 100
- Anexo 2: Instrumentos de recopilación de datos: 102

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Perú: Tasas de natalidad, mortalidad y fecundidad, 1970 – 2025 38

Cuadro 2: Perú: Esperanza de vida al nacer, 1970 – 2025 39

Cuadro 3: Perú: Evolución de la tasa de crecimiento natural de la población, por 100, por quinquenios, 1980 – 2025 ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Cuadro 4: Perú: Estructura de la población según edad y sexo, 1970–2025 (%)**¡Error! Marcador no definido.**

Cuadro 5: Perú: Estructura de la población mayor de 50 años según grupos quinquenales de edad, 1970 - 2025 ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Cuadro 6: Perú: Estructura de la población mayor de 50 años por sexo según grupos quinquenales de edad, 1970 – 2025 (%) 42

Cuadro 7: Perú: Estructura de la población mayor de 50 años 44

Urbano vs. Rural, 1970 - 2025 44

Cuadro 8: Género docentes 62

Cuadro 9: Cuadro docentes 63

Cuadro 10: Rango de edad de docentes 64

Cuadro 11: Estado civil del docente 65

Cuadro 12: Desempeño del docente en la institución 66

Cuadro 13: Tipo del domicilio del docente 67

Cuadro 14: Seguro de salud de docente 68

Cuadro 15: Máximo grado obtenido 69

Cuadro 16: Institución formativa 70

Cuadro 17: Ingresos mensuales 71

Cuadro 18: Calidad de vida 72

Cuadro 19: Esperanza de vida 73

Cuadro 20: Ingresos mensuales después de jubilarse 74

Cuadro 21: Nivel Académico 76

Cuadro 22: Ingresos según categoría del docente 77

Cuadro 23: Bienestar físico 78

Cuadro 24: Ingresos mensuales 79

Cuadro 25: Bienestar material 80

Cuadro 26 Ingresos mensuales 81

Cuadro 27: Remuneración y calidad de vida 82

Cuadro 28: Esperanza de vida y los ingresos después de la jubilación 84

Cuadro 29: Nivel académico y remuneración 85

Cuadro 30: Bienestar físico e ingreso mensual 86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Perú: Estructura de la población mayor de 50 años por grupos décadas de edad, 2004

41

Figura 2: Genero de Docentes 63

Figura 3: Clase de Docentes 63

Figura 4: Rango de Edad de Docentes 64

Figura 5: Estado Civil del Docente 65

Figura 6: Desempeño del Docente en la Institución (años) 66

Figura 7: Tipo de Domicilio del Docente 67

Figura 8: Seguro de Salud del Docente 68

Figura 9: Máximo Grado obtenido 69

Figura 10: Institución Formativa 70

Figura 11: Ingresos Mensuales 72

Figura 12: Calidad de Vida 72

Figura 13: Esperanza de Vida 74

Figura 14: Ingresos Mensuales después de la jubilación 75

Figura 15: Nivel Académico 76

Figura 16: Ingresos según categoría del docente 77

Figura 17: Bienestar Físico 78

Figura 18: Ingresos Mensuales..... 79

Figura 19: Bienestar Material..... 80

Figura 20: Ingresos Mensuales..... **81**

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de Variables..... ¡Error! Marcador no definido.

Anexo 2: Matriz de Consistencia 100

Anexo 3: INSTRUMENTO 102

Resumen

El propósito del estudio fue determinar la relación entre remuneración y calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM. La encuesta diseñó un cuestionario de 32 preguntas que cubrían calidad de vida, esperanza de vida, medio ambiente, condiciones de vida, salud, satisfacción laboral, educación, salario y pensión. Se seleccionaron 93 docentes ordinarios, y mediante muestreo estratificado se determinó que el tamaño total de la muestra de docentes fue de 48, distribuidos en 15 docentes auxiliares, 20 docentes asociados y 13 docentes principales, para la recolección de datos se utilizó un muestreo aleatorio. Los resultados a través de la Prueba no paramétrica Chi-Cuadrado, muestra una relación significativa entre la remuneración y la calidad de vida de los docentes ($0.04015<0.05$), también la relación entre la esperanza de vida y los ingresos después de la jubilación de los docentes ($0.03791<0.05$), el nivel académico y la remuneración según la categoría de los docentes ($0.00023<0.05$), el bienestar físico y el ingreso mensual de los docentes ($0.03726<0.05$) y la relación entre el bienestar material y el ingreso mensual de los docentes ($0.00268<0.05$). Se concluye que este estudio podría ser la base para el desarrollo de acciones en las instituciones para mejorar la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Palabras claves: Calidad de vida; Remuneración; Esperanza de Vida; Bienestar Material; Bienestar Físico.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between remuneration and quality of life of the teachers of the Faculty of Accounting Sciences of the UNMSM. The survey designed a 32-question questionnaire covering quality of life, life expectancy, environment, living conditions, health, job satisfaction, education, salary, and pension. 93 ordinary teachers were selected, and through stratified sampling it was determined that the total size of the teacher sample was 48, distributed in 15 assistant teachers, 20 assistant teachers and 13 main teachers, for data collection a random sampling was used. The results through the non-parametric Chi-Square Test, show a significant relationship between the remuneration and the quality of life of teachers (0.04015<0.05), also the relationship between life expectancy and income after retirement of teachers (0.03791<0.05), the academic level and remuneration according to the category of teachers (0.00023<0.05), physical well-being and monthly income of teachers (0.03726<0.05) and the relationship between material well-being and the teachers' monthly income (0.00268<0.05). It is concluded that this study could be the basis for the development of actions in the institutions to improve the quality of life of the teachers of the Faculty of Accounting Sciences of the Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Keywords: Quality of life, Remuneration, Life expectancy, Material Well-being and Physical Well-being.

Introducción

Este trabajo constituye un eje central basado en la remuneración de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos como determinante económico, social y psicológico del ser humano, lo que la convierte en un determinante de la calidad de vida de las personas físicas y morales. la salud mental y por ende el Bienestar personal, familiar y profesional están vinculados y vistos como un aspecto de la vida cotidiana, interpuestos entre percepciones, expectativas y comprensiones de las condiciones en que se realiza el trabajo. En este sentido, Pérez y Zurita (2016) confirman que tales condiciones se refieren no solo al entorno de interacción física, sino también al grado de participación en el trabajo y su importancia en la vida personal. De este modo, tanto las condiciones generales de trabajo como la interpretación de las circunstancias individuales afectan tanto a las valoraciones subjetivas como objetivas de las actividades laborales.

Según Granados (2011), una de las condiciones que pueden integrarse como relevantes para la investigación del trabajo es la calidad de vida de los docentes como una forma de entender la dinámica existente entre las condiciones de trabajo y la satisfacción y el bienestar de los docentes con sus personas interactivas. Desde la década de 1970, el trabajo se ha consolidado como un factor de calidad de vida y se ha validado por su potencial contribución al desarrollo de entornos laborales saludables. Sin embargo, debido a los cambios sociales y organizacionales a lo largo de los años, la calidad de vida de los docentes se ha vuelto conceptualmente complicada porque está estrechamente relacionada con varios problemas del entorno laboral y una variedad de problemas.

Según Miño (2016), la calidad de vida de los docentes puede considerarse multidimensional porque implica características relacionadas con el trabajo que afectan la satisfacción, la motivación y el desempeño. Aunque no está claramente definido, uno de los componentes fundamentales se refiere a la remuneración que recibe el profesorado universitario, teniendo en cuenta su esfuerzo individual y desempeño profesional, por participar en la formación de nuevos profesionales, en base a su experiencia, como trabajadores y según sus propias percepciones. construir naciones para satisfacer ciertas necesidades personales.

De esta forma, implica que la estrecha relación entre la remuneración y la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, vinculada con los aspectos organizacionales según su performance profesional. Ciertas especificidades son visualmente aparentes por las obligaciones y funciones asociadas a los roles desempeñados, así como por el cumplimiento de otros compromisos de servicio y presiones que pueden ejercer sobre los docentes fuentes externas que pueden crear desventajas a favor de las buenas condiciones características de una condición - perteneciente a la persona que trabaja en él.

Es por ello que en la interacción del docente con las funciones que desarrolla, se evidencian condiciones que afectan el bienestar y la satisfacción, relacionadas con la asignación del tiempo de trabajo, exigencias cuantitativas y emocionales, que además de dilucidarse como factores de riesgo psicosocial, afectan las Percepciones de calidad de vida, más aún cuando no existe un mínimo deseo de coordinación e interacción entre compensación y calidad de vida, lo que puede conducir a frustración, fatiga y agotamiento, atributos que se cree afectan la salud y el bienestar del trabajador. siendo factores de riesgo (Blanch, 2014).

Restrepo y López (2013) mencionaron que en el contexto de la docencia universitaria, los trabajadores experimentan estrés del ambiente laboral, lo que significa que su bienestar y motivación en el espacio laboral están relacionados con la carga de trabajo, gestión del talento, estilo gerencial, aspectos relacionados con las exigencias laborales y el riesgo psicosocial afectan la calidad de vida laboral, condición que incide en el desempeño laboral y por ende en el posicionamiento de los empleados, de la organización y de su competitividad.

Los datos descubiertos en este estudio plantean la pregunta de si es necesario fortalecer las áreas de mejora y aquellas áreas que son deseables para mejorar los resultados organizacionales deseados. Lo anterior es congruente con la formulación de la Organización Mundial del Trabajo (OIT, 1998), que expresa la necesidad y responsabilidad de promover el mejoramiento de la calidad de vida de los docentes universitarios, lo que, junto con otras legislaciones de protección social, permite elevar los niveles de equidad en la remuneración de acuerdo con su desempeño profesional. En tal sentido, desde el punto de vista estructural de la tesis consideramos pertinente desarrollar los siguientes elementos:

- En el capítulo 1: Se desarrolla la situación del problema, para lo cual se describe la evolución de la situación problema de investigación. El problema se descubrió a través de un diagnóstico previo en una emergencia sanitaria. Asimismo, la formulación de preguntas y objetivos de investigación está estrictamente relacionada con el tema de investigación. Se justifica teórica y prácticamente la importancia de la investigación, se definen hipótesis de investigación.
- En el Capítulo 2: Se describe el marco teórico, partiendo de un marco de investigación epistemológico y filosófico, basado en precedentes confiables de diferentes ámbitos internacionales, nacionales y locales. Asimismo, la base teórica en la que se asientan las

variables, dimensiones e indicadores se sustenta en investigaciones validadas con autoría asegurada en el ámbito de la especialización académica, concluyendo este apartado de la tesis, en los términos básicos de nuestros criterios de selección basados en los términos centrales que sustentan la investigación.

- En el capítulo 3: Se desarrollan estrategias metodológicas de acuerdo al tipo, enfoque, nivel y diseño del estudio, socialización para dosificar el estudio, también se identifica la población y muestra, se diseñan los instrumentos para la recolección de información y se aplican bajo las técnicas investigativas. Se compara la confiabilidad y efectividad de la herramienta en su aplicación.
- En el capítulo 4: Aspectos teóricos dogmáticos al final, aplicación de estrategias y herramientas metodológicas, resultados obtenidos con estadística descriptiva e inferencial, se dan resultados y sus respectivas interpretaciones.

Por otro lado, las conclusiones de la encuesta, las recomendaciones necesarias para la mejora del plan para las variables de investigación; en base a la bibliografía del estilo de redacción APA 7ma edición 2020.

Finalmente, el informe de tesis también incluye anexos que documentan la matriz de consistencia, la validez de las herramientas de juicio de expertos y las propias herramientas de recolección de datos, que se aplicaron durante el estudio a la población y muestras identificadas para tal fin. Igual que se especifica en la sección Métodos de la encuesta.

El autor.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Situación Problemática

En el Perú existen situaciones relacionadas con factores laborales que aquejan a la población de docentes universitarios, los cuales son factores que trascienden en el proceso educativo, estos guardan relación con la remuneración y la calidad de vida que mantienen los docentes. Durante los últimos años, el mundo se ha empezado a preocupar de manera especial por el bienestar social y el interés de promover acciones por mejorar en todos los aspectos de la vida, el tema de calidad de vida engloba un mejor bienestar físico, material, social, emocional y personal, entre otros factores, que en la actualidad afecta a la población en general y en particular a los docentes, que es tema de investigación.

La finalidad de nuestra investigación es elaborar un marco teórico con las dimensiones que componen los conceptos calidad de vida y remuneración en los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, si bien hay muchos factores que pueden afectar la estabilidad y la felicidad de una familia, generalmente se agradece cierto nivel de alivio financiero. Los miembros tienen más recursos para ayudarse a sí mismos, menos preocupaciones que los retienen y les permiten disfrutar de la experiencia. Sin embargo, muchos maestros mayores no están muy contentos con sus ganancias, ya que consideran que viven con un presupuesto ajustado.

La investigación global de AXA muestra que hasta el 65% de los jubilados españoles sienten que su pensión es insuficiente y que su pensión es un 22,7% inferior a lo que se necesita para cubrir todos los gastos. Porque de media 861 estamos en la cola de Europa, muy por debajo de los 1.130 euros de que disponen los italianos o los 1.560 euros de los franceses, por citar dos, y los 1.057 euros de renta que consideran necesarios los pensionistas. Estas son algunas de las conclusiones del estudio, que se prepara cada año para entender el estado de los jubilados en el mundo, que, si no pagan los gastos de manutención obligatorios, no tienen tanto dinero para pagar su bienestar emocional y personal. ser, que es simplemente tratar de tener una mejor calidad de vida.

Sin embargo, sorprendente y optimistamente, a pesar de estas cifras, un 46% de los encuestados cree que la jubilación no significa una disminución en la calidad de vida, y el 19% incluso cree que la calidad de vida ha mejorado. Sin embargo, el 36% restante, creo que la situación se ha deteriorado. Una alta tasa de propiedad de la vivienda, el 88 por ciento de los pensionistas y la reducción del gasto a medida que finaliza la jornada laboral o los hijos abandonan la familia son algunas de las explicaciones de esta paradoja.

El sistema de pensiones es uno de los temas más espinosos de cualquier país. Pero hay que buscar fórmulas que permitan a quienes han trabajado durante tantos años disfrutar ahora de una merecida paz que pueda infundir confianza y aliento sin tener que pasar por apuros. Es importante mencionar además el tema de la equidad en los mercados laborales planteada por D. Kahneman, JL. Knetsch, RH. Thaler en “La equidad como restricción a la búsqueda de ganancias: Derechos en el Mercado” el cual nos habla sobre el comportamiento de los salarios en los mercados laborales prediciendo que los salarios serán

relativamente insensibles al exceso de oferta. Esto lo vamos a ejemplificar para puestos similares en la cual son ocupados por sujetos que su valor en el mercado laboral es distinto. Y aquí mencionan que los salarios en los departamentos académicos, refiriéndose a la docencia universitaria, poseen salarios altos porque estos compiten con el sector privado.

Sobre esto Los autores predicen que las diferencias de ingresos serán insuficientes para eliminar el exceso de demanda de los individuos considerados más valiosos y el exceso de oferta de los considerados más prescindible. Luego los autores mencionan la diferencia del modelo de derechos duales con el modelo keynesiano con respecto a la rigidez de los salarios, en el cual la modificación de los salarios nominales (en este caso recortes) no siempre es negativa, así como la empresa está en la potestad de subir los precios también lo está para reducir los salarios para proteger una ganancia positiva.

Concretamente para el caso de las universidades públicas peruanas que compiten con el sector privado, en lo que respecta a los salarios, podemos precisar para el presente trabajo de investigación, el caso de los docentes universitarios de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en particular, en el cual debemos tener cuidado donde podemos asociar esta premisa a la categoría de docentes principales, quienes gozan de mejores salarios que los profesores asociados, auxiliares y contratados. Por lo cual, los docentes principales aportan más al fondo de pensiones, y luego en la etapa de vida de jubilados tendrán mejor "calidad de vida", que los asociados y auxiliares. En consecuencia, podemos afirmar que la calidad de vida para los docentes jubilados es dispareja, en razón a las diferentes categorías laborales de los docentes asociados a diferentes remuneraciones. (Kahneman, Knetsch, & Thaler, 1986)

Sobre lo comentando en el párrafo anterior acerca de la categoría – clase del docente en relación con su remuneración y la problemática que ello conlleva, uno de los problemas que podemos observar es las diferencias en las remuneraciones, esto se debe a los diferentes tipos de clase, es decir tiempo parcial, tiempo completo o dedicación exclusiva y también se puede ver la diferencia de las remuneraciones en las categorías de auxiliares, Asociados y Principales.

Podemos observar diferentes remuneraciones en la misma clase y en la misma categoría esto se debe que en las remuneraciones se consideran lo siguientes conceptos de pagos: R. Básica/Jornal Básico, Básico D.U105-2001, Remun. Reunificada, Trans. para Homologar, Escolaridad, Refrigerio / Movilidad, FEDU, D.L.26504, D.U.090-96, D.U.073-97, D.U. 011-99, D.S.044-2003, D.S.020-2004-EF, D.S.0106-2005-EF, Hom. Transitoria (D.U.033-05), Hom. Transitoria (D.U.033-05)2°Inc., Hom. Transitoria (D.U.033-05) 3°Ley2, Homol. Último Tramo (EXP), y en dichos rubros de pago existe diferencia significativa en las remuneraciones de los docentes, esto se debe a que algunos tienen otros beneficios de acuerdo con la fecha de su nombramiento como podemos mostrar en las siguientes Tablas.

Cuadro total de remuneraciones sin descuentos de los docentes permanentes de la Facultad de Ciencias Contables enero 2017

DOCENTE / CLASE	AUXILIAR	ASOCIADO	PRINCIPAL
TIEMPO PARCIAL 10 hr		1,179.06 1,152.00	2,076.83
TIEMPO PARCIAL 15 hr		1,528.00	
TIEMPO PARCIAL 20 hr	1004.00 1,404.00	1,504.00 1,736.89 1,770.31 1,904.00	3,353.66 3,753.66
TIEMPO COMPLETO 40hr	2, 408.00 2,073.33 2,008.00	3,008.00 3,374.58 3,408.00 3,463.00 3,863.00	7,018.32 7,107.32 7,418.32 7,418.30 7,513.32
DEDICACIÓN EXCLUSIVA			7,107.32

Remuneración Detallada de los tiempos completos y su categoría

REMUNERACIONES	AUXILIAR-TC	ASOCIADO-TC	PRINCIPAL-TC	PRINCIPAL-DE
R. Básica/Jornal Básico	0.06	0.08	0.07	0.07
Básico D.U105-2001	50.00	50.00	50.00	50.00
Remun. Reunificada	23.41	32.17	39.30	48.24
Trans. para Homologar	492.52	587.76	684.62	921.68
Bonificación Personal				0.01
Bonificación Familiar				3.00
Bonif.Diferenc./Otr.Emo.Perm.				256.50
Escolaridad	400.00	400	400	400.00
Refrigerio / Movilidad	5.01	5.01	5.01	5.01
FEDU	89.32	105.66	123.83	146.16
D.L.26504		6.78	20.18	38.52
D.U.090-96	97.65	34.01	101.09	193.09
D.U.073-97	113.28	72.25	117.05	223.64
D.U. 011-99	131.40	83.81	135.78	259.43
D.S.044-2003	100.00	100.00	100.00	100.00
D.S.020-2004-EF	105.00	110.00	120.00	120
D.S.0106-2005-EF	180.00	210.00	250.00	250.00
Hom.transitoria(D.U.033-05		35.14	143.34	314.12
Hom.transitoria(D.U.033-05)2°Inc		35.14	143.34	314.12
Hom.transitoria(D.U.033-05)3°Ley2		140.00	500.00	1,200.00
Homol. Último Tramo(EXP),	620.35	1400.31	4,113.73	2,263.73
TOTAL, REMUNERACIONES	2,408.00	3,408.00	7,107.32	7,107.32

Se puede ver algunos rubros no son considerados en ciertas categorías y lo mismo ocurre para los tiempos parciales.

Es importante mencionar dentro de la situación problemática acerca de la esperanza de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables que viene expresada por una formula abstracta de la siguiente manera: $T(x) = X - x$, donde Xes una variable biométrica denominada edad de fallecimiento y donde los años que quedan por vivir es $T(x)$ a la edad x, es decir en una forma más sencilla diremos que la esperanza de vida de una persona a la edad x puede ser expresada de la siguiente manera:

$$\bar{e}_x = E[T(X)] = \int_0^{w-x} t.({}_tP_x).u(x+t)dt = \frac{\int_0^{w-x} l(x+t)dt}{l(x)} = \frac{T_x}{l(x)}$$

$$\bar{e}_x = \frac{T_x}{l(x)} = \frac{son\ los\ años\ que\ quedan\ por\ vivir\ a\ la\ edad\ x\ de\ las\ personas}{viene\ hacer\ el\ numero\ de\ personas}$$

Luego el resultado de la división puede explicarse como el número de años que le toca vivir aún a una persona de edad x.

En el cuadro se puede interpretar para un docente que tiene actualmente 38 años su esperanza de vida si es varón es de 83 años con un 84% que van a vivir con buena salud de los que le queda de vida, mientras que para una mujer su esperanza de vida es de 87 años con un 83% que van a vivir con buena salud de los que le queda de vida.

Edad de la persona	Esperanza de vida o edad promedio de vida		Hombres y Mujeres de "x" años en la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM vivirán con buena salud el "y %" de lo que les queda de vida	
x	Hombres	Mujeres	Y% H	Y % M
38	83	87	84%	83%
39	84	88	84%	83%
40	81	84	83%	82%
41	82	85	83%	82%
42	83	86	83%	82%
43	84	87	83%	82%
44	85	88	83%	82%
45	81	84	82%	81%
46	82	85	82%	81%
47	83	86	82%	81%
48	84	87	82%	81%
49	85	88	82%	81%
50	82	84	81%	80%
51	83	85	81%	80%
52	84	86	81%	80%
53	85	87	81%	80%
54	86	88	81%	80%
55	82	85	80%	79%
56	82	86	80%	79%
57	84	87	80%	79%
58	85	88	80%	79%
59	86	89	80%	79%
60	83	85	79%	78%
61	84	86	79%	78%
62	85	87	79%	78%
63	86	88	79%	78%
64	87	89	79%	78%
65	84	86	77%	77%
66	85	87	77%	77%
67	86	88	77%	77%
68	87	89	77%	77%
69	88	90	77%	77%
70	85	87	75%	75%
71	86	88	75%	75%
72	87	89	75%	75%
73	88	90	75%	75%
74	89	91	75%	75%
75	87	88	74%	74%

Esperanza de vida de los docentes de la Facultad de Ciencia Contables de la UNMSM

En el cuadro se puede interpretar para un docente que tiene actualmente 75 años su esperanza de vida si es varón es de 87 años con un 74% que van a vivir con buena salud de los que le queda de vida, mientras que para una mujer su esperanza de vida es de 88 años con un 74% que van a vivir con buena salud de los que le queda de vida.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la remuneración se relaciona con la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos?

1.2.2. Problemas Específicos:

A. ¿Qué relación existe entre la remuneración según la categoría con el nivel académico de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos?

B. ¿Qué relación existe entre el ingreso mensual con el bienestar de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos?

C. ¿Qué relación existe entre el ingreso después de la jubilación con la esperanza de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos?

1.3. Justificación teórica

En cuanto a la eficacia y excelencia de este estudio, hay que señalar que los hallazgos encontrados contribuyen a una mayor comprensión del concepto de calidad de vida respecto a la esperanza de vida, el nivel académico, el bienestar físico y el bienestar material frente a las remuneraciones de las personas. En la investigación la calidad de vida definida en las políticas económicas tiene un valor significativo para el bienestar de las personas, con el crecimiento y desarrollo de un país, con el estado de bienestar, implica buenas condiciones de vida para el desarrollo sostenible de los docentes, con remuneraciones que garanticen futuras generaciones para satisfacer sus necesidades.

La remuneración de los docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM permite entender del porqué estos últimos no gozan de la calidad de vida óptima, la remuneración y la calidad guardan una relación directa, porque a más remuneración más posibilidad que el docente puede invertir en salud, alimentación, capacitación, momentos de recreación. En este sentido, el docente particularmente desde creencias, teorías subjetivas, se plantea poder aplicar a la normativa laboral universitaria de la UNMSM, en forma general, en las distintas facultades, y con ello, lograr una mejora en la comprensión de la calidad de vida y remuneración.

1.4. Justificación práctica

La importancia es obtener resultados e interpretación de una institución pública como la UNMSM la cual dará una noción general de la situación docente a nivel de universidades públicas para posteriormente tomar una serie de medidas y contrarrestar los problemas que atañen a la calidad de vida de los docentes según sus remuneraciones.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

Analizar la relación entre la remuneración y la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

1.5.2. Objetivos Específicos

A. Determinar la relación que existe entre la remuneración según la categoría con el nivel académico de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

B. Determinar la relación que existe entre el ingreso mensual con el bienestar de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

C. Determinar la relación que existe entre el ingreso después de la jubilación con la esperanza de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

1.6. Formulación de hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación significativa entre la remuneración y la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ho: No existe relación significativa entre la remuneración y la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

1.6.2. Hipótesis Específicas

A. La remuneración según la categoría se relaciona significativamente con el nivel académico de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
B. El ingreso mensual se relaciona significativamente con el bienestar de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
C. El ingreso después de la jubilación se relaciona significativamente con la esperanza de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Filosófico o epistemológico de la investigación

Remuneración y calidad de vida son conceptos que son objeto de debate filosófico en el mundo. Los filósofos creen que la calidad de vida debe medirse en términos de utilidad, ya sea felicidad o satisfacción de deseos o necesidades. La palabra "felicidad" se ha utilizado durante siglos en todas las connotaciones de calidad de vida, y el estudio de la felicidad ha sido durante mucho tiempo el dominio de los filósofos morales, aunque en las últimas décadas los científicos sociales también se han interesado por el tema. Filosóficamente prevalece la filosofía social de las buenas condiciones de vida, es decir, la felicidad como buena sociedad, y la filosofía moral del buen comportamiento, que implica que la felicidad es una virtud. Epicuro, el gran médico de la felicidad, definió las necesidades humanas en tres categorías: naturales y necesarias, incluidas la comida y el vestido, que son relativamente fáciles de satisfacer; naturales, pero no necesarias, como la gratificación sexual, que son más difíciles de satisfacer; y aquellas que no son ni naturales ni cosas innecesarias, incluyendo la extravagancia y el esplendor, son difíciles de satisfacer.

Según Galván (2015), la calidad de vida es el resultado de una interacción constante entre los factores económicos, sociales, necesidades individuales, libertad emocional, entornos ecológicos, condiciones de salud – enfermedad ya sea en forma individual y social.

En ese sentido, este concepto hace alusión al conjunto de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida o al grado de felicidad o satisfacción disfrutado por un individuo, especialmente en relación con la salud y su dominio. Respecto al objeto del estudio de una excelente calidad de vida del bienestar físico de la persona que son aspectos de la vida relacionados con la salud, la enfermedad y los tratamientos, genera beneficios económicos, una buena salud del ser humano puede desempeñarse muy bien en el trabajo.

La Declaración de Concepto de Remuneración, que se aplica a todos los niveles de la empresa, orienta el desarrollo de sistemas de pago a la medida de las subunidades y define límites y parámetros para la evaluación de propuestas. Donde el trabajo estimula la autonomía, la identidad personal es ampliamente valorada y vista como una condición importante para mejorar la calidad de vida en el ambiente laboral. De esto podemos decir que el trabajo juega un papel importante al influir en los elementos psicológicos, sociales y económicos de nuestras vidas y juega un papel importante en la formación. Reinventar la organización del trabajo organizando un trabajo más interesante y diverso se asocia con la autoestima y otros resultados psicológicos positivos. Aquí está implícita una iniciativa de calidad del trabajo diseñada para democratizar el proceso de producción.

Aunque el término "calidad de vida" se usa con frecuencia en la actualidad, no es un término o concepto conocido por su precisión, su apertura a múltiples interpretaciones y su definición completa y satisfactoria. En el futuro, las empresas considerarán la calidad de la vida laboral como un criterio importante para seleccionar equipos y procesos relacionados, por lo que los procesos y procesos de equipos pueden cambiar.

2.2. Antecedentes de Investigación

2.2.1. Antecedentes Internacionales

Muñoz et al; (2022). *Calidad de vida laboral de los docentes universitarios*. El objetivo fue analizar la calidad de vida laboral de los profesores universitarios en instituciones públicas de educación superior. Sacar conclusiones en base a la información proporcionada:

- Se puede observar que, en general, los docentes consideran que su calidad de vida laboral se encuentra en un nivel moderado.
- Identificar fortalezas y oportunidades de mejora de acuerdo a las subdimensiones, brindando información relevante para el desarrollo de posibles planes de mejora y planes de fortalecimiento con el fin de brindar a las instituciones docentes espacios de trabajo que satisfagan sus necesidades y aspiraciones, donde la experiencia laboral se convierta en un factor protector. para su salud y bienestar.

Maldonado (2021). Es su artículo: *Docencia y calidad de vida en instituciones de educación superior: reflexiones en el contexto mexicano*. Cuyo objetivo fue reflexionar sobre la calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios. Se concluye:

- La falta de regulación está propiciando inestabilidad laboral, salarios bajos, escasez de oportunidades de crecimiento y ausencia de garantías de seguridad social, condiciones que influyen en el bienestar, la satisfacción, la motivación y la calidad de vida del profesorado.

- El marco regulatorio para la educación superior debe contemplar aspectos en función de las garantías de calidad educativa que permitan ordenar los vínculos laborales de los docentes en espacios de reflexión sobre la problemática laboral y generación de conocimiento, generar evidencias sobre los aspectos que influyen en la calidad de vida del profesorado universitario.
- Mejorar las condiciones laborales del profesorado en educación superior es incidir en su calidad de vida, lo que abre las posibilidades para encontrar espacios de crecimiento, motivación y compromiso profesional.

Perdomo (2021). En su tesis de maestría: *Percepciones de calidad de vida laboral entre grupos de profesores universitarios: Una perspectiva fenomenológica*. El objetivo fue describir la percepción de calidad de vida laboral entre profesores de tiempo completo y profesores de instituciones de educación superior. El método es fenomenológico y descriptivo. El estudio concluyó:

- La satisfacción laboral, la motivación intrínseca y el compromiso organizacional se asociaron con calificaciones de calidad de vida laboral.
- Estos hallazgos se basan en una comprensión integral de las experiencias que enfrentan los docentes con diferentes tipos de contratos y cómo esto afecta las percepciones de la calidad de vida laboral.

Araldi et al. (2021) En el artículo titulado: *Calidad de vida de los docentes de educación superior: una revisión sistemática;* presentan como conclusiones:

- La investigación de la calidad de vida de los docentes de Educación Superior es incipiente en la literatura, a pesar de creciendo en la última década (2009 a 2018).

- El análisis de la percepción general mostró que los profesores universitarios evalúan positivamente su la calidad de vida general y la psicológica, las relaciones sociales y el medio ambiente.

Chunga-Luzardo, Arteaga-Lino y Delgado-Vera (2020) en su artículo: *Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa*. Estudio que tuvo como objetivo determinar de qué manera incide la remuneración salarial en la calidad de vida de los empleados de la zona urbana del cantón Jipijapa. La metodología fue enfoque cualitativo, tipo descriptiva. Se concluye:

- el impacto de la remuneración influirá en la calidad de vida, esto a causa de que si aumenta la remuneración salarial los empleados se encontrarían satisfechos, caso contrario si disminuye estarían insatisfechos.

Roy (2019) en su artículo: *The Impact of Pay Satisfaction on the Performance of College Teachers: Empirical Insights from Kolkata, India*. Se presenta como objetivo examinar el impacto de la satisfacción salarial en el desempeño de docentes de universidades de la ciudad de Kolkata, India. Entre sus principales conclusiones, se establece:

- Que la motivación monetaria tiene un impacto significativo en la satisfacción salarial de los docentes. Esto implica que elementos como el salario básico y los beneficios complementarios conducen a la satisfacción salarial de un profesor universitario. También se ha encontrado que la motivación monetaria tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los docentes universitarios ya que se orientan a través de un compromiso organizacional favorable. Finalmente, se

considera que la satisfacción laboral tiene una relación positiva con el desempeño de los docentes universitarios.

- Cuanto más satisfechos estén son con sus puestos de trabajo, mayor es su nivel de compromiso, así como académico e institucional compromiso, lo que conduce a una mayor productividad y un mejor desempeño laboral. La remuneración desempeña un papel importante en la configuración y mejora del desempeño de los docentes universitarios. Toda institución académica debe tratar de mejorar la satisfacción salarial entre su grupo de miembros de la facultad/universidad porque si están satisfechos con su salario, entonces se incrementará su satisfacción con su trabajo, mejorando así sus niveles de eficacia y desempeño.

Bandar et. al (2018). En el artículo: *Quality of Work Life among Academicians in Selected Public Institutions of Higher Learning in Sarawak*. Se presenta un estudio que utilizó una metodología de encuesta comparando los datos de la calidad de vida y perfil demográfico seleccionado (Género y Estado Civil). Este estudio tuvo como objetivo descubrir los factores que influyen en la calidad de vida laboral entre los académicos y determinar las diferencias entre esta y perfil demográfico seleccionado (género y estado civil). Se concluye que:

- Los principales factores influyentes en la calidad de vida laboral están, entre otros, tener una buena comunicación y relación con los estudiantes, el personal de apoyo y otras partes interesadas.

2.2.2. Antecedentes Nacionales

García (2021). En su tesis*: Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo*. El objetivo fue proponer Políticas salariales para los docentes. La metodología fue descriptiva, cuantitativa, no experimental, corte transversal. Se concluye:

- La participación es la Universidad Particular Chiclayo 2020, la cual tiene una buena categoría, aunque su nivel de absorción en la tercera dimensión se encuentra en el nivel de clasificación de normal y bajo 2
- Es necesario desarrollar una estrategia de política salarial para la contratación de docentes en las universidades privadas de Chiclayo en el año 2020, brindando una remuneración justa, porque los salarios bajos y desproporcionados serán difíciles de atraer si los salarios son desproporcionados o harán el personal se mantiene comprometido, productivo, crea ineficiencia, mediocridad, conduce al desequilibrio y la falta de compromiso.

Quispe, et al., (2021). En el artículo: *Nivel de calidad de vida laboral en docentes de Facultades de Educación de Universidades Públicas de la Microrregión Centro*. El propósito es ensayar el nivel de calidad de vida laboral de los docentes de la facultad de educación. La metodología es del tipo básico, nivel descriptivo. De los resultados se concluye que:

- No existe diferencia significativa en la calidad de vida y trabajo de los docentes de las escuelas de educación universitaria pública de la Región Centro, y la chi-cuadrada teórica es superior a la chi-cuadrada calculada (11.143 > 8.34), con un nivel de significación de 0.05.

- No existe diferencia significativa en la dimensión desarrollo profesional de los docentes de las universidades públicas de la macrorregión central, y la chi-cuadrada teórica es superior a la chi-cuadrada calculada (11.143 > 1.21), con un nivel de significancia de 0,05. Los resultados muestran que debido a que el chi-cuadrado teórico es mayor que el chi-cuadrado calculado (11.143 > 6.25).

Chahuara (2021). En su tesis: *Satisfacción laboral y sus implicancias económicas en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempo de pandemia*. El objetivo fue analizar si la satisfacción laboral se relaciona con la implicancia económica en los docentes. La metodología fue descriptivo y correlacional. Se concluye:

- Está bien establecido que una mayor satisfacción laboral está asociada con un menor impacto económico de COVID-19 en las familias de profesores. La satisfacción laboral debería conducir a mayores beneficios económicos.
- Se encuentra una relación positiva entre el estrés laboral y el impacto económico, aunque de menor fuerza. Existe una relación entre el control sobre los puestos de trabajo y un impacto económico insignificante.
- Existe una relación regular entre la diversidad de tareas y el impacto económico.

Bocanegra (2016). en su tesis: *El cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores agrarios, AGRO FOODS SAC, Rázuri, Ascope*. Aplicado a una muestra: 53 trabajadores, en la cual se utilizó el tipo de investigación correlacional - causal, con una encuesta probada de cumplimiento de la remuneración, cuya conclusión fue la siguiente:

- La influencia entre la remuneración y la calidad de vida es positiva considerable, es decir, cuando la otra variable aumenta la variable independiente lo hace de la

mima manera a razón de 0.04 puntos según los indica la ecuación de regresión y el efecto, a través del coeficiente de determinación, es de 63.33%, lo que explica la variación 26 porcentual de la variable dependiente calidad de vida en función a la variable independiente cumplimiento de la remuneración total" (¿Npag.?).

Evaristo (2016). En su tesis**:** *Calidad de vida y su relación con el rendimiento académico según características sociodemográficas de estudiantes de Odontología de la Universidad Nacional de San Marcos.* Tuvo como objetivo analizar la relación entre calidad de vida y rendimiento académico según características sociodemográficas de estudiantes. La muestra fueron 149 estudiantes, de los diferentes años de ingreso seleccionados a través de un muestro probabilístico estratificado de afijación proporcional, de una población que estuvo conformada por estudiantes de odontología regulares que cursaban el semestre académico 2012-1. Se utilizó el cuestionario de Calidad de vida de la OMS versión corta (WHOQOL-Bref), una encuesta sociodemográfica y el registro del promedio de notas del estudiante en el semestre anterior proporcionado por la Escuela Académica Profesional. Se concluyó que

- La calidad de vida y el rendimiento académico del estudiante se encuentran relacionados, (Rho Spearman =0.176, p=0.032.), a mayor calidad de vida mayor rendimiento académico del estudiante de odontología" (¿Npag.?).

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Remuneración: ingreso económico

Una población que envejece en Perú generalmente significa un empeoramiento de la economía porque las pensiones no aumentan con la inflación. Por lo tanto, los jubilados no pueden vivir enteramente de las pensiones. La mayoría de las veces, las personas mayores deben acudir a parientes cercanos en busca de apoyo, pero, como es de esperar, es poco probable que esta ayuda sea sostenible ya que los salarios son bajos, el desempleo y la pobreza afectan a la mayoría de la población.

Por otra parte, el mercado laboral es poco receptivo a la participación de las personas de 60 años y más, y mucho menos de la población adulta femenina. A pesar de haber superado el límite de edad prescrito para la jubilación, una gran proporción de las personas mayores continúan vinculadas al mercado laboral. Según CEPAL (2017), en América Latina, a partir del análisis del proceso de envejecimiento acelerado y su impacto en el mercado laboral, este tema se encuentra en debate desde el punto de vista de los derechos, el acceso al trabajo y la protección social cobran protagonismo. Sistemas de protección social en muchos países de la región.

Las pensiones son uno de los principales medios para asegurar los ingresos. Sin embargo, las políticas sociales encaminadas a extender los beneficios de jubilación, sin brindar el apoyo necesario a través de adultos productivos, han determinado que el sistema de pensiones esté desequilibrado y sobrecargado, lo que hace que las personas mayores se conviertan en uno de los segmentos más pobres de la población del país.

Asimismo, hay que tener en cuenta que la edad mínima de jubilación se incrementó significativamente en 1995, se elevó la edad de jubilación de 55 a 65 años para las mujeres y de 60 a 65 para los hombres, lo que provocó una desaceleración en el crecimiento de los pensionados ocupados.

2.3.2. Remuneración de un docente universitario en el Perú

En principio, para ser docente universitario en el Perú, se debe cumplir con una serie de requisitos, el principal de los cuales es la culminación de la carrera, por lo que la remuneración de los profesores en las universidades peruanas es relativa, aunque sus tareas son variadas y complejas, tales como: la enseñanza y la tutoría, la realización de investigaciones y la preparación de artículos y libros académicos dependen en gran medida del título que posean.

La remuneración de un docente universitario en el Perú oscila entre 1968 soles y 7107 soles al mes, pero el salario promedio es 3008 nuevos soles. Aquí hay otros que debe conocer a medida que continúa creciendo como profesional:

- La formación como profesor implica un compromiso total con el estudio y el trabajo, y uno de los principales requisitos de un profesor es la perseverancia y la preparación intelectual.
- Poseer una titulación universitaria y, por supuesto, un máster que complemente estos estudios.
- Un título para la docencia de enseñanza de pregrado.
- Maestrías, diplomaturas y maestrías o doctorados para cursos profesionales.
- Título de doctor para la formación a nivel de doctorado.

- Luego tiene que haber un doctorado, lo que significa años de estudio y preparación, lo que representa una inversión sustancial de tiempo y dinero para cubrir la investigación y la preparación y defensa de una tesis doctoral.
- Al cumplir con estos requisitos, ahora puedes trabajar como profesor universitario en cualquier universidad o centro educativo, ya sea público o privado. Pero convertirse en profesor es un largo camino, ya que una carrera profesional requiere años de dedicación.

Los profesores realizan múltiples funciones porque todos tienen muchas responsabilidades. Aquí te contamos algunas características.

- Investigar.
- Contribuir a la mejora y perfeccionamiento de la docencia universitaria.
- Salvaguardar las funciones sociales de los docentes universitarios.
- Fortalecer permanentemente la labor académica de la Universidad en el campo del conocimiento.
- Seleccionar contenido relacionado.
- Establecer mecanismos de evaluación adecuados al aprendizaje del alumno o participante.
- Elegir buenos recursos didácticos para potenciar y mejorar los conocimientos.
- Facilitar el trabajo crítico y constructivo en el aula.
- Mantener un nivel razonable de planificación educativa (iniciación, desarrollo y cierre)

2.3.2.1. Remuneración según la categoría de los docentes

El artículo 2 de la Ley N° 30220 de Universidades establece que sus normas se aplican a cualquier modalidad de universidad, pública o privada, nacional o extranjera, que opere dentro del territorio nacional. Además, es necesario aclarar los requisitos de la práctica docente. Como profesor contratado ordinario, debes tener:

- Formación de maestría a nivel de pregrado.
- Maestría o doctorado para maestrías y programas profesionales.
- Doctorado para la formación a nivel de doctorado.

Los profesores distinguidos pueden ejercer la docencia en cualquier nivel de la educación superior universitaria, y sus características las determina el estatuto de cada universidad. La citada ley universitaria no cuenta con un sistema de distinción entre profesores públicos y privados. Por lo tanto, se establecieron 3 tipos de docentes:

- Ordinarios: principales, asociados y auxiliares.
- Extraordinarios: Las distinciones, honorarios y otros honores similares asignados por cada universidad no podrán exceder del 10% del número total de docentes del semestre.
- Contratación: Los servicios se prestan por un período definido en el nivel y condiciones estipuladas en los respectivos contratos.

Los nombramientos, aprobaciones, ascensos y salidas son decididos por el Consejo Universitario a propuesta de las respectivas Facultades. Estipulamos que, dentro de los profesores ordinarios, las distinciones entre profesores titulares, profesores asociados y profesores asistentes son las siguientes:

- Los docentes titulares deben tener títulos profesionales y técnicos, tener doctorado, impartir docencia presencial y haberse desempeñado como profesores asociados. Como excepción, podrán concursar profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica con más de 15 años de ejercicio profesional sin ser docentes asociados a la categoría.
- Los docentes asociados deben tener títulos profesionales y técnicos, maestrías y haberse desempeñado como profesores asistentes. Como excepción, podrán concursar profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de 10 años de ejercicio profesional, sin ser ayudante de cátedra en esta categoría.
- Los docentes auxiliares de cátedra deben tener título profesional, maestría y haber ejercido una labor profesional por más de 5 años.

Cabe señalar que la permanencia de los profesores ordinarios es de: 3 años para los profesores auxiliares, 5 años para los profesores asociados y 7 años para los directores. Una vez vencido el período anterior, los profesores serán aprobados, promovidos o renunciados mediante un proceso de evaluación basado en el desempeño académico que incluye los logros científicos, docentes y de investigación.

Además de los beneficios anteriores, los docentes también pueden obtener un beneficio especial denominado: "Bono Especial para Docentes Investigadores". Este es un bono especial del 50% de sus activos totales. Por tanto, en el marco del artículo 86 de la Ley N° 30220 de la Ley Universitaria. Los docentes ordinarios deberán cumplir con lo dispuesto en el Decreto Supremo 032-2021-EF.

Una vez inscrita en el Registro Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovaciones Tecnológicas (RENACYT), la Beca Especial para Docentes Investigadores se otorga por un período de nueve meses, de abril a diciembre. Las bonificaciones especiales deberán pagarse mensualmente cuando esté vigente el reconocimiento de que los docentes investigadores están sujetos a beneficios, siempre que el docente no esté incurso en alguna causal de suspensión de pago o en cualquier otra causa de pérdida de bonificaciones especiales, u otras causas no excluidos por RENACYT.

El artículo 96 de la citada ley explica que las universidades públicas pueden pagar a los docentes asignaciones adicionales de productividad en función de sus capacidades económicas. Además del salario base, los docentes tienen derecho a la remuneración complementaria prescrita por la ley, cualquiera que sea su denominación. El maestro no podrá ser inferior al juez de instrucción. Entre otras cosas, limitamos los principales beneficios:

- Un año sabático para investigación o preparación de publicaciones por cada 7 años de servicio.
- Disfrutar de 60 días de vacaciones pagadas al año.
- Gozar de los premios de excelencia académica estipulados en la constitución.
- Derechos y prestaciones de seguridad social de que goza la ley: Decreto de Urgencia 039-2019.
- Las demás que disponga la autoridad competente.

Asimismo, según informe de Servir 000357-2021-Servir-GPGSC, se explica que los docentes del sector público no pueden ser contratados bajo el régimen del Decreto 276

porque existen normas generales que prohíben el ingreso de personas al sector público. Sin embargo, cada institución debe evaluar qué modelo de contrato les corresponde a dichos docentes, y esto incluye los contratos CAS y 728.

El mismo artículo 96 de la Ley universitaria establece que la remuneración de los docentes se divide en las siguientes categorías:

- Las remuneraciones de los docentes de las universidades públicas están determinadas por categoría y se financian con transferencias corrientes del erario público.
- Las universidades públicas pueden pagar a los docentes estipendios de productividad adicionales en función de su capacidad financiera.
- Los salarios de los profesores de las universidades públicas son comparables a los de los magistrados.
- Además del salario base, los maestros tienen derecho a la remuneración complementaria que determine la ley, cualquiera que sea su denominación. El docente universitario no podrá ser inferior al juez de Primera Instancia.

2.3.2.2. Ingreso mensual de los docentes

Según García (2014), los ingresos de los hogares provienen principalmente de las siguientes fuentes: sueldos, salarios y otros conceptos relacionados recibidos de los empleadores, ingresos netos del trabajo por cuenta propia, beneficios corporativos, ingresos de inversiones personales (alquileres, intereses, dividendos), regalías y

comisiones Los ingresos anteriores se pueden clasificar según las siguientes fuentes principales:

A. Rentas del Trabajo - Rentas de la Propiedad y del Capital - Jubilaciones y Pensiones - Otras Transferencias. Las rentas de la propiedad y del capital incluyen: rentas, intereses y utilidades de la empresa (distribución de utilidades). Las pensiones y pensiones son pagos que las personas reciben de los diferentes sistemas de seguridad social por estos conceptos.

   Las rentas del trabajo incluyen: - las rentas del trabajo asalariado - las rentas netas de los trabajadores por cuenta propia - las remuneraciones de los patrones o socios (cuando puedan separarse de las utilidades de la empresa), incluidas las remuneraciones de los miembros de cooperativas de producción.

B. Las otras transferencias son las partidas que los hogares reciben de otros hogares (ayudas familiares, contribuciones por divorcios o separación, etc.) o de la Administración Pública (Beneficios Sociales, subsidios del Seguro de Paro y del Seguro de Enfermedad).

   En este sentido, los docentes universitarios tienen funciones de investigación, mejora continua y permanente de la docencia, proyección social y gestión universitaria en sus respectivos campos.

2.3.2.3. Ingresos después de la jubilación de los docentes

Con la nueva ley universitaria, la Ley N° 30220, muchas normas relativas al trabajo de los profesores universitarios han cambiado. Así, la norma define sus actividades y

beneficios sociales. La ley no discrimina entre el régimen laboral de los profesores públicos o privados o de los docentes universitarios. Los docentes pueden ser docentes regulares, docentes especiales o docentes contratados, según el tipo de contrato y las funciones que desempeñan. El profesorado tiene beneficios o derechos reconocidos, entre los que destacan los permisos de 60 días, año sabático de investigación, plazas reservadas.

De acuerdo con la Ley N° 30697, la edad máxima para ejercer la docencia en una universidad pública es de setenta y cinco (75) años, que es la edad límite para desempeñar cualquier cargo administrativo y/o de gobierno en la universidad. Después de esta edad, sólo pueden enseñar bajo la condición de maestros extraordinarios.

A. Jubilación

Paitan (2020) afirma que, en este caso, la jubilación es entendida como el cese de las actividades del trabajador, reemplazando la percepción de remuneración por una pensión al final de los servicios que presta, lo que genera graves problemas económicos, biológicos y psicológicos. En este marco conceptual, la jubilación se configura en torno al trabajo, es decir, el retiro de la actividad laboral al llegar a una determinada edad (regulada por la legislación laboral) y asumiendo la incapacidad para continuar trabajando. Como opción, la situación cambia de la de los trabajadores a la de los jubilados, pero a través de la implementación de la legislación laboral.

Uno de los desafíos centrales del sistema previsional peruano es la protección de las personas mayores en el retiro o más tarde en la vida, por lo que

el nuevo modelo multipilar propuesto en este estudio presupone un marco previsional mantenido por ley (utilizando normas pasadas y presentes), nuestro las condiciones económicas del país (encontrar nuevas formas de financiar las pensiones), la capacidad de estrés de la sociedad (interiorizar la cultura y la conciencia de la importancia de la seguridad social o las pensiones), y la voluntad política y el compromiso social del país (garantizar los derechos humanos y los derechos básicos), que implica importantes esfuerzos políticos e institucionales.

B. Modalidad de Pensión

Costa-Bidegaray (2017) planteó que el Sistema Privado de Pensiones (SPP) es un sistema de capitalización personal (sistema de fondos) que opera en el Perú desde 1993. Se basa en los ahorros personales de un individuo durante el trabajo activo para proporcionar beneficios (pensiones) durante la jubilación (el consumo futuro se financia con menos consumo actual):

- Opera bajo el modelo de Cuenta de Capitalización Personal (CIC), cuyo objeto es ahorrar para el retiro.
- Los recursos son administrados por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) privadas.
- La vigilancia de los reguladores es preventiva. Sus funciones son:
    - Autorizar la organización y funcionamiento de la AFP.
    - Disposiciones generales para determinar la afiliación de los trabajadores.

- Aprobar las normas que rigen las actividades y procesos operativos de las AFP.
- Regular las inversiones de las AFP.
- Los supervisores entienden que las AFP administran los recursos de las empresas afiliadas en forma fiduciaria.

Las asociaciones de fondos de pensiones (AFP) son sociedades uniempresariales cuyo único objetivo es prestar servicios previsionales, entre ellos: recaudación, cobro de aportes adeudados, gestión de inversiones, pago de beneficios, etc. Las personas naturales o jurídicas que no podrán obtener una licencia para organizar una AFP incluyen bancos, empresas del sector financiero o de seguros, ONP, cajas de ahorro y crédito, titulares de otra AFP, parlamentarios, funcionarios de gobiernos locales o distritales y funcionarios que realicen actividades de seguimiento de las AFP. La AFP recauda recursos para el fondo de pensiones por cuenta propia o a través de terceros.

Según Moreyra y García (2003), en Perú, el SPP se implementó a través del DL 724 en diciembre de 1991 como una alternativa complementaria al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) administrado por el Estado, que existía en la década de 1980 debido a la falta de transparencia en el manejo de los fondos, el mal uso de estos fondos y la falta de credibilidad del IPSS y del Estado en el pago de las pensiones en el futuro están en serio riesgo. Un sistema privado de pensiones reúne a varios actores, incluidas las administradoras de fondos de pensiones (AFP), los reguladores y las personas.

Su objeto es cubrir los gastos de jubilación, invalidez, sobrevivencia y sepelio de las empresas afiliadas. A diferencia del Sistema de Pensiones del Estado (SNP), que se basa en un sistema de reparto, es decir, una gestión basada en fondos colectivos, los

aportes de sus afiliados no son individualizados, por lo tanto, el monto de la pensión está relacionado con él independientemente del monto. realizadas en todos los años de trabajo Independientemente de las cotizaciones, los SPP se basan en el manejo de fondos constituidos por Cuentas Individuales de Capitalización (CIC), donde las pensiones se pagan mediante aportes y rendimientos individuales.

El SPP se creó como respuesta al sistema nacional de pensiones, que estaba desactualizado y apenas cubría las necesidades de los jubilados y cotizantes. Esto es resultado de lo anterior, pero también por el mal uso de los fondos en términos de inversiones (tanto inversiones de baja rentabilidad como proyectos gubernamentales que utilizan fondos para fines sociales). Estos factores limitan su crecimiento y por ende los beneficios que pueden recibir sus afiliados al jubilarse.

2.3.3. Calidad de Vida

Cuando hablamos de calidad de vida, nos reseñamos a una percepción que hace referencia a diferentes niveles de generalidad, que van desde el bienestar social o comunitario hasta algún aspecto específico de la naturaleza de un individuo o grupo. Así, la calidad de vida se define de manera diferente desde los aspectos filosóficos y políticos hasta los aspectos relacionados con la salud.

A lo largo del tiempo se ha intentado llegar a una definición que abarque todos los dominios que implica el concepto de calidad de vida. Combina factores subjetivos y objetivos, siendo el denominador común el bienestar individual. Dentro de estos últimos, estos se pueden agrupar en cinco áreas principales, según Galván (2017).

- Salud física (salud, seguridad personal, etc.),
- Bienestar material (privacidad, alimentación, vivienda, transporte, propiedad),
- Bienestar social (familia, relaciones con los amigos, etc.),
- Desarrollo y actividad (educación, productividad, contribución)
- Salud mental (autoestima, relaciones, religión).

Sin embargo, es importante comprender que las respuestas a cada una de estas áreas son subjetivas y varían mucho según los factores sociales y físicos, la edad misma y la situación laboral.

Lo que llamamos calidad de vida, por lo tanto, se basa en las experiencias de los individuos y las comunidades en la vida social y resume los componentes objetivos y subjetivos del bienestar social. Pensar el concepto de calidad de vida desde la perspectiva de la Organización Mundial de la Salud nos dice qué es una persona en el contexto de la cultura y los valores en los que vive, junto con sus metas, expectativas, normas e inquietudes.

Con esta discusión, podemos decir que este es un campo muy abierto e incluye elementos como la salud emocional y física, la independencia, las relaciones que contribuyen a un mejor desarrollo y las relaciones con el entorno. Ahora bien, si nos preguntamos qué es la calidad de vida en el aislamiento, será todo tipo de bienestar, el bienestar personal y familiar, la salud física, la alimentación saludable y, en definitiva, todo lo relacionado con la sociedad, el medio ambiente y la cultura.

La calidad de vida personal puede ser entendida como una relación global en la que establece aspectos positivos, pero también puede haber eventos adversos en el transcurso de una vida individual, lo que indica la interrelación de lo individual y lo

colectivo en la práctica del valor. Esto nos muestra que el concepto de calidad de vida está en constante cambio que involucra aspectos socioeconómicos, culturales y psicológicos que generan valores en los individuos. (Galván (2017)

De acuerdo a Urzúa & Caqueo (2012), la calidad de vida orienta una forma de vida en la que se brindan facilidades para una vida saludable que conduzca a la existencia plena de todos reforzado en valores sociales. Sabemos que para tener una buena calidad de vida, ya sea material o espiritual, van a intervenir factores económicos, ya que el bienestar social se puede reflejar de acuerdo a los ingresos personales, el problema aquí es que no todos pueden obtener el tipo de variedad porque la mayoría de las personas no dispone lo básico en casa y según las estadísticas los docentes universitarios sobreviven con sus remuneraciones, lo que demuestra que no todos tenemos lo básico que hay que tener en cuenta tenemos una alta calidad de vida, lo cual incluye salud, educación.

La calidad de vida es el resultado de la constante interacción entre los factores económicos y sociales, las necesidades individuales, la libertad emocional, el entorno ecológico, el estado de salud, tanto individual como social. La ventaja de la calidad de vida es que, promueve mayor productividad social, menor enfermedades físicas y mentales y motiva la autorrealización, esencial en la persona.

2.3.3.1. Nivel académico

La definición de formación docente dependerá del modelo formativo en el que se base. Marcelo (1989) la definió como un campo de estudio científico teórico-práctico que estudia los procesos mediante los cuales los docentes incorporan experiencias de aprendizaje que les permitan desarrollar conocimientos, habilidades y disposiciones que

les permitan desarrollar profesionales de la intervención educativa. Por su parte, De Lella (1999) define la formación docente como el proceso de adquisición, construcción y reorganización permanente de conocimientos, habilidades y valores para el cumplimiento de las funciones docentes; que a su vez se pueden dividir en iniciales y continuas. Rodríguez (1994) advierte de la doble función formativa del docente: por un lado, correspondiente a la impartición de conocimientos y, por otro lado, al desarrollo de habilidades pedagógicas que, además de considerar la forma de instrucción, también incluyen la gestión del currículo educativo, la planificación y evaluación, la planificación y el diagnóstico institucional.

Torres (1998) introdujo el concepto de aprendizaje perpetuo, argumentando que la formación docente es el resultado no sólo del aprendizaje académico, sino de aquellos aprendizajes a lo largo de la vida que tienen lugar dentro y fuera de la escuela. La formación docente se puede definir como el proceso por el cual los docentes se convierten en profesionales de la educación a través de una serie de experiencias de aprendizaje formales e informales que se dan a lo largo de su vida.

Marrou (1988) señaló que la docencia universitaria es una tarea que requiere de conocimientos, actitudes y habilidades especiales, y no puede depender únicamente de la simple intuición y las buenas intenciones del docente, en este sentido, un docente que quiera desempeñar un trabajo satisfactorio debe tener capacidad demostrada. hacer de los alumnos protagonistas de su aprendizaje. Por su parte, Montenegro A. (2003) afirma que “las manifestaciones se dan en diferentes dominios o niveles: el contexto sociocultural, el ambiente institucional, el ambiente del aula y el propio docente, a través de la acción reflexiva” en el sentido de que algunas competencias básicas Divididas en

cuatro dimensiones según sus respectivos procesos, estas competencias reúnen cualidades y habilidades que pueden ser movilizadas durante el proceso de enseñanza para enfrentar diversas situaciones.

- Plan de estudios del PCP – UNMSM: Es importante señalar que Agurto (2010) recomienda que el Programa Complementario de Docencia Universitaria de la Facultad de Educación de la UNMSM desarrolle áreas de pedagogía, pedagogía e investigación en su programa de estudios con profesores de trayectorias académicas reconocidas, esto contribuye a la formación pedagógica de quienes asumen el desafío de lograr una educación de calidad en el Perú.
- La Universidad Nacional Mayor de San Marcos, a través de la Facultad de Educación, considera necesario e importante brindar la formación pedagógica que requieren los profesionales que actualmente se encuentran en la docencia o interesados en una carrera fuera de la educación, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación nacional.
- Por otro lado, Sacristán (1994) afirma que los docentes pertenecientes a nuestras universidades y seleccionados con altos estándares académicos son responsables de la gestión académica de cada asignatura y observan un horario de trabajo específico, asociado al correcto uso de los medios educativos para la coherencia. de aprendizaje. Sin embargo, dos años de estudios complementarios no pueden convencer a un futuro maestro de que su preparación para la docencia ha llegado a su punto máximo, ya que para lograr resultados debe emprender un proceso de mejora continua. Es claro que la formación general de la ciudadanía no puede generalizarse como la suma de cada campo o problema disciplinar sin cuestionar

todo el currículo y darle sentido para expresar en él un programa educativo coherente.

2.3.3.2. Esperanza de vida.

Se ha observado que la expectativa de vida de los docentes de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos presenta los siguientes aspectos:

A. Edad promedio: Perú se une a Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela, dos países cuyas tasas de envejecimiento se duplicarán en las próximas dos décadas, las zonas rurales seguirán constituyendo una parte importante de la población de mayor edad. Nieto y Vegas (2001) respecto a la jubilación o jubilación, plantearon que la nueva Renta Vitalicia (R'X) beneficia al cotizante si la edad de jubilación es anterior a la esperada (65 años), es decir, XA < 65 (XA = edad de jubilación anticipada) se obtiene de la ecuación:

$$R'_x . \partial_{xA}^{(m)} = R_{x \cdot 65-xA/\partial_{xA}^{(m)}}$$

Los factores que determinan el crecimiento, el tamaño y la estructura de la población son la tasa de natalidad, la tasa de mortalidad y la migración. En mi país, el crecimiento es principalmente el resultado de la interacción de los dos primeros factores demográficos. Tanto la tasa de mortalidad como la tasa de natalidad han disminuido en los últimos 30 años y se espera que sigan cayendo hasta 2015; a partir de este año, la tasa de mortalidad comenzará a aumentar mientras que la tasa de

natalidad seguirá disminuyendo, cayendo a 16,48 nacimientos por cada 1.000 residentes por 2025 personas. Los cambios en la fecundidad en Perú son bien conocidos y se proyecta que la tasa global de fecundidad caiga a 2,1 hijos por mujer para el 2025.

Cuadro 1: Perú: Tasas de natalidad, mortalidad y fecundidad, 1970 – 2025

Año	Tasa bruta de natalidad (x mil)	Tasa Global de Fecundidad (hijos x mujer)	Tasa bruta de mortalidad (x mil)
1970	42,35	6,30	14,01
1980	35,64	5,01	9,83
1985	32,49	4,36	8,31
1990	30,42	3,90	7,27
1995	27,70	3,45	6,68
2000	24,52	3,02	6,29
2005	22,18	2,72	6,07
2010	20,38	2,48	5,99
2015	18,84	2,29	6,00
2020	17,29	2,15	6,06
2025	16,48	2,10	6,36

Fuente: INEI.

A medida que disminuyeron las tasas de natalidad y mortalidad, como se muestra en el Cuadro 2, la esperanza de vida, medida por el concepto de esperanza de vida al nacer, aumentó de 53,47 años en 1970 a 70,4 años en 2004 (Cuadro 2).

Cuadro 2: Perú: Esperanza de vida al nacer, 1970 – 2025

Año	Esperanza de vida al nacer (x años)		
	Total	Hombres	Mujeres
1970 - 1975	55,52	53,88	57,25
1980 - 1985	61,55	59,46	63,75
1985 - 1990	64,37	62,08	66,77
1990 - 1995	66,74	64,40	69,20
1995 - 2000	68,32	65,91	70,85
2000 - 2005	69,82	67,34	72,42
2005 - 2010	71,23	68,68	73,90
2010 - 2015	72,53	69,93	75,27
2015 - 2020	73,75	71,08	76,55
2020 - 2025	74,87	72,14	77,73

Fuente: INEI.

Cuadro 3: Perú: Evolución de la tasa de crecimiento natural de la población, por 100, por quinquenios, 1980 – 2025

1980 - 1985	1985 - 1990	1990 - 1995	1995 - 2000	2000 - 2005	2005 - 2010	2010 - 2015	2015 - 2020	2020 - 2025
2,41	2,19	1,85	1,7	1,5	1,4	1,31	1,19	1,04

Fuente: INEI.

La tasa de crecimiento de la población se define como la relación entre el superávit anual de nacimientos y defunciones y la población medida durante el período de observación y se expresa en porcentaje (Cuadro 3).

De 1970 a 2004, que es un período de 30 años, todas las personas de 0 a 14 años se vieron afectadas por la caída de la tasa de natalidad nacional, pasando de 44,01% en 1970 a 32,72% en 2004. La participación aumentó entre los grupos de

edad de 50 a 60 años y de 60 años o más, en gran parte debido a las mayores tasas de supervivencia y, por lo tanto, a una mayor esperanza de vida. Las proyecciones al año 2025 indican que la población de mujeres mayores de 60 años alcanzará el 13,7% y la de hombres, el 11,53% (Cuadro 4).

Cuadro 4: Perú: Estructura de la población según edad y sexo, 1970–2025 (%)

Total	1970	1990	2004	2025
	13'192,677	**21'753,328**	**27'546,574**	**35'725,458**
0 - 14 años	5'805,842	8'313,015	9'013,296	8'606,711
%	44.01	38.21	32.72	24.09
15 - 50 años	5'927,997	10'815,052	1'4531,002	19'030,660
%	44.93	49.72	52.75	53.27
50 - 60 años	727,904	1'307,885	1'923,141	3'659,460
%	5.52	6.01	6.98	10.24
60 +	730,934	1'317,376	2'079,135	4'428,627
%	5.54	6.06	7.55	12.40
Varones				
Total	6'648,691	10'944,495	13'852,228	17'879,352
0 - 14 años	2'949,225	4'222,387	4'585,173	4'391,704
%	44.36	38.58	33.10	24.56
15 - 49 años	2'998,457	5'458,566	7'330,314	9'615,530
%	45.10	49.88	52.92	53.78
50 - 59 años	358,957	647,925	955,095	1'811,267
%	5.40	5.92	6.89	10.13
60 +	342,052	615,617	981,646	2'060,851
%	5.14	5.62	7.09	11.53
Mujeres				
Total	6'543,986	10'808,833	13'694,346	17'846,106
0 - 14 años	2'856,617	4'090,628	4'428,123	4'215,007
%	43.65	37.84	32.34	23.62
15 - 49 años	2'929,540	5'356,486	7'200,688	9'415,130
%	44.77	49.56	52.58	52.76
50 - 59 años	368,947	659,960	968,046	1'848,193
%	5.64	6.11	7.07	10.35
60 +	388,882	701,759	1'097,489	2'367,776
%	5.94	6.49	8.01	13.27

Fuente: INEI.

Si se analizan los cambios dentro del grupo de edad de adultos mayores de 50 años, se puede observar que desde 1970 hasta 2025, el número de personas mayores de 75 años muestra una tendencia ascendente continua en la población adulta mayor (Cuadro 5).

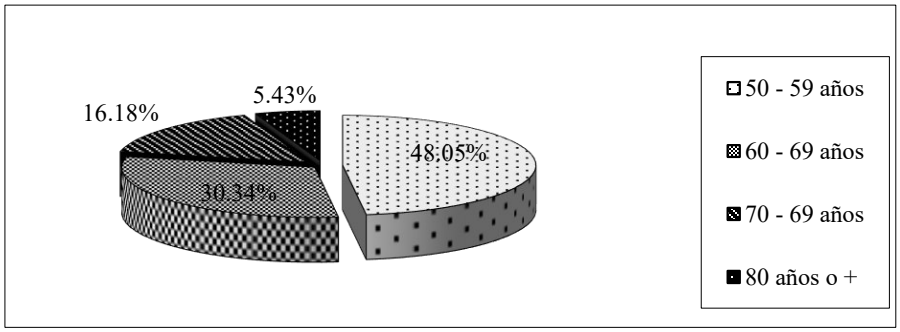
Cuadro 5: Perú: Población mayor de 50 años por quinquenio de edad, 1970-2025

	1970	1990	2000	2010	2025
50 - 54 años	26,79%	27,18%	26,38%	26,68%	24,39%
55 - 59 años	23,11%	22,64%	21,27%	21,66%	20,86%
60 - 64 años	18,78%	17,61%	17,60%	16,78%	17,51%
65 - 69 años	13,71%	13,07%	13,76%	12,78%	13,60%
70 - 74 años	9,64%	9,20%	9,65%	9,66%	10,08%
75 - 79 años	5,32%	6,09%	6,14%	6,61%	6,78%
80 años o +	2,65%	4,21%	5,20%	5,83%	6,78%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: INEI.

La figura 1 muestra la distribución porcentual actual de la población mayor de 50 años.

Figura 1: Perú: Estructura de la población mayor de 50 años por grupos décadas de edad, 2004



Fuente: INEI.

Partiendo de la diferencia de género en la esperanza de vida, al analizar los cambios de género en la estructura de la población mayor de 50 años de 1970 a 2025, se encuentra que las mujeres mayores de 80 años incrementarán la participación de este grupo, pasando del 2,93% al 7,68 % del total, mientras que los hombres El aumento fue pequeño, de 2,34% a 5,79% (Cuadro 6).

Cuadro 6: Perú: Población mayor de 50 años por quinquenio de edad, 1970-2025 (%)

	1970	1990	2000	2010	2025
Hombres					
50 - 54 años	27.65	28.11	27.38	27.47	25.34
55 - 59 años	23.56	23.18	21.69	22.14	21.45
60 - 64 años	18.83	17.74	17.45	17.00	17.78
65 - 69 años	13.45	12.89	13.58	12.74	13.53
70 - 74 años	9.21	8.83	9.47	9.41	9.77
75 - 79 años	4.96	5.63	5.84	6.18	6.34
80 años o +	2.34	3.62	4.60	5.05	5.79
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Mujeres					
50 - 54 años	25.98	26.32	25.63	25.94	23.52
55 - 59 años	22.70	22.14	20.81	21.22	20.32
60 - 64 años	18.75	17.50	17.40	16.58	17.25
65 - 69 años	13.95	13.23	13.84	12.82	13.67
70 - 74 años	10.03	9.55	9.93	9.89	10.36
75 - 79 años	5.66	6.51	6.51	6.99	7.20
80 años o +	2.93	4.75	5.88	6.56	7.68
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Fuente: INEI.

Por último, la migración forma parte de la estructura de la población. Durante los últimos cinco años, la sociedad peruana ha estado marcada por una clara tendencia hacia la urbanización, manifestada en la redistribución de la población dentro del territorio. En primer lugar, los flujos migratorios se evidencian en un crecimiento demográfico acelerado en las áreas urbanas, mientras que un crecimiento demográfico lento y relativamente decreciente en las áreas rurales. Los cambios en la composición de la población peruana entre 1940 y 1993 son significativos. De una población predominantemente rural (65%) en 1940 a una población predominantemente urbana (60%) en 1972, su tasa de participación aumentó al 70% en 1993 y se estima que alcance el 72,48% en 2004.

La población urbana creció más rápido, pero a costa de una menor población rural. Así, las tasas de crecimiento para el período 1940-61 y 1981-93 fueron 3,7 por ciento y 2,8 por ciento respectivamente, en comparación con las tasas de crecimiento promedio en áreas rurales de 1,3 por ciento y 0,9 por ciento para el mismo período. En el último período se puede observar una disminución relativa en la tasa de urbanización. De 1940 a 1993, la población urbana se multiplicó por seis, la población nacional casi se triplicó y la población rural se multiplicó por 0,6.

La evolución de la estructura de la población mayor de 50 años, incluyendo rural y urbana, se muestra en el Cuadro 7. Muestra que, si bien en 1970 el envejecimiento de la población se hizo más común en las zonas rurales, la tendencia comenzó a cambiar en la década de 1990 y se revertirá por completo a principios de la década de 2000, y se espera que continúe hasta 2025.

Cuadro 7: Perú: Estructura de la población mayor de 50 años

Urbano vs. Rural, 1970 - 2025

	1970				1990			
	Urbana	%	Rural	%	Urbana	%	Rural	%
Total	7'659,211	58.06	5''533,466	41.94	14'955,100	68.75	6'798,228	31.25
50 a 59 años	408,187	56.08	319,717	43.92	896,465	68.54	411,420	31.46
60 a 69 años	260,479	54.95	213,584	45.05	540,693	67.13	264759	32.87
70 a 79 años	117,683	53.92	100,589	46.08	269,405	67.10	132,097	32.90
80 años a más	20,440	52.95	18,159	47.05	76,242	69.04	34,190	30.96
	2004				2025			
	Urbana	%	Rural	%	Urbana	%	Rural	%
Total	19'966,180	72.48	7'580,394	27.52	26'838,213	75.12	8'887,245	24.88
50 a 59 años	1'486,059	77.27	437,082	22.73	2'939,151	80.32	720,309	19.68
60 a 69 años	904,713	74.50	309,680	25.50	2'059,905	81.86	456,399	18.14
70 a 79 años	480,071	74.15	167,322	25.85	1'112,086	81.52	252,040	18.48
80 años a más	17,3572	79.86	43,777	20.14	449,683	82.03	98,514	17.97

Fuente: INEI.

En la Cuadro 7 se presenta la distribución departamental (regional) de la población peruana y el porcentaje de mayores de 60 años en cada uno de los departamentos.

- Morbilidad: Ecured Portal representa la incidencia. El término morbilidad se refiere a enfermedades y dolencias en una población. Los brotes de enfermedades pueden tener graves consecuencias para otras partes de la

población. Los datos sobre la frecuencia y distribución de enfermedades ayudan a controlar su propagación y, en algunos casos, a determinar su etiología.

- Mortalidad: Según el INEI, en demografía, el concepto de mortalidad se utiliza cuando muere un miembro de la población o cuando se produce un acto de muerte. La muerte es un riesgo al que se enfrenta una persona a lo largo de su vida. Claramente, este es un evento único, por lo que toda la población corre el riesgo de morir. Por otro lado, en lo que respecta a la fertilidad, solo una parte de la población está en riesgo de tener hijos. En este caso, las mujeres en edad fértil, aquellas entre 15 y 49 años, pueden tener varios hijos a lo largo de su vida. El estudio de la mortalidad se realiza a través de indicadores que permiten medir su incidencia y comportamiento. Por un lado, se puede estudiar con datos absolutos, es decir, eventos que ocurren, en este caso defunciones y población en riesgo de muerte. Por otro lado, su investigación se basa en medidas relativas, que se pueden expresar como proporciones. Los indicadores más utilizados son los siguientes:

A. Tasa Bruta de Mortalidad: es el indicador más utilizado en la medición de la mortalidad. Se obtiene de la relación entre el número de defunciones ocurridas en un período de tiempo determinado (generalmente un año) y una estimación de la población expuesta al riesgo de morir en el mismo período.

   La estimación de la población supone calcular el tiempo vivido por aquella durante dicho período. Dadas las dificultades que presenta su cálculo, se estima la población a mitad de periodo. Así:

$$d^z = D^z / N^{30\text{-}VI\text{-}Z}$$

Donde:

d^z = Es la Tasa Bruta de Mortalidad

D^z = Son las Defunciones ocurridas en el año z

$N^{30\text{-}VI\text{-}Z}$ = La población estimada al 30 de junio del año Z

La tasa multiplicada por mil representa la frecuencia relativa con la que ocurren las defunciones en una población durante un año.

- Servicios de salud: Barragán y Ferrero (s/f) señalan que, como se mencionó anteriormente, la salud pública tiene responsabilidades en tres áreas: atención de la salud, salud ambiental y salud ocupacional.
    - La asistencia sanitaria (AM) es "un conjunto armónicamente integrado de actividades técnicas dentro de un servicio de salud (hospital, residencia de ancianos, centro de salud, clínica) o comunidad, con el fin de actuar, promover, proteger, curar y restaurar la salud física y mental del individuo". salud mental, incluida su atención para la reubicación social" (Feld, Rizzi y Goberna, 1978: 120).
    - Según la Organización Mundial de la Salud, la AM es "un conjunto de medios inmediatos y específicos destinados a dotar a las personas y sus familias de recursos para el diagnóstico precoz, el tratamiento oportuno y la rehabilitación, la prevención médica y la promoción de la salud".

- La asistencia médica por sí sola no puede traer salud a las personas hambrientas que viven en barrios marginales" (Malher, 1978), por lo que, sin perjuicio de la contribución que hace la AM y su integración al crecimiento y desarrollo, la AM debe estar exenta de No puede asumir o no ser el único responsable.

- Una visión de la esperanza de vida: Para la Organización Mundial de la Salud, la esperanza de vida al nacer refleja el nivel de mortalidad de una población. Resume los patrones comunes de mortalidad en todos los grupos de edad: niños y adolescentes, adultos y adultos mayores.

  Número promedio de años, territorio o área geográfica que se esperaría que viviera un recién nacido si estuviera expuesto durante su vida a las tasas de mortalidad específicas por edad y sexo que prevalecen al nacer en un año determinado en un país determinado. Ayuso et. al (2007), acerca de la esperanza de vida, indica que cuando una persona decide contratar un seguro de vida, una de las cifras relevantes en la determinación de las primas es la edad actual del potencial asegurado. Se entiende que dicha edad actual influye, en un sentido aleatorio, en la determinación del total de las primas percibidas por la compañía a través de la evaluación de las características biométricas del individuo y, en particular, de las probabilidades relativas a su vida futura. Las características de la vida futura (media, varianza, mediana) se utilizan habitualmente como resúmenes de su comportamiento probabilístico de utilidad en el cálculo de primas.

- Esperanza y Varianza de Vida Completa: Dado un individuo genérico que ha alcanzado la edad x, podemos relacionar su edad actual con su edad de fallecimiento (aleatoria), X. A su diferencia, se le denomina vida residual o vida futura (sería el resto de su vida). Como la edad de fallecimiento, X, es aleatoria, lo será también su vida residual, que se denomina T(x) y que vale:

$$T(x) = X - x.$$

- Método de estimación: La Organización Mundial de la Salud desarrolló un modelo de tabla de vida basado en aproximadamente 1800 tablas de vida obtenidas de registros vitales considerados de buena calidad. Para los países con sistemas de registro civil, se evaluará la integridad de los datos de mortalidad de la población registrados y la tasa de mortalidad se ajustará en consecuencia. Si los datos del registro civil para 2017 están disponibles, estos se utilizarán directamente para construir las tablas de vida.

  Para aquellos países cuyos sistemas de información proporcionan series cronológicas de tablas de vida anuales, los parámetros de las tablas de vida se pronostican utilizando un modelo de regresión ponderado que da más peso a los años recientes. Los valores pronosticados de los dos parámetros utilizados para la tabla de vida se aplicaron luego a un modelo de tabla de vida Logit modificado, con los últimos datos nacionales proporcionando la estructura de edad, para predecir la tabla de vida completa en 2017.

  A falta de suficientes fuentes de mortalidad por grupos de edad, las tablas de vida se basan en tasas de mortalidad estimadas de menores de cinco años y adultos aplicadas a estándares mundiales (definidas como la media de 1800 tablas de vida) utilizando un modelo logístico modificado.

- Nutrición: La Organización Mundial de la Salud define la nutrición como: La nutrición es la ingesta de alimentos en relación con las necesidades dietéticas del cuerpo. Una buena nutrición (dieta adecuada y equilibrada más actividad física regular) es un elemento esencial de la buena salud. La desnutrición reduce inmunidad, aumenta la vulnerabilidad a las enfermedades, perjudica el desarrollo físico y mental y reduce la productividad. (OMS)

2.3.3.3. Bienestar del docente

Cuesta et al. (2017) manifiestan que se evidencia la importancia de la dimensión de bienestar físico en un colectivo de mayor vulnerabilidad, abordando aspectos que pueden tener mucha relación con el pronóstico, tales como los tratamientos farmacológicos prolongados, factores físicos, cognitivos y sensoriales. Velásquez (2017) dice que la Organización Panamericana de la Salud (OPS), define el estado de salud entre los envejecidos, no en términos de déficit, sino de mantenimiento de la capacidad funcional.

Los autores definen la aptitud física como la susceptibilidad a las enfermedades, el peso, el cuidado, la visión, la fuerza, la potencia, la coordinación, la tolerancia y la velocidad de recuperación. La persona siente que ninguno de sus órganos y/o funciones están deteriorados. Se trata del mantenimiento de la salud, los hábitos alimenticios saludables, el sueño y la higiene, y lo más importante, el cuidado personal. La salud física se caracteriza por el funcionamiento eficiente del cuerpo, la resistencia a las enfermedades, la capacidad física para responder adecuadamente a diversos eventos y un nivel adecuado de aptitud física.

A. Seguro de salud: Según Velásquez (2017), el concepto de salud propugnado por la OMS y algunos autores es “un estado de completa salud física, mental y social,

no solo la ausencia de enfermedad", un método de evaluación que depende de la enfermedad observa el antiguo significado de "ausencia de enfermedad" y produce también una noción paradigmática de bienestar asociada a hablar de salud sólo cuando se incluyen el malestar, el dolor y la exclusión. Además, enfatiza la totalidad de la persona al cubrir diferentes dimensiones de la persona. El hecho de que la persona tenga limitaciones funcionales para realizar alguna de las actividades de la vida diaria repercutirá en su calidad de vida.

Velásquez (2017) considera que la salud es uno de los principales valores del ser humano y uno de los 49 determinantes más importantes de la calidad de vida, debido a que la salud en sí misma incide en la producción de un determinado nivel de calidad de vida. resto del factor de decisiones. Por ello, muchos autores consideran la salud no sólo como el valor más importante, sino también como el aglutinante de los distintos elementos que componen la calidad de vida.

- Según Charco (2015), la salud incluye dimensiones físicas, psicológicas y sociales, y el concepto de salud debe considerar al ser humano como un todo. rasgo:
    - Entender la salud bajo una luz positiva.
    - La salud es más importante que la enfermedad.
    - Las personas se desempeñan como una unidad total e integrada.
    - Si una de las dimensiones no es saludable, no hay salud.
    - Su finalidad principal es lograr una calidad de vida óptima mediante la práctica de conductas adecuadas que aseguren una vida saludable.

Charco (2015) afirma que agrega opciones útiles para que las personas ejerzan un mayor control sobre su propia salud y el uso del medio ambiente, y gocen de buena salud, y proporciona medios para las diferentes etapas de la vida y en presencia o ausencia de enfermedades y lesiones crónicas. . Según Gentile (2013), la calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) tiene en cuenta cómo se siente una persona. Esto significa que las evaluaciones individuales antes mencionadas son importantes para la profesión de la salud. Esta aproximación se utiliza a menudo como sinónimo de salud percibida por uno mismo. Su importancia radica también en su carácter predictivo, ya que de dichas valoraciones se infieren patrones de comportamiento relacionados con la salud y la enfermedad, como la decisión de acudir a una clínica.

B. Bienestar material

Sánchez (1998) define el bienestar material como la posesión por parte de un individuo de ingresos económicos y posesiones materiales cuantificables que producen una sensación de bienestar, por lo que su ausencia produce la sensación contraria, por lo tanto, ninguna sensación de bienestar. El bienestar material está relacionado con el poder adquisitivo monetario de un individuo, pero también con los aspectos materiales del hogar y del lugar de trabajo adecuado en el que se trabaja (Velásquez, 2017).

Pasache (2018) afirmó que el cuerpo funciona de manera eficiente y tiene la capacidad física adecuada para enfrentar los diversos desafíos de las actividades vitales de cada individuo, por lo que esta dimensión incluye: cuidado

de la salud, memoria, visión, sueño, acceso a asistencia técnica, actividades de vida diaria, incontinencia urinaria, audición y salud general. Alor (2017) afirma que el bienestar material tiene mucho que ver con la alimentación, el alojamiento, el confort y el nivel socioeconómico de las personas, así como con sus ingresos y seguridad económica.

Schalock, R. y Verdugo, M. (2003) refieren que la calidad de vida se divide en las siguientes dimensiones: desarrollo personal, salud emocional, relaciones, salud física, salud material, autodeterminación, inclusión social y derechos. Es un fenómeno multidimensional con los mismos componentes para todos, está influenciado por factores personales y ambientales y varía según su valor relativo e importancia. Verdugo se refiere al análisis de que la calidad de vida en la adolescencia es importante para el éxito en la adultez, destacando la autonomía e independencia personal; pues al implementarla en la educación secundaria y pluralista, la calidad de vida no solo afectará la educación actual, sino también el Más Allá. edad adulta.

Los planes individuales de educación primaria y secundaria se desarrollan específicamente para facilitar la transición de los adolescentes a la vida adulta, y estos planes no deben desarrollarse en términos generales, sino que deben tener en cuenta la calidad de vida de los estudiantes y sus familias. La calidad de vida de los adolescentes debe ser vista desde un concepto multifuncional, en el que intervienen partes externas: amigos, compañeros, profesores, vecinos y, por supuesto, la familia. Se puede inferir que el éxito de los adultos está determinado

en gran medida por su calidad de vida temprana, la resolución de conflictos y la toma de decisiones del día a día (Alor, 2017).

FECHA DE NACIMIENTO	FECHA DE FALLECIMIENTO	EDAD DE FALLECIMIENTO
1934	2013	79
1942	2013	71
1953	2014	61
1930	2016	86
1946	2017	71
1942	2018	76
1952	2020	68
1959	2021	62
1949	2021	72
1959	2021	62
1955	2021	66
1954	2021	67

En la Tabla presento información del 2013 al 2018 sobre edad del fallecimiento sin pandemia y del 2020 al 2021con Covid-19.

Se sugiere investigar con los polinomios de Newton:

$$P_i(x) = P_{i-1}(x) + f_i(x_{0,}, x_1, \dots, x_{i-1}\ , x_i) \prod_{j=0}^{i-1}(x - x_j),$$

$$\text{donde : } f_i\left(x_{0,}, x_1, \dots, x_{i-1}\ , x_i\right) = \frac{f_{i-1}(x_1,\dots,x_{i-1}\ ,x_i) - f_{i-1}(x_0,x_1,\dots,x_{i-1})}{x_i - x_0}$$

El grado del polinomio dependerá del investigador para aproximar por ejemplo la edad de fallecimiento.

2.4. Definición de términos

1. **Bachiller:** el grado de bachiller se otorga luego de haber superado estudios de pregrado, realizado un proyecto de investigación y reconocimiento en una lengua extranjera (preferentemente inglés) o nativa (UNMSM, 2016).
2. **Doctorado:** El doctorado se otorga al completar una maestría y aprobar semestres y créditos de estudio específicos, aprobación de trabajos de investigación originales y el más alto rigor académico. Dominar dos idiomas extranjeros, uno de los cuales puede ser sustituido por lengua materna (UNMSM, 2016)
3. **Ingreso mensual:** mayores recursos financieros. Esto tiene que entenderse en el contexto de activos y pasivos, ya que es la recuperación de activos. Los ingresos representan un aumento en el patrimonio neto de su empresa. Puede ser un aumento en el valor de un activo o una disminución en un pasivo.
4. **Maestría:** se otorga luego de obtener el título de bachiller en la especialidad respectiva y realizar una tesis de maestría, dependiendo si la maestría es de especialización o de investigación académica, se aprueban los estudios correspondientes en términos de semestres y créditos, dominio de un idioma extranjero, preferentemente inglés o lengua materna (UNMSM, 2016).
5. **Morbilidad:** Concepto complejo, pero que se puede aplicar a diferentes enfermedades, por lo que no se limita a una sola condición de salud.
6. **Mortalidad**: en parte se refiere a la cualidad de la mortalidad, es decir, a lo que debe morir o está sujeto a la muerte, en contraposición a la vida. La mortalidad en el campo de la demografía es la relación entre el número de muertes que ocurren en un período de tiempo determinado.

7. **Nutrición:** Aprovechamiento de las sustancias procedentes del exterior (nutrientes) y, a partir de ellas, renovar y conservar las estructuras del organismo y obtener la energía necesaria para desarrollar la función vital, manteniendo el equilibrio hemostático del organismo a nivel molecular y microscópico según Youdim Adrienne (2021). La nutrición es el proceso de consumo, absorción y utilización de los nutrientes necesarios para el crecimiento y el desarrollo del organismo y para el mantenimiento de la vida.
8. **Promedio de edad:** Indicador que resume en un sólo número la distribución por edades de una población. Se obtiene dividiendo la suma total de las edades de todas las personas que la componen, por el número de dichas personas.
9. **Servicio de atención médica:** conjunto de actividades técnicas armónicamente integradas, realizadas en servicios de salud (hospitales, sanatorios, centros de salud, consultorios) o en el seno de la comunidad, y tiene como objetivo, actuando sobre las personas, promover, proteger, curar y rehabilitar la salud física.
10. **Visión de esperanza de vida:** Medida resumen sobre el nivel de la mortalidad que expresa el promedio de años que se espera viva una persona bajo las condiciones de mortalidad del período en que se calcula y constituye de hecho un indicador sintético por excelencia para caracterizar las condiciones de vida.

III. METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de variables

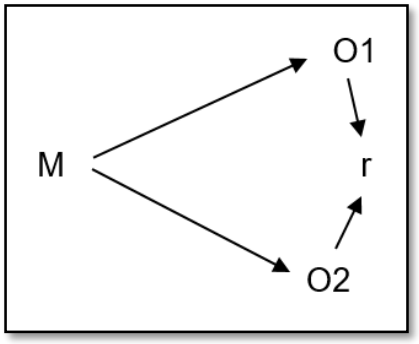
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Remuneración	Remuneración según la categoría de los docentes	- Auxiliares. - Asociados - Principales.
	Ingreso mensual de los docentes	- Ganancia neta. - Retribuciones.
	Ingresos después de la jubilación de los docentes	- Beneficios sociales. - Modalidad de pensión.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Calidad de vida	Nivel académico	- Plan de estudios. - Formación pedagógica.
	Esperanza de vida	- Promedio de edad. - Tasa bruta de mortalidad.
	Bienestar del docente	- Seguro de salud. - Bienestar material

3.2. Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación es Descriptiva – Relacional, y para realizar la investigación, se hizo a través de una investigación descriptiva y de campo. Según Arias (2006), la investigación descriptiva, consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. El diseño de investigación es no experimental puesto que es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. (Kerlinger & Lee, 2002)

Que se representa del siguiente modo:



Donde:

M = Muestra
O1 = Observación de la Variable 1
O2 = Observación de la Variable 2
r = Relación entre dichas variables.

3.3. Población de Estudio

La unidad de análisis de la presente investigación fue el docente ordinario de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Arias (2006) nos dice que se entiende por población es: (…) conjunto finito o infinito de elementos con

características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio. Los manuales clásicos de epistemología suelen definir la población como el conjunto de todas las medidas o personas de un cierto tipo, y la hacen sinónima del concepto más antiguo de universo (Jiménez Fernández, 1983; Sierra Bravo, 1988; Gil Pascual, 2004).

Es decir, se utilizó un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio. La población fue de 93 docentes ordinarios de la facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

3.4. Tamaño de la Muestra

El muestreo utilizado fue estratificado y utilizamos la fórmula siguiente: Tamaño de muestra en un muestreo estratificado: Asignación proporcional

n: Tamaño de muestra total.

ni: Tamaño de muestra de cada estrato L.

B: Error de estimación

P: proporción poblacional de éxito (q=1-p)

N: Tamaño de la población.

$$n = \frac{\sum_{i=1}^{L} N_i \hat{p}_i \hat{q}_i}{ND + \frac{1}{N}\sum_{i=1}^{L} N_i \hat{p}_i \hat{q}_i}, \quad n_i = n\left(\frac{N_i}{\sum_{i=1}^{L} N_i}\right), \quad D = \frac{B^2}{4}$$

N = 93 (Auxiliares=28, Asociados= 39, Principales =26)

P = 0.5,

q = 0.5

Nivel de confianza = 95%

Error = 0.1

$$n = \frac{28(0.5)(0.5) + 39(0.5)(0.5) + 26(0.5)(0.5)}{93\frac{0.1^2}{4} + \frac{23.25}{93}}$$

$$n = 48.19 \approx 48$$

$$n_1 = n\frac{N_i}{\sum N_i} = 48x\frac{28}{93} = 15 \text{ Auxiliares}$$

$$n_1 = n\frac{N_i}{\sum N_i} = 48x\frac{39}{93} = 20 \text{ Asociados}$$

$$n_1 = n\frac{N_i}{\sum N_i} = 48x\frac{26}{93} = 13 \text{ Principales}$$

Reemplazando valores en la fórmula se obtiene una muestra de 48 docentes, de los cuales 15 son Auxiliares, 20 Asociados, y 13 principales de la Facultad de Ciencias Contables de la U.N.M.S.M. Sierra Bravo (1988) hace hincapié en la generalización de resultados: “una parte representativa de un conjunto o población debidamente elegida, que se somete a observación científica en representación del conjunto, con el propósito de obtener resultados válidos, también para el universo total investigado.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas de recolección de datos:

Como técnicas de recolección de datos se utilizaron las siguientes técnicas: Técnicas de observación directa, que permiten a los investigadores exhibir y observar de cerca a los sujetos de estudio. Según Méndez (2001), la observación es una técnica intelectual y deliberada que emplea el investigador sobre los hechos, eventos, datos y relaciones que indican que se acepta como explicación el fenómeno en estudio.

3.5.2. Instrumentos de recolección de datos:

El instrumento de recolección de datos utilizado fue el denominado cuestionario, cuyas preguntas fueron referidas a calidad de vida y remuneraciones. Luego se procedió a la recolección de datos, realizando encuestas y se muestreó a 48 docentes de la Facultad de Ciencias Contables, se hizo un muestreo estratificado y un muestreo aleatorio simple.

3.6. Análisis e Interpretación de la Información

Forma para el procesamiento y análisis de información: Se recopiló la información de los docentes encuestados, luego se procesó los datos en el programa SPSS Versión 26 y utilizando métodos descriptivos e inferenciales se presentó la información y finalmente se hizo un análisis en función al marco teórico de la calidad de vida y remuneraciones.

3.7. Forma para la presentación de los resultados

3.7.1. Para el análisis descriptivo

La información obtenida mediante la aplicación de las técnicas descriptivas; ordenadas, clasificadas y tabuladas, las cuales se presentaron en cuadros, gráficos y diagramas de superficie y circulares mediante el programa de SPSS Versión 26.

3.7.2. Para el análisis inferencial

La información obtenida mediante la aplicación de las técnicas inferenciales; se presentaron mediante una prueba de asociación denominada, prueba Chi Cuadrado, mediante el programa de SPSS Versión 26.

3.8. Aspectos éticos

En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio de respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar. En las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo, sujeto de investigación, identificándolo solo cuando los resultados lo requieran y este lo autorice. Esta investigación se considera sin riesgo para la muestra, los participantes cumplirán con los criterios de inclusión establecidos, serán informados del estudio y sus características así mismo la autonomía para continuar o desistir del estudio si lo consideran pertinente.

IV.- RESULTADOS Y DISCUSION

4.1.- Presentación de resultados

Para responder a los objetivos de la investigación se aplicaron métodos descriptivos, tales como, cuadros y gráficos estadísticos de la calidad de vida y de las remuneraciones de los docentes de la Facultad de Ciencia Contables de la UNMSM.

4.1.1.- Resultados generales

Cuadro 8: Género docentes

Género

Género	Número de Docentes	Porcentajes (%)
Femenino	9	18,75
Masculino	39	81,25
Total	48	100,00

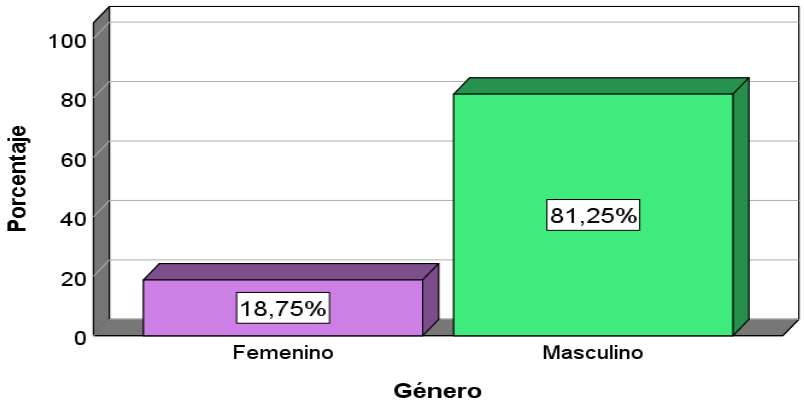


Figura 2: Genero de Docentes

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 81.25% son hombres y el 18.75% son mujeres.

Cuadro 9: Cuadro docentes

Clase

Clase	Número de Docentes	Porcentajes (%)
Tiempo Parcial	10	20,83
Tiempo Completo	38	79,17
Total	48	100,00

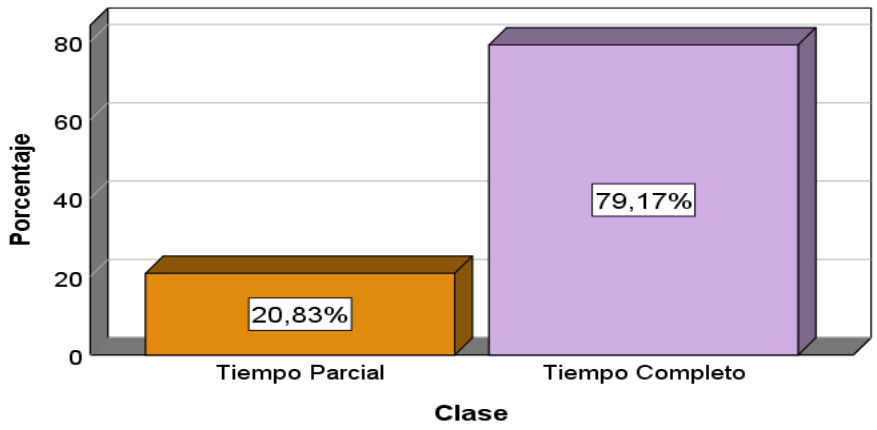


Figura 3: Clase de Docentes

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 79.17% tienen dedicación a tiempo completo y el 20.83% tienen dedicación a tiempo parcial.

Cuadro 10: Rango de edad de docentes

Rango de Edad

Rango de Edad	Número de Docentes	Porcentajes (%)
de 30 a 40 años	1	2,08
de 41 a 50 años	11	22,92
de 51 a 60 años	16	33,33
de 61 a 70 años	16	33,33
más de 70 años	4	8,33
Total	48	100,00

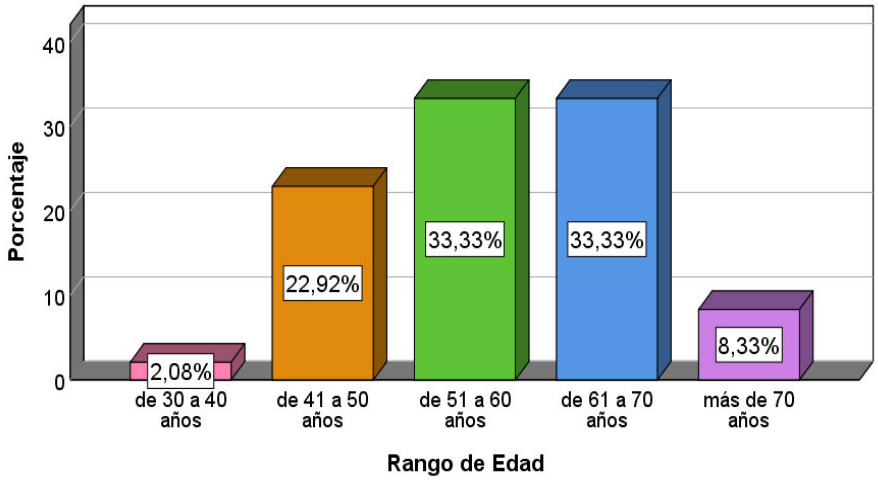


Figura 4: Rango de Edad de Docentes

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 41.66% tienen edades iguales y superiores a 61 años, el 33.33% tienen edades desde 51 años hasta 60 años, el 22.92% tienen edades desde 41 años hasta 50 años y el 2.08% tienen edades desde 30 años hasta 40 años.

Cuadro 11: Estado civil del docente

Estado Civil

Estado Civil	Número de Docentes	Porcentajes (%)
Divorciado	2	4,17
Conviviente	3	6,25
Casado	34	70,83
Soltero	9	18,75
Total	48	100,00

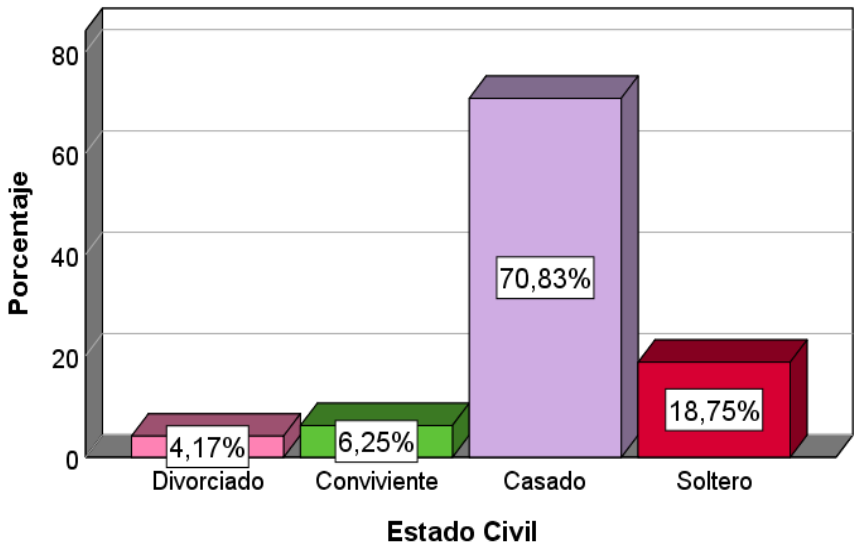


Figura 5: Estado Civil del Docente

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 18.75% son docentes solteros, el 70.83% son docentes casados, el 6.25% son docentes convivientes y el 4.17% son docentes divorciados.

Cuadro 12: Desempeño del docente en la institución

Desempeño como Docente (años)

Desempeño	Número de Docentes	Porcentajes (%)
Menos de 6 años	3	6,25
6 - 10 años	11	22,92
11 - 15 años	11	22,92
16 - 20 años	8	16,67
Más de 20 años	15	31,25
Total	48	100,00

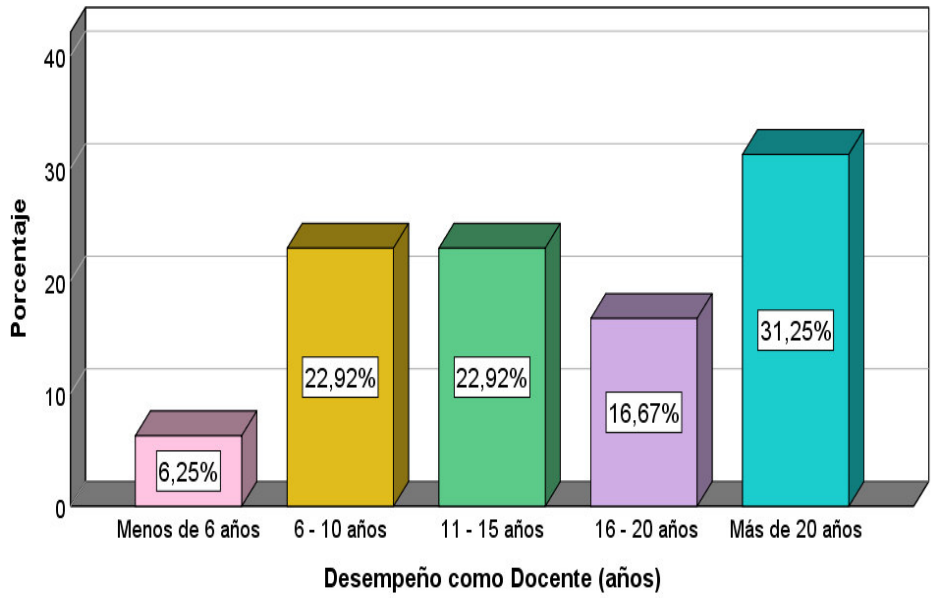


Figura 6: Desempeño del Docente en la Institución (años)

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 31.25% tienen más de 20 años desempeñándose como docentes, el 16.67% tienen desde 16 años hasta 20 años, el 22.92% tienen desde 11 años hasta 15 años, el 22.92% tienen desde 6 años hasta 10 años y el 6.25% tienen menos de 6 años.

Cuadro 13: Tipo del domicilio del docente

Tipo de Domicilio

Tipo de Domicilio	Número de Docentes	Porcentajes (%)
Departamento alquilado	7	14,58
Casa de un familiar	4	8,33
En departamento Propio	14	29,17
Casa Propia	23	47,92
Total	48	100,00

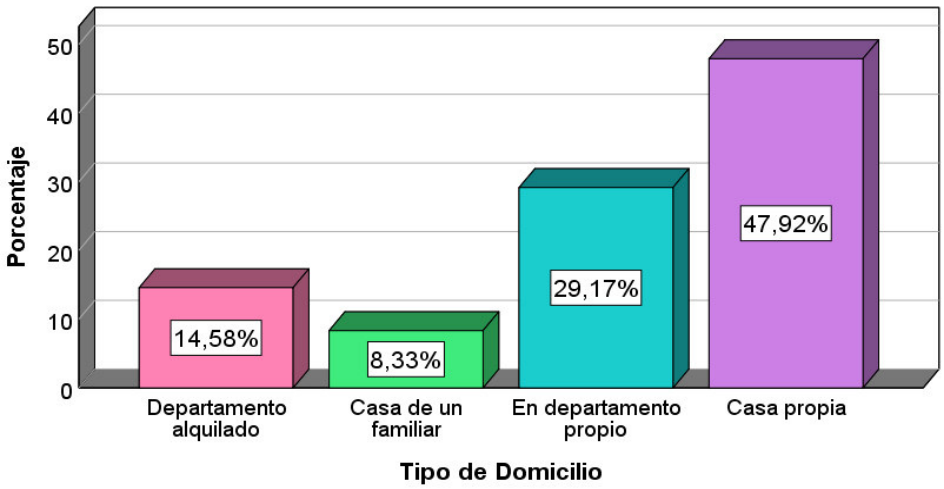


Figura 7: Tipo de Domicilio del Docente

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 47.92% tienen casa propia, el 29.17% tienen departamento propio, el 8.33% viven en una casa de un familiar y el 14.58% viven en un departamento alquilado.

Cuadro 14: Seguro de salud de docente

Seguro de Salud

Seguro de Salud	Número de Docentes	Porcentajes (%)
Si	46	95,83
No	2	4,17
Total	48	100,00

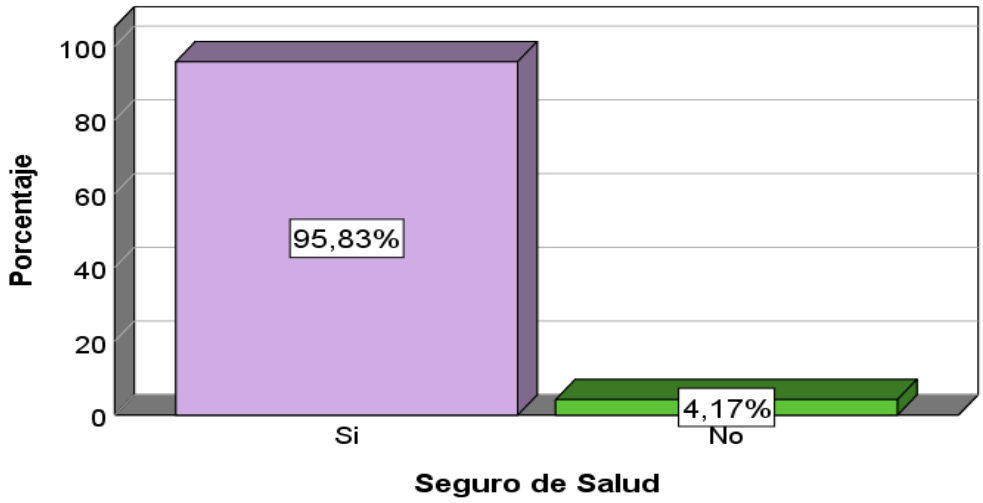


Figura 8: Seguro de Salud del Docente

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 95.83% tienen un seguro de salud y el 4.17% no tienen un seguro de salud.

Cuadro 15: Máximo grado obtenido

Máximo Grado obtenido

Máximo Grado obtenido	Número de Docentes	Porcentajes (%)
Doctorado	17	35,42
Maestro	22	45,83
Bachiller	9	18,75
Total	48	100,00

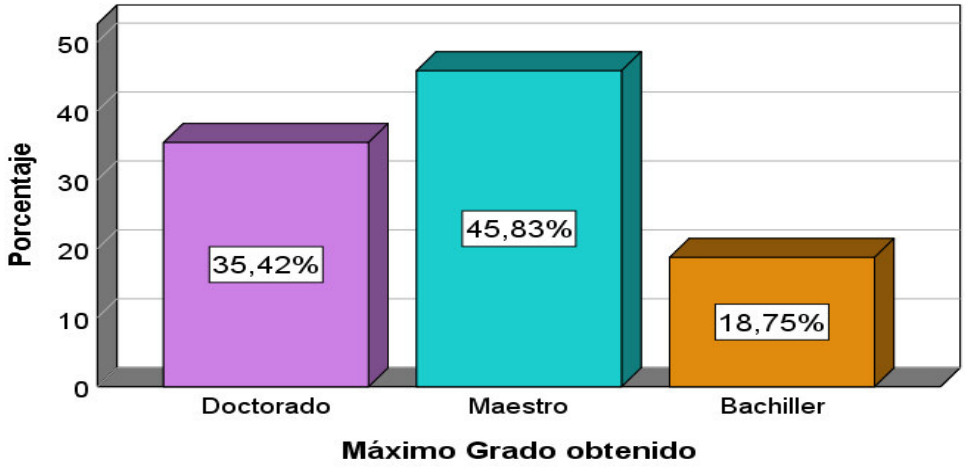


Figura 9: Máximo Grado obtenido

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 35.42% tienen grado de Doctor, el 45.83% tienen grado de Maestro y el 18.75% tienen como máximo el grado de Bachiller.

Cuadro 16: Institución formativa

Institución Formativa

Institución Formativa	Número de Docentes	Porcentajes (%)
Universidad Nacional	36	75
Universidad Privada	12	25
Total	48	100

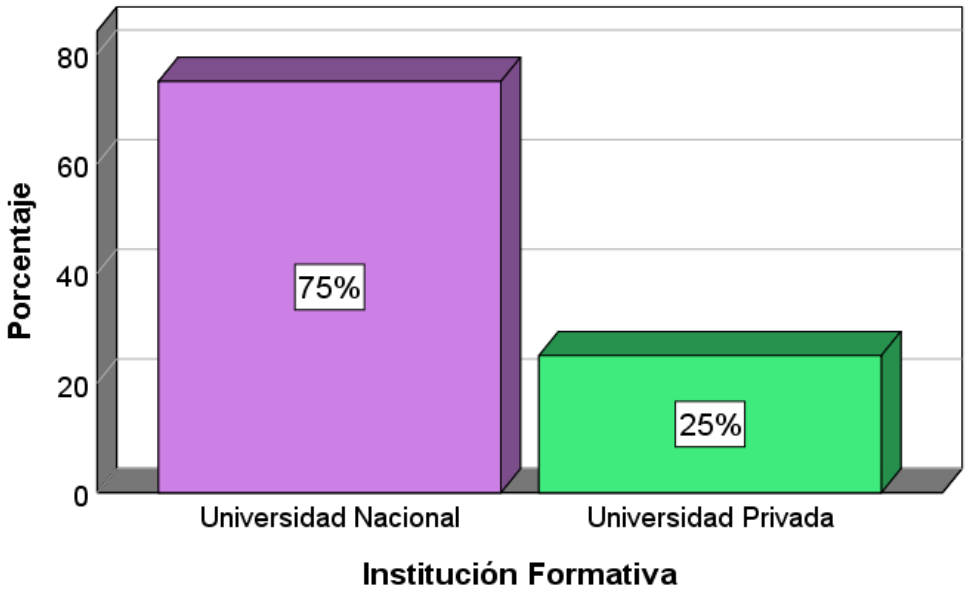


Figura 10: Institución Formativa

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 75% tienen formación de una Universidad Pública y el 25% tienen formación de una Universidad Privada.

4.1.2.- Resultados descriptivos

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la remuneración y la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

Cuadro 17: Ingresos mensuales

Ingresos Mensuales que permite un adecuado Nivel de Vida

Percepción	Número de Docentes	Porcentajes (%)
Totalmente de acuerdo	4	8,33
De acuerdo	9	18,75
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	9	18,75
En desacuerdo	17	35,42
Totalmente en desacuerdo	9	18,75
Total	48	100,00

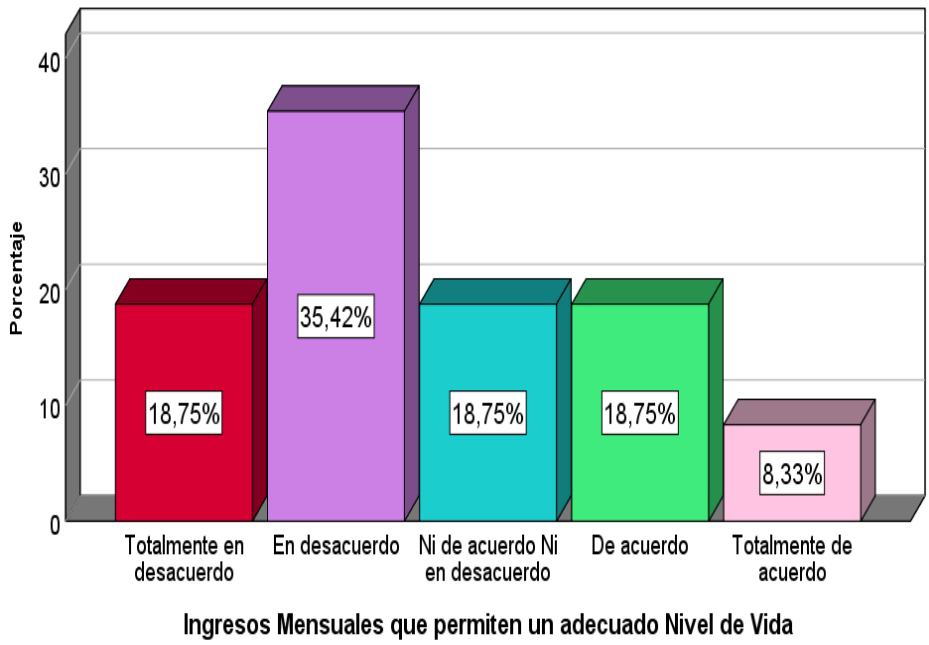


Figura 11: Ingresos Mensuales

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 27.08% afirman que están de acuerdo y totalmente de acuerdo que sus ingresos mensuales permiten un adecuado nivel de vida, el 18.75% afirman no estar de acuerdo ni en desacuerdo, el 35.42% dicen que están en desacuerdo y el 18.75% están totalmente en desacuerdo.

Cuadro 18: Calidad de vida

Calidad de Vida

Percepción	**Número de Docentes**	**Porcentajes (%)**
Totalmente de acuerdo	20	41,67
De acuerdo	20	41,67
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	7	14,58
Totalmente en desacuerdo	1	2,08
Total	48	100,00

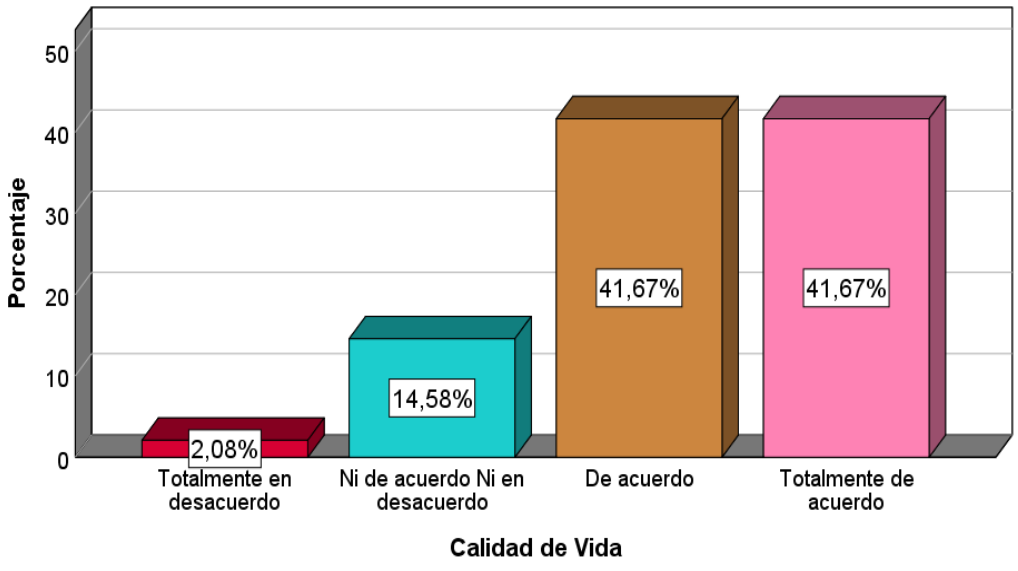


Figura 12: Calidad de Vida

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 83.34% afirman que están de acuerdo y totalmente de acuerdo que tienen una buena calidad de vida, el 14.58% afirman no estar de acuerdo ni en desacuerdo y el 2.08% están totalmente en desacuerdo.

Primer Objetivo Específico: Analizar la relación que existe entre la esperanza de vida y los ingresos después de la jubilación de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

Cuadro 19: Esperanza de vida

Esperanza de Vida

Esperanza de Vida	**Número de Docentes**	**Porcentajes (%)**
82 años	4	8,33
83 años	2	4,17
84 años	8	16,67
85 años	13	27,08
86 años	8	16,67
87 años	7	14,58
88 años	2	4,17
89 años	3	6,25
90 años	1	2,08
Total	48	100,00

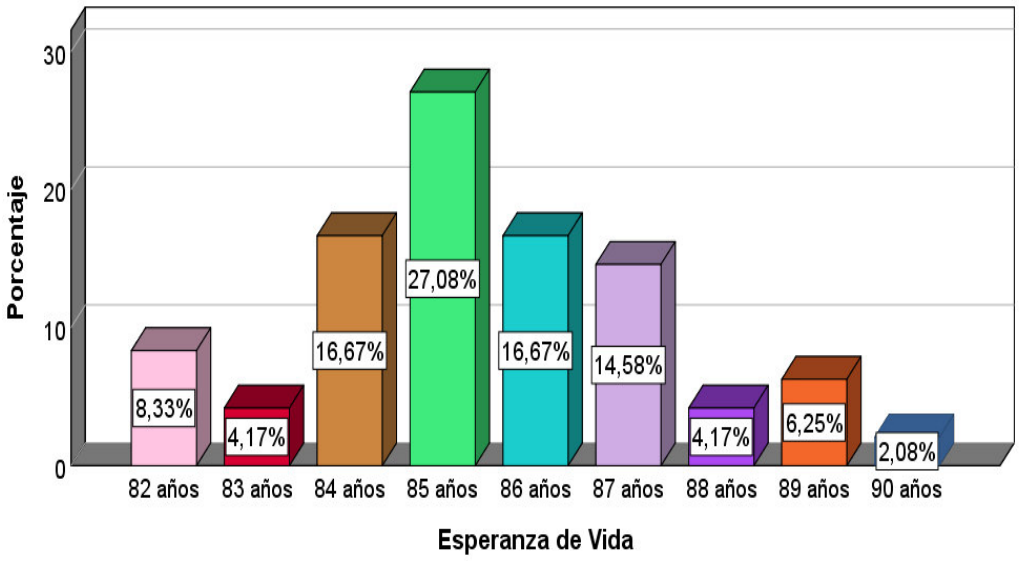


Figura 13: Esperanza de Vida

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 27.08% tienen una esperanza de vida de 85 años, el 16.67% tienen una esperanza de vida de 86 años, el 16.67% tienen una esperanza de vida de 84 años y el 14.58% tienen una esperanza de vida de 87 años.

Cuadro 20: Ingresos mensuales después de jubilarse

Ingresos Mensuales después de la jubilación

Percepción	**Número de Docentes**	**Porcentajes (%)**
Totalmente de acuerdo	3	6,25
De acuerdo	9	18,75
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	14	29,17
En desacuerdo	18	37,50
Totalmente en desacuerdo	4	8,33
Total	48	100,00

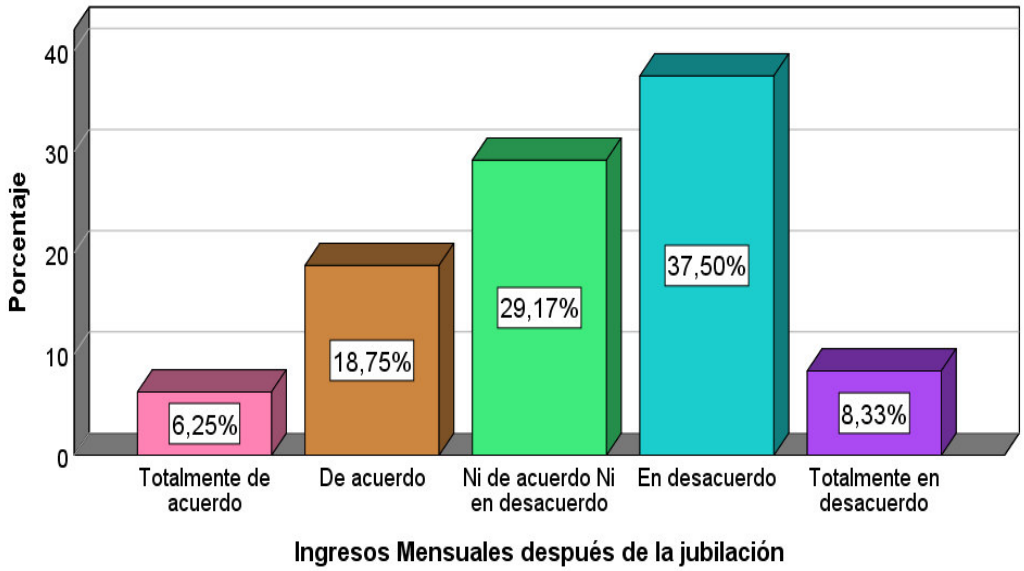


Figura 14: Ingresos Mensuales después de la jubilación

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 25% afirman que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con los ingresos mensuales después de la jubilación, el 29.17% afirman no estar de acuerdo ni en desacuerdo y el 45.83% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Segundo Objetivo Específico: Analizar la relación que existe entre el nivel académico y la remuneración según la categoría de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

Cuadro 21: Nivel Académico

Nivel Académico

Nivel Académico	Número de Docentes	Porcentajes (%)
Doctorado	17	35,42
Maestro	22	45,83
Bachiller	9	18,75
Total	48	100,00

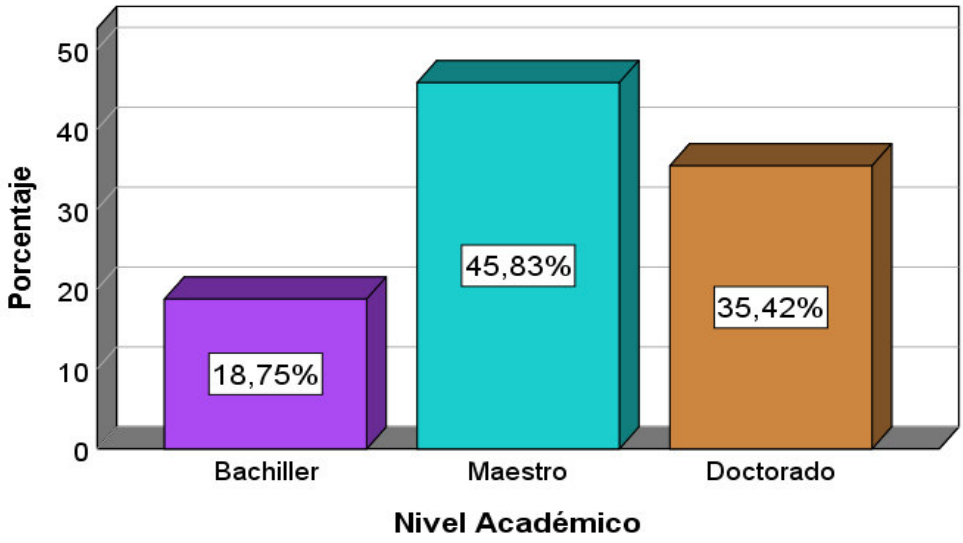


Figura 15: Nivel Académico

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 35.42% afirman que tienen grado de Doctor, el 45.83% tienen grado de Maestro y el 18.75% tienen grado de Bachiller.

Cuadro 22: Ingresos según categoría del docente

Ingresos según categoría del docente

Nivel Académico	Número de Docentes	Porcentajes (%)
Docente Auxiliar	15	31,25
Docente Asociado	20	41,67
Docente Principal	13	27,08
Total	48	100,00

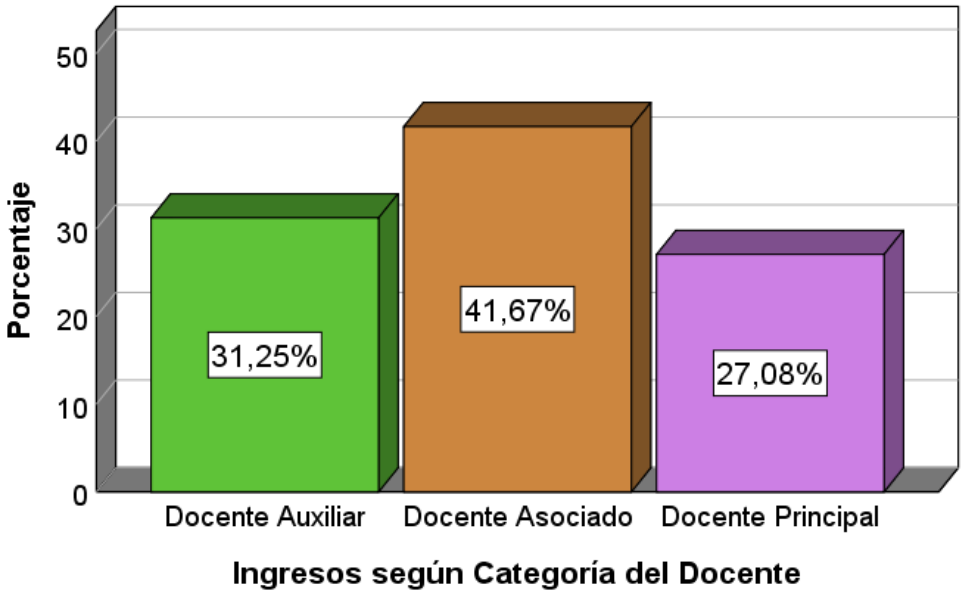


Figura 16: Ingresos según categoría del docente

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 27.08% tienen ingresos como docentes principales, el 41.67% tienen ingresos como docentes asociados y el 31.25% tienen ingresos como docentes auxiliares.

Tercer Objetivo Específico: Analizar la relación que existe entre el bienestar físico y el ingreso mensual de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

Cuadro 23: Bienestar físico

Bienestar Físico que permitan una adecuada Calidad de Vida

Percepción	**Número de Docentes**	**Porcentajes (%)**
Totalmente de acuerdo	9	18,75
De acuerdo	20	41,67
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	10	20,83
En desacuerdo	6	12,50
Totalmente en desacuerdo	3	6,25
Total	48	100,00

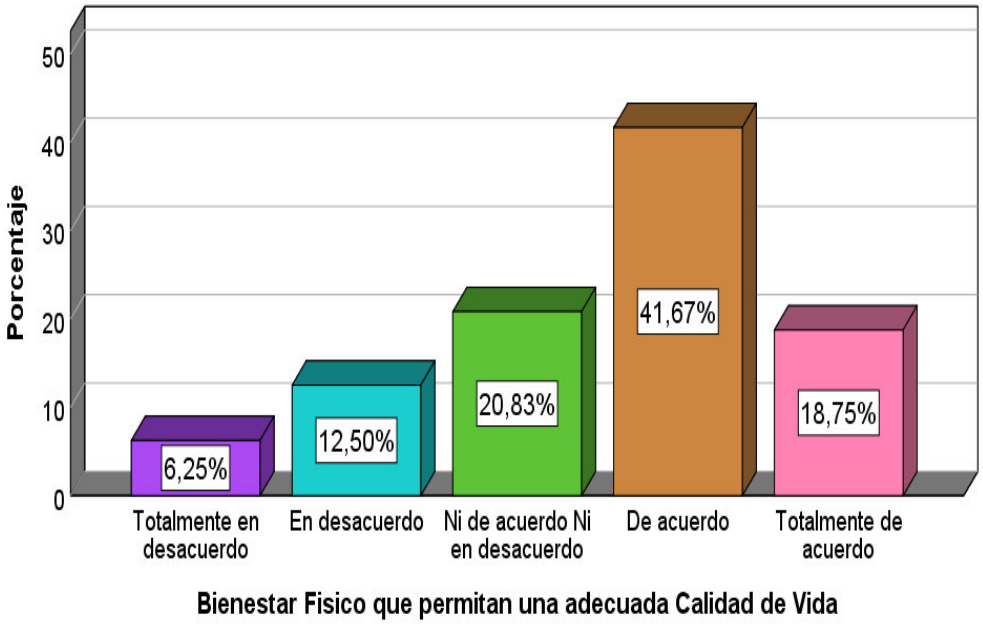


Figura 17: Bienestar Físico

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 60.42% afirman que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con el bienestar físico que permita una buena calidad de vida, el 20.83% afirman no estar de acuerdo ni en desacuerdo y el 18.75% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Cuadro 24: Ingresos mensuales

Ingresos Mensuales que permite un adecuado Nivel de Vida

Percepción	Número de Docentes	Porcentajes (%)
Totalmente de acuerdo	4	8,33
De acuerdo	9	18,75
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	9	18,75
En desacuerdo	17	35,42
Totalmente en desacuerdo	9	18,75
Total	48	100,00

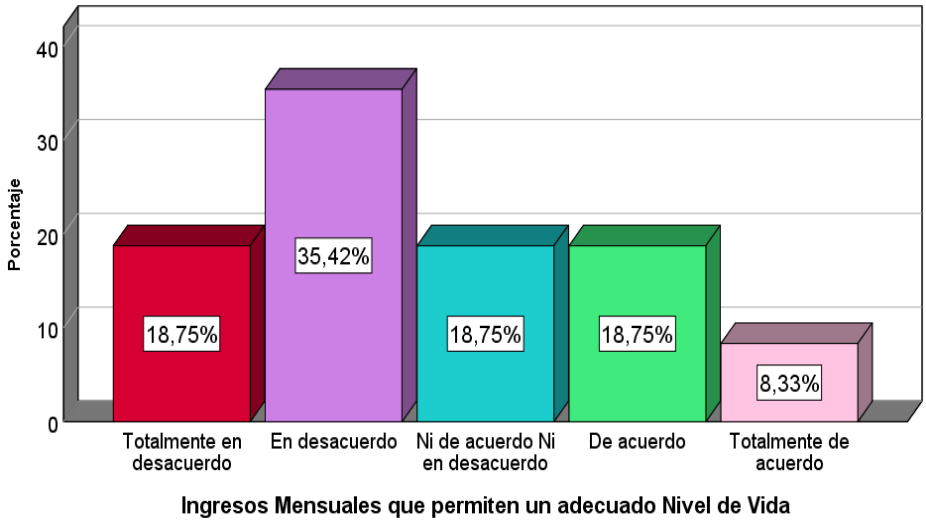


Figura 18: Ingresos Mensuales

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 27.08% afirman que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con sus ingresos mensuales que permiten un adecuado nivel de vida, el 18.75% afirman no estar de acuerdo ni en desacuerdo y el 54.17% dicen que están en desacuerdo y están totalmente en desacuerdo.

Cuarto Objetivo Específico: Analizar la relación que existe entre el bienestar material y el ingreso mensual de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

Cuadro 25: Bienestar material

Bienestar Material que permitan una adecuada Calidad de Vida

Percepción	Número de Docentes	Porcentajes (%)
Totalmente de acuerdo	21	43,75
De acuerdo	22	45,83
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	2	4,17
En desacuerdo	2	4,17
Totalmente en desacuerdo	1	2,08
Total	48	100,00

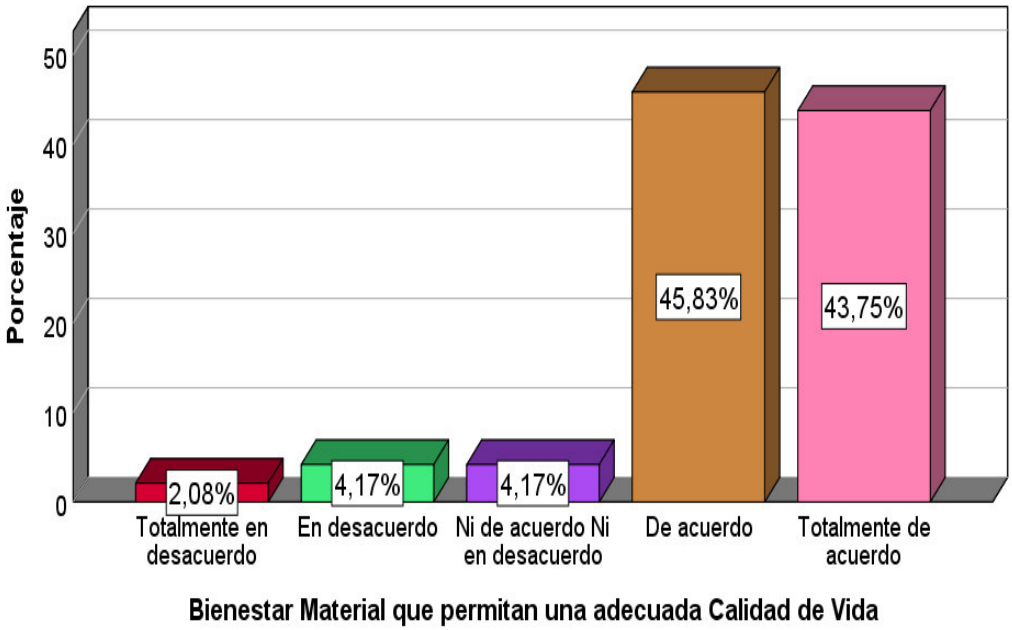


Figura 19: Bienestar Material

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 89.58% afirman que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con su bienestar familiar que permiten una adecuada calidad de vida, el 4.17% afirman no estar de acuerdo ni en desacuerdo y el 6.25% dicen que están en desacuerdo y están totalmente en desacuerdo.

Cuadro 26 Ingresos mensuales

Ingresos Mensuales que permite un adecuado Nivel de Vida

Percepción	**Número de Docentes**	**Porcentajes (%)**
Totalmente de acuerdo	4	8,33
De acuerdo	9	18,75
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	9	18,75
En desacuerdo	17	35,42
Totalmente en desacuerdo	9	18,75
Total	48	100,00

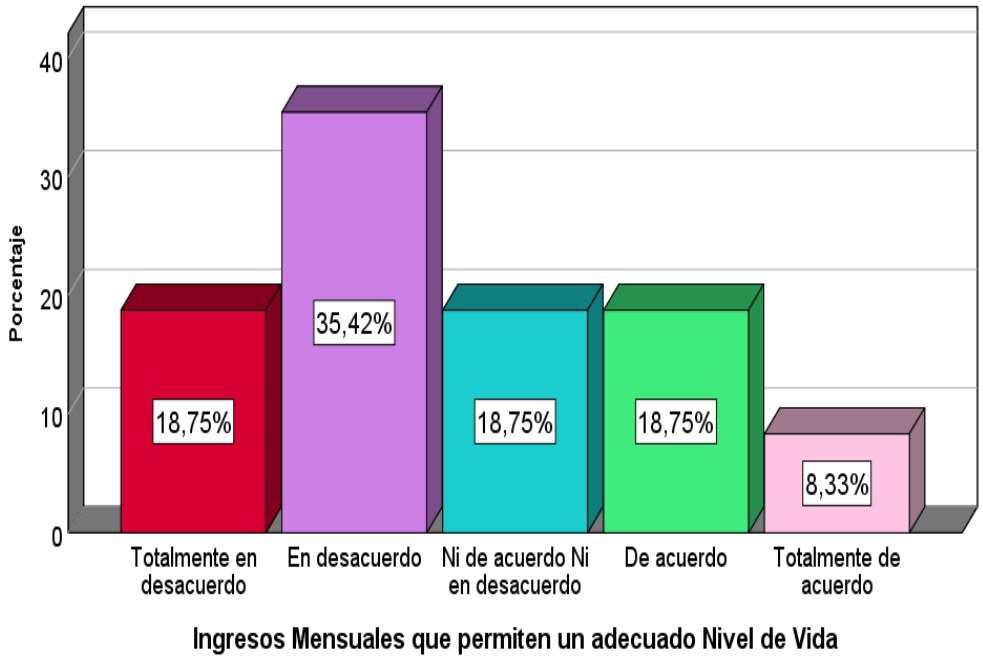


Figura 20: Ingresos Mensuales

Interpretación: Del total de docentes encuestados, el 27.08% afirman que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con sus ingresos mensuales que permiten un adecuado nivel de vida, el 18.75% afirman no estar de acuerdo ni en desacuerdo y el 54.17% dicen que están en desacuerdo y están totalmente en desacuerdo.

4.2.- Prueba de hipótesis

Para demostrar las hipótesis planteadas en la investigación se aplicó la prueba no paramétrica Chi- Cuadrado, con el fin de relacionar la calidad de vida y las remuneraciones, como también la esperanza de vida y los ingresos después de la jubilación, el nivel académico y la remuneración, el bienestar físico y el ingreso mensual y el bienestar material y el ingreso mensual de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

4.2.1 Hipótesis General**:** Existe relación significativa entre la remuneración y la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

Cuadro 27: Remuneración y calidad de vida

Remuneración y Calidad de Vida

Prueba de Chi-Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21, 773[a]	12	,04015
Razón de verosimilitud	22,490	12	,032
Asociación lineal por lineal	3,162	1	,075
N de casos válidos	48		

Hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre la remuneración y la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

H1: Existe relación significativa entre la remuneración y la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

Nivel de Significancia:

$\alpha=0.05$

Valor Significativo (p-valor):

$p = 0.04015$

Decisión:

$p< \alpha$, se rechaza Ho

$p< \alpha$, no se rechaza Ho

$0.04015<0.05$, entonces se rechaza Ho, se concluyó que existe relación significativa entre la remuneración y la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

4.2.2 Primera Hipótesis Específica**:** Existe relación entre la esperanza de vida y los ingresos después de la jubilación de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

Cuadro 28: Esperanza de vida y los ingresos después de la jubilación

Esperanza de Vida y los Ingresos después de la Jubilación

Prueba de Chi-Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,539[a]	32	,03791
Razón de verosimilitud	42,212	32	,107
Asociación lineal por lineal	,042	1	,838
N de casos válidos	48		

Hipótesis:

Ho: No existe relación entre la esperanza de vida y los ingresos después de la jubilación de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

H1: Existe relación entre la esperanza de vida y los ingresos después de la jubilación de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

Nivel de Significancia:

$\alpha=0.05$

Valor Significativo (p-valor):

$p = 0.03791$

Decisión:

$p< \alpha$, se rechaza Ho

$p< \alpha$, no se rechaza Ho

$0.03791<0.05$, entonces se rechaza Ho, se concluyó que existe relación entre la esperanza de vida y los ingresos después de la jubilación de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

4.2.3 Segunda Hipótesis Específica**:** Existe relación entre el nivel académico y la remuneración según la categoría de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

Cuadro 29: Nivel académico y remuneración

Nivel Académico y Remuneración

Prueba de Chi-Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,674[a]	4	,00023
Razón de verosimilitud	21,706	4	,000
Asociación lineal por lineal	16,047	1	,000
N de casos válidos	48		

Hipótesis:

Ho: No existe relación entre el nivel académico y la remuneración según la categoría de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

H1: Existe relación entre el nivel académico y la remuneración según la categoría de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

Nivel de Significancia:

$\alpha=0.05$

Valor Significativo (p-valor):

$p = 0.00023$

Decisión:

$p< \alpha$, se rechaza Ho

$p< \alpha$, no se rechaza Ho

$0.00023<0.05$, entonces se rechaza Ho, se concluyó que existe relación entre el nivel académico y la remuneración según la categoría de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

4.2.4 Tercera Hipótesis Específica**:** Existe relación entre el bienestar físico y el ingreso mensual de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

Cuadro 30: Bienestar físico e ingreso mensual

Bienestar Físico e Ingreso Mensual

Prueba de Chi-Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,399[a]	16	,03726
Razón de verosimilitud	29,363	16	,022
Asociación lineal por lineal	2,081	1	,149
N de casos válidos	48		

Hipótesis:

Ho: No existe relación entre el bienestar físico y el ingreso mensual de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

H1: Existe relación entre el bienestar físico y el ingreso mensual de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

Nivel de Significancia:

$\alpha=0.05$

Valor Significativo (p-valor):

$p = 0.03726$

Decisión:

$p< \alpha$, se rechaza Ho

$p< \alpha$, no se rechaza Ho

$0.03726<0.05$, entonces se rechaza Ho, se concluyó que existe relación entre el bienestar físico y el ingreso mensual de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

4.2.5 Cuarta Hipótesis Específica**:** Existe relación entre el bienestar material y el ingreso mensual de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

Cuadro 31: Bienestar físico mensual

Bienestar Físico e Ingreso Mensual

Prueba de Chi-Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,241[a]	16	,00268
Razón de verosimilitud	25,435	16	,063
Asociación lineal por lineal	,111	1	,739
N de casos válidos	48		

Hipótesis:

Ho: No existe relación entre el bienestar material y el ingreso mensual de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

H1: Existe relación entre el bienestar material y el ingreso mensual de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

Nivel de Significancia:

$\alpha=0.05$

Valor Significativo (p-valor):

$p = 0.00268$

Decisión:

$p< \alpha$, se rechaza Ho

$p< \alpha$, no se rechaza Ho

$0.00268<0.05$, entonces se rechaza Ho, se concluyó que existe relación entre el bienestar material y el ingreso mensual de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- La percepción de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM acerca de sus remuneraciones que le permiten una mejor calidad de vida es de gran preocupación, los resultados de esta investigación indican que los salarios de los docentes no alcanzan para tener un buen bienestar físico y material, como también un nivel académico alto, para cumplir con estos indicadores de vida se necesita capital económico. Los resultados fueron, que, del total de docentes encuestados, el 27.08% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con los ingresos mensuales recibidos y el 83.34% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con la calidad de vida. La percepción de los docentes acerca de sus ingresos mensuales en la universidad es inconforme, pero si tienen una buena calidad de vida, se debe a que los docentes tienen otros ingresos en empresas privadas o negocios independientes. Según la hipótesis general planteada, se concluyó que existe relación significativa entre la remuneración y la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM. Guevara et. al. (2011) en su estudio calidad de vida del docente universitario vista desde la complejidad, indican que la calidad de vida del docente universitario emergió como una realidad en deterioro progresivo respecto a los componentes socioeconómicos, tales como la remuneración económica.
- La percepción de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM acerca de sus ingresos después de la jubilación que le permitan vivir tranquilamente en su vejez y tener una esperanza de vida expectante es desfavorable, los resultados de esta investigación determinan que aquellos ingresos no son suficientes para la combatir las enfermedades y subsanar gastos que ocasionen estos, para cumplir con estos indicadores de vida se necesita

mayor ingreso. Del total de docentes encuestados, el 25% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con los ingresos mensuales recibidos después de la jubilación y el 75% tienen una esperanza de vida de 84, 85, 86 y 87 años. La mayoría de los docentes no están de acuerdo con los ingresos mensuales recibidos y tienen una esperanza de vida mayor o igual a 85 años. Se concluyó que existe relación entre la esperanza de vida y los ingresos después de la jubilación de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM. Rodríguez M. y Aguilar M. (2013) en su tesis la Jubilación y calidad de vida en profesores universitarios: el rol de la familia, en este trabajo, se describe la relación del entorno familiar con la aceptación, adaptación y calidad de vida en general, una vez que se enfrentan los cambios y transformaciones consecuentes a la jubilación.

- La percepción de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM acerca del nivel académico que le permitan tener comodidad de vida con un ingreso adecuado es muy propicio, los resultados de esta investigación determinan que aquel nivel académico alto de Doctor permite tener un buen ingreso como docente principal, estas remuneraciones da oportunidad para que cumplan con sus necesidades personales, familiares y académicas. Del total de docentes encuestados, el 35.42% tienen grado de doctor y el 27.08% tienen ingresos como docente principal. Los docentes cuando tienen mayor grado académico, sus ingresos mensuales se incrementan. Se concluyó que existe relación entre el nivel académico y la remuneración según la categoría de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM. Evaristo T. (2012) en su tesis titulada la calidad de vida y su relación con el rendimiento académico según características sociodemográficas de estudiantes de Odontología de la Universidad Nacional de San Marcos, se concluyó que a mayor calidad de vida mayor rendimiento académico del estudiante de odontología. Es

decir, un buen rendimiento académico genera como resultado un buen nivel académico del docente, entonces origina remuneraciones altas, en la cual el docente logra una excelente calidad de vida.

- La percepción de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM acerca de sus ingresos mensuales que le permiten una mejor calidad de vida en bienestar físico, según los resultados de esta investigación indican que los ingresos de los docentes no alcanzan para tener un buen bienestar físico, es decir tener seguro de salud o atención sanitaria, para cumplir con estos indicadores de vida se necesita capital económico. Del total de docentes encuestados, el 60.42% están al menos de acuerdo con el bienestar físico y el 27.08% están al menos de acuerdo con sus ingresos mensuales. Los docentes cuando tienen mayor percepción de desacuerdo con sus ingresos tienen mejor bienestar físico. La variable ingresos y bienestar físico se relacionan en función a que los docentes se desempeñan en otras actividades, ello origina mejor salud personal y familiar. Se concluyó que existe relación entre el bienestar físico y el ingreso mensual de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM. Domínguez (2011), en su tesis titulado como aproximaciones teóricas a la calidad de vida de docentes universitarios de la escuela de salud pública y desarrollo social, universidad de Carabobo, se destaca la posibilidad del docente universitario de lograr una autorrealización resiliente en el marco de la complejidad, donde se logró interrelaciones en deterioro progresivo, configurada por componentes asociados tales como el bajo sueldo, poco reconocimiento, dificultades para el ascenso, inseguridad personal y social, estrés laboral, insatisfacción e incertidumbre, problemas de salud, entre otros.

- La percepción de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM acerca de sus ingresos mensuales que le permiten una mejor calidad de vida en bienestar material, según los resultados de esta investigación indican que los ingresos de los docentes no alcanzan para tener un buen bienestar material, es decir tener buenas condiciones de vida, comodidades, servicios básicos y otros, para cumplir con estos indicadores de vida se necesita ingresos. Del total de docentes encuestados, el 89.58% están al menos de acuerdo con el bienestar material y el 27.08% están al menos de acuerdo con sus ingresos mensuales. Los docentes cuando tienen mayor percepción de desacuerdo con sus ingresos tienen mejor bienestar material. La variable ingresos y bienestar material se relacionan en función a que los docentes se desempeñan en otras actividades, ello origina económicamente mayor comodidad personal y familiar. Se concluyó que existe relación entre el bienestar material y el ingreso mensual de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM. Guevara et. al. (2011) en su estudio calidad de vida del docente universitario vista desde la complejidad, indican que la calidad de vida del docente universitario emergió como una realidad en deterioro progresivo respecto a los componentes socioeconómicos, de salud mental y satisfacción laboral, siendo relevantes el trabajo, la recreación, el apoyo social y familiar.

CONCLUSIONES

En la hipótesis general planteada el p-valor es 0.04015, menor que el nivel de significancia 0.05, entonces se rechaza Ho, se concluyó que existe relación significativa entre la remuneración y la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

Interpretación

- En la primera hipótesis específica planteada el p-valor es 0.03791, menor que el nivel de significancia 0.05, entonces se rechaza Ho, se concluyó que existe relación entre la esperanza de vida y los ingresos después de la jubilación de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.
- En la segunda hipótesis específica planteada el p-valor es 0.00023, menor que el nivel de significancia 0.05, entonces se rechaza Ho, se concluyó que existe relación entre el nivel académico y la remuneración según la categoría de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.
- En la tercera hipótesis específica planteada el p-valor es 0.03726, menor que el nivel de significancia 0.05, entonces se rechaza Ho, se concluyó que existe relación entre el bienestar físico y el ingreso mensual de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.
- En la cuarta hipótesis específica planteada el p-valor es 0.00268, menor que el nivel de significancia 0.05, entonces se rechaza Ho, se concluyó que existe relación entre el bienestar material y el ingreso mensual de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM.

RECOMENDACIONES

- Los docentes de la Facultad de Ciencias contables tienen que mejorar la calidad de vida como hábitos saludables, como dormir adecuadamente, evitar estar mucho con un computador, chequeo médico y otros con el fin de llevar un estilo de vida saludable y nos haga aumentar nuestra esperanza de vida.
- Realizar un proceso de mejora remunerativa, en el marco de la revaloración del docente universitario como parte fundamental de la Reforma Universitaria.
- Solicitar el aumento del presupuesto en el sector Educación, cumpliendo con el mínimo del 6 % del PBI para el 2021 y 2022, y a partir del 2023 dotarle del 10 % del PBI.
- Continuar la presente investigación en la Facultad de Ciencias Contables sobre remuneración y Calidad de vida, pues va permitir continuar alimentando la presente base de datos de los docentes con su edad de fallecimiento y su fecha de nacimiento. Las investigaciones futuras podrán determinar el comportamiento de estos datos y así hacer nuestras propias aproximaciones de edad de fallecimiento o esperanza de vida de nuestros docentes e ir involucrando otras Facultades. Por otro lado, se recomienda la construcción de polinomios de aproximación de Newton o Lagrange u otras técnicas de aproximación o estimación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alor, Y. (2017). Calidad de vida en estudiantes del 5to. De secundaria de la I.E.E. coronel pedro portillo silva, Huaura – 2017, (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3298/Yoselin%20Sharlot%2c%20ALOR%20NEYRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Andrews, F. y Withey, S. (1974). Developing measures of perceived life quality: results from several national averages. Social indicators Research, 11- 26

Ayuso M., Corrales H., Guillen M., Pérez Marín A., Rojo L. (2007) Estadística actuarial vida. Publicaciones i Edicions. Barcelona – España.

Bocanegra, K. A. (diciembre de 2016). Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de Facultad de Ciencias empresariales: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/333/bocanegra_fk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Campbell, A., Converse, P. y Rodgers, W. (1976). The Quality of American Life. Perceptions, Evaluations and Satisfaction.

Charco, M. (2015). Los efectos al realizar ejercicios de acondicionamiento natural versus un ambiente cerrado sobre el bienestar físico y psicológico con la adaptación de un programa de ejercicios en estudiantes de la carrera de terapia física de la universidad técnica de Ambato. (Tesis para optar el Título de Licenciada de Universidad Técnica de Ambato).

https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/9334/1/Charco-Pastu%c3%b1a-Myriam-Patricia.pdf

Colección Metodologías Estadísticas (2000). Metodología para el Cálculo de los Indicadores de Mortalidad. Año 1. N° 8. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/metodologias/mortalidad01.pdf

Costa-Bidegaray, E. (2017). Reforma del sistema de Pensiones, (Tesis grado de Master de la Universidad de Piura). https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3265/MDE_1712.pdf

Cuadra D. (2016) Teorías subjetivas en profesores y su formación profesional. http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v21n65/1413-2478-rbedu-21-65-0299.pdf

Cuesta, J., De la Fuente, R., Vidríales R. Hernández, C., Plaza, M. y González, J. (2017). Bienestar Físico, Dimensión Clave de la Calidad de Vida en las Personas con Autismo. INFAD Revista de Psicología, 4(1). 33-43. https://www.redalyc.org/pdf/3498/349853537003.pdf

Domínguez A. (2011). Aproximaciones teóricas a la calidad de vida de docentes universitarios de la escuela de salud pública y desarrollo social, universidad de Carabobo. Tesis. Período 2009 – 2011. http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/720/hguevara.pdf?sequence=1

Evaristo, T. (2012). Calidad de vida y su relación con el rendimiento académico según características sociodemográficas de estudiantes de Odontología, (Tesis para optar el Grado Académico de Magister de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos).

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2293/Evaristo_ct.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Feld, S., Rizzi, C. H. y Goberna, A. (1978). El control de la Atención Médica. p. 5 y 55.

Flores, K. y Pérez, Juan. (2013) Tesis: Los derechos adquiridos en la homologación de pensiones de los docentes cesantes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/1664/1/Flores%20-%20P%C3%A9rez.pdf

Galván, M. (2015). *¿Qué es la calidad de vida?* https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html

García, J. (2014). Distribución del ingreso en las familias de la costa peruana – año 2014, (Tesis para optar el Título de Economista). https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8648/garciaabanto_jose.PDF?sequence=1&isAllowed=y

García Riaño D. (1991). Calidad de Vida. Aproximación histórico - conceptual. Boletín de Psicología, 30, pp. 55-94.

Gentile, G. (2013). Bienestar y calidad de vida relacionada con la salud en una muestra urbana de jóvenes, (Tesis doctoral de la Universidad de Zaragoza). https://zaguan.unizar.es/record/10679/files/TESIS-2013-056.pdf

Grimaldo M. (2009). Calidad de vida en Estudiantes de Secundaria de la Ciudad de Lima.

Gómez – Vela M. (s/f) Calidad de vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica. http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/calidad.htm

Guevara H. et. al. (2011) Estudio: Calidad de vida del docente universitario vista desde la complejidad. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662011000300012

Macedo, R., & Quispe, J. (2011). Universidad San Antonio Abad del Cusco. Obtenido de Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo: http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/904/253T20110018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Malher, H., Salud con Justicia, en Revista de Salud Mundial, mayo de 1978. OMS. Foro Mundial de la Salud. 1978, volumen 2, tomo 1.

Manzo, Z. R., & Moncallo, N. M. (noviembre de 2004). Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de ciencias económicas y sociales: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1292.pdf

Marquina R. (2012). Inteligencia emocional y calidad de vida en personal de salud de 4 hospitales del sector Público de Lima. http:// www.tesis-150807195158-lva1-app6892.pdf

Moreno B., Ximénez C. (1996). Evaluación de la calidad de vida. Universidad Autónoma de Madrid. https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/evaluacion-de-calidaddevida.pdf

Moreyra, P. y García, F. (2003). Diseño de un esquema para el análisis y mejora de las relaciones estratégicas entre los distintos participantes del sistema privado de pensiones peruano, (Tesis para optar el grado de Maestro de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581437/Tesis%20Moreyra%20-%20Garc%C3%ADa%20Freundt.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Nieto y Vegas (2001). Matemática Actuarial. Editorial Mapfre S.A.

OMS (1995). The World Health Organization Quality of Life Assessment (1995). Position paper from the World Health Organization. Social Scientific of Medicine. 41, 1403-1409.

Organización Mundial de la Salud (OMS) Estadísticas Mundiales Sanitarias 2005. http://www.who.int/healthinfo/statistics/whostat2005es2.pdf

Paitan, J. (2020). La reforma de las pensiones de jubilación en el Perú: Un nuevo modelo de protección social por armar, (tesis para optar el grado de Magister de la Universidad Pontificia Católica del Perú). https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17914/PAIT%c3%81N_MART%c3%8dNEZ_JAVIER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pasache, Z. (2018). Autopercepción de la calidad de vida del adulto mayor de la casa de reposo madre Josefina Vannini, (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada de la Universidad Ricardo Palma). https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1947/T030_73150006_T%20%20ZARELLA%20PASACHE%20VASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Portal Ecured. Morbilidad. https://www.ecured.cu/Morbilidad

Quinceno, J. y Vinaccia, S. (2008). Calidad de Vida Relacionada con la Salud Infantil: Una aproximación conceptual. Rev Psicología y Salud; 18 (1),37-44.

Rodríguez M. y Aguilar M. (2013) Jubilación y calidad de vida en profesores universitarios: el rol de la familia. http://sistemadif.jalisco.gob.mx/apps/ceninf/centro_de_informacion/FAMILIA/Jubilacion_y_calidad_de_vida_en_profesores_universitarios_el_rol_de_la_familia_MC_RODRIGUEZ_VEGA_DIF_JALISCO.pdf

Tolentino L. (2014). Desempeño Didáctico y Académico del Docente Relacionado a la Satisfacción de los Estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013 – II. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3981/1/Tolentino_sl.pdf

Velásquez, C. (2017). Calidad de vida y estado de salud del adulto mayor. Centro del adulto mayor de la municipalidad provincial de Huancayo 2015, (Tesis doctoral de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2976/ENDvelech.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Urzúa, A. y Mercado, G. (2008). La evaluación de la calidad de vida de los y las adolescentes a través del KIDDO-KINDL. Rev. Terapia psicológica; 26, (1), 133- 141

Urzúa, A., Cortes, E., Prieto, L., Vega, S. y Tapia, K. (2009). Autorreporte de la Calidad de Vida en Niños y Adolescentes Escolarizados. Rev. Chilena de Pediatría; 80 (3), 238-244.

Yudim, A. (2021). *Introducción a la nutrición.* https://www.msdmanuals.com/es/hogar/trastornos-nutricionales/introducci%C3%B3n-a-la-nutrici%C3%B3n/introducci%C3%B3n-a-la-nutrici%C3%B3n

Zeballos M. (2005). *Impacto de un proyecto de educación ambiental en estudiantes de un colegio en una zona marginal de Lima*. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/70/ZEBALLOS_VELARDE_MAURICIO_IMPACTO_PROYECTO_EDUCACION.pdf?sequence=1

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: REMUNERACIÓN Y CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES DE LA UNMSM

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Problema General	**Objetivo General**	**Hipótesis General**	**Tipo de Investigación:**
¿De qué manera la remuneración se relaciona con la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos?	Analizar la relación entre la remuneración y la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.	Hi: Existe relación significativa entre la remuneración y la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Ho: No existe relación significativa entre la remuneración y la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.	- Descriptiva - Correlacional **Método de Investigación:** - Cuantitativo - Deductivo **Diseño de Investigación:** - No Experimental - Transversal **Población: 93** **Muestra:48**

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Técnicas e
• ¿Qué relación existe entre la remuneración según la categoría con el nivel académico de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos? • ¿Qué relación existe entre el ingreso mensual con el bienestar de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos? • ¿Qué relación existe entre el ingreso después de la jubilación con la esperanza de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos?	• Determinar la relación que existe entre la remuneración según la categoría con el nivel académico de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. • Determinar la relación que existe entre el ingreso mensual con el bienestar de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. • Determinar la relación que existe entre el ingreso después de la jubilación con la esperanza de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.	• La remuneración según la categoría se relaciona significativamente con el nivel académico de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. • El ingreso mensual se relaciona significativamente con el bienestar de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. • El ingreso después de la jubilación se relaciona significativamente con la esperanza de vida de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.	**Instrumentos:** - Encuesta - Cuestionario **Método Estadístico:** **-** Descriptivo, cuadros y gráficos estadísticos e Inferencial la prueba Chi cuadrado que fueron procesados en el SPSS 25.

Anexo 2: Instrumentos de Recopilación de Datos

CALIDAD DE VIDA Y REMUNERACIÓN

Buen día, estimado colaborador:

El presente cuestionario, será utilizado como medio de información y análisis para una investigación, que pretende determinar la calidad de vida que tienen los docentes y colaboradores de la Facultad contable en la UNMSM, por tanto, garantizamos la confiabilidad y discreción respecto a la información obtenida, por tanto, para evitar inconvenientes futuros, el desarrollo de este cuestionario será de forma anónima. Le sugerimos responder con toda honestidad a cada interrogante planteada en este instrumento.

VARIABLE: CALIDAD DE VIDA

DIMENSIÓN: ESPERANZA DE VIDA / INDICADOR: SOCIAL

1. **¿Cuál es su rango de edad?**
   a) 30 – 40 años
   b) 41 – 50 años
   c) 51 – 60 años
   d) 61 – 70 años
   e) Más de 70 años
2. **¿Cuál es su condición Social?**
   a) Divorciado
   b) Viudo
   c) Conviviente
   d) Casado
   e) Soltero

3. **¿Cuántos hijos tiene?**
   a) Más de 3 hijos
   b) 1 – 3 hijos
   c) 0 hijos
4. **¿Cuantos Años viene desempeñándose como docente o parte de la plana laboral de la Institución a la que representa?**
   a) Menos de 5 años
   b) Entre 6 y 10 años
   c) Entre 11 y 15 años
   d) Entre 16 y 20 años
   e) Más de 20 años

INDICADOR: ENTORNO

5. **¿En qué tipo de domicilio vive Ud.?**
   a) Otros (Habitación alquilada, Casa de un amigo, etc.)
   b) Departamento Alquilado
   c) Casa de un familiar
   d) En departamento Propio
   e) Casa Propia
6. **¿En el domicilio en el que Ud. vive cuenta con muebles y comodidades?**
   a) Si
   b) No
7. **¿En el domicilio en el que Ud. vive cuenta con muebles y comodidades que le permitan una buena calidad de vida?**
   a) Totalmente de Acuerdo
   b) De Acuerdo
   c) Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo
   d) En Desacuerdo
   e) Totalmente en Desacuerdo
8. **¿En la actualidad Ud. cuenta con personas a su cargo, a las que tiene que mantener?**

a) Si
b) No

INDICADOR: CONDICIONES DE VIDA

9. ¿Considera que cuenta con todos los servicios básicos?

a) Si
b) No

10. ¿Todos los servicios básicos le permiten una adecuada calidad de vida a Ud. y a los que conforman su hogar?

a) Totalmente de Acuerdo
b) De Acuerdo
c) Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo
d) En Desacuerdo
e) Totalmente en Desacuerdo

11. ¿Es Ud. quien cubre todos los gastos y servicios en su hogar?

a) Si
b) No
c) Los cubro de forma parcial, ya que cuento con el apoyo económico de mis familiares

INDICADOR: SALUD

12. ¿Cuenta con un seguro de salud?

a) Si
b) No

13. ¿Considera que cuenta con un adecuado seguro de salud que le permita una rápida y adecuada atención Ud. y a los que conforman su hogar, en caso de alguna enfermedad y/o emergencia, y que a futuro le garantice una buena calidad de vida?

a) Totalmente de Acuerdo
b) De Acuerdo
c) Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo
d) En Desacuerdo

e) Totalmente en Desacuerdo

14. Respecto a su Salud: ¿Cuenta con alguna enfermedad, que pueda ser perjudicial en el futuro?

a) Si
b) No estoy Seguro
c) No

15. Si cuenta con alguna enfermedad ¿actualmente se viene realizando un tratamiento para curarla?

a) Si
b) No
c) No tengo enfermedad, por tanto, no necesito tratamiento alguno

16. ¿Su seguro de salud y/o de vida cubre la totalidad del tratamiento para la enfermedad que presenta y o algún familiar a su cargo?

a) Totalmente de Acuerdo
b) De Acuerdo
c) Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo
d) En Desacuerdo
e) Totalmente en Desacuerdo

INDICADOR: OBLIGACIONES FINANCIERAS Y/O CON TERCEROS

17. ¿Cuenta actualmente con obligaciones financieras (deudas) o algún otro tipo de obligación?

a) Si

18. ¿Considera que las obligaciones financieras que ha adquirido beneficiaron su calidad de vida?

a) Totalmente de Acuerdo
b) De Acuerdo
c) Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo
d) En Desacuerdo
e) Totalmente en Desacuerdo

19. Tomando en cuenta que las deudas afectan la liquidez de las personas, ¿Cuenta con el apoyo de algún familiar u otro para cubrir las obligaciones financieras que Ud. tiene?

a) Si
b) No

DIMENSIÓN: NIVEL ACADÉMICO

INDICADOR: FORMACIÓN DEL DOCENTE

20. ¿Cuál es su máximo grado universitario obtenido?

a) Doctorado
b) Maestría
c) Bachiller

21. ¿En qué institución formativa Estudio?

a) Universidad Nacional
b) Universidad Privada
c) Universidad Internacional

¿Cuál su categoría laboral dentro de la Facultad, en la universidad?

a) Docente Auxiliar
b) Docente Asociado
c) Docente principal

INDICADOR: SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE

22. ¿Está de acuerdo con las políticas, normativa y reglamento de la universidad?

a) Totalmente de Acuerdo
b) De Acuerdo
c) Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo
d) En Desacuerdo
e) Totalmente en Desacuerdo

23. ¿La Universidad considera su desempeño para la obtención de ascensos que permitan una mejora económica en sus ingresos?

a) Totalmente de Acuerdo
b) De Acuerdo
c) Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo
d) En Desacuerdo
e) Totalmente en Desacuerdo

24. ¿Cree Ud. que el salario de un docente universitario en nuestro país es el adecuado, según su formación y capacidades?

a) Totalmente de Acuerdo
b) De Acuerdo
c) Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo
d) En Desacuerdo
e) Totalmente en Desacuerdo

VARIABLE: REMUNERACIÓN

INGRESO ECONÓMICO / INDICADOR: ACTUALIDAD ECONÓMICA SALARIAL

1. **¿Considera que su actual sueldo o ingreso económico le permite un adecuado nivel de vida?**
   a) Totalmente de Acuerdo
   b) De Acuerdo
   c) Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo
   d) En Desacuerdo
   e) Totalmente en Desacuerdo
2. **¿Cuenta con otro ingreso propio?**
   a) Si
   b) No
3. **¿El otro ingreso propio le permite una estabilidad económica y adecuada calidad de vida?**
   a) Totalmente de Acuerdo
   b) De Acuerdo
   c) Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo
   d) En Desacuerdo
   e) Totalmente en Desacuerdo
4. **Tomando en cuenta que las leyes peruanas son cambiantes, y existiendo la posibilidad de jubilarse anticipadamente o ampliar las condiciones de jubilación a una mayor edad ¿En cuántos años aproximadamente Ud. estima que está preparado para jubilarse?**
   a) Menos de 5 años
   b) Entre 6 a 10 años
   c) Entre 11 a 15 años
   d) Entre 16 a 20 años
   e) Más de 20 años

INDICADOR: PERSPECTIVAS DE PENSIÓN

5. ¿Cuál es el tipo de jubilación al que pretende acogerse?

a) Por enfermedad terminal o invalidez
b) Anticipada por desempleo
c) Anticipada – Ley 19990
d) Anticipada ordinaria
e) Por edad legal

6. ¿Cuál es la Modalidad de Pensión que Ud. pretende recibir?

a) Pensión por Invalidez, viudez, orfandad, ascendencia y capital de defunción (ONP)
b) Renta temporal con renta vitalicia diferida
c) Renta vitalicia escalonada
d) Periodo Garantizado
e) Renta vitalicia familiar
f) Retiro programado

7. Si Ud. ha elegido acogerse al Retiro de Fondos adelanto, ¿Cuál sería la finalidad de retirar dichos aportes?

a) No estoy seguro aun en que lo gastaría
b) Utilizarlos para gastos de salud, tratamientos médicos u otros relacionados para mí o algún familiar
c) Para repartirlo como herencia a mis hijos
d) Para gastarlos en planes, deseos y gustos, considerando la edad y las probabilidades de vida que tengo.
e) Invertir en un negocio

8. ¿Considera Ud. que después de la jubilación sus ingresos le garantizan una buena calidad de vida?

a) Totalmente de Acuerdo
b) De Acuerdo
c) Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo
d) En Desacuerdo
e) Totalmente en Desacuerdo