



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**

**Remuneración y calidad de vida de los docentes nombrados de
los centros educativos de jornada escolar completa del
distrito Chimbote, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Economía

AUTORES:

Palma Bernabe, Slash Marky (ORCID: 0000-0002-6153-8352)

Rodríguez León, Marjory Aracy (ORCID: 0000-0002-5104-1414)

ASESORA:

Dra. Michca Maguiña, Mary Hellen Mariela (ORCID: 0000-0001-7282-5595)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Económico

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía.

A mis padres, por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres por brindarme el apoyo moral y económico para desarrollarme profesionalmente.

Agradezco a mi asesora de tesis por encaminarnos en la realización de nuestro presente trabajo.

Índice

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice.....	iii
Índice de Tablas	iv
Índice de gráficos y figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA	13
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 6: Niveles de la variable Remuneración.....	17
Tabla 7: Niveles de la variable Calidad de vida.....	18
Tabla 8: Niveles de la dimensión Remuneración Básica.....	19
Tabla 9: Niveles de la dimensión Remuneración Indirecta.....	20
Tabla 10: Niveles de la dimensión Beneficios.....	21
Tabla 11: Distribución de porcentajes de Remuneración y Calidad de vida.....	22
Tabla 12: Distribución de porcentajes de Remuneración básica y Calidad de vida.....	23
Tabla 13: Distribución de porcentajes de Remuneración indirecta y Calidad de vida.....	24
Tabla 14: Distribución de porcentajes de Beneficios y Calidad de vida.....	25
Tabla 15: Correlaciones entre Remuneración y Calidad de vida.....	26
Tabla 16: Correlaciones entre Remuneración básica y Calidad de vida.....	27
Tabla 17: Correlaciones entre Remuneración indirecta y Calidad de vida.....	28
Tabla 18: Correlaciones entre Beneficios y Calidad de vida.....	29

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Rangos de la variable remuneración.....	17
Figura 2: Rangos de la variable calidad de vida.....	18
Figura 3: Rangos de la dimensión Remuneración básica.....	19
Figura 4: Rangos de la dimensión remuneración directa.....	20
Figura 5: Rangos de la dimensiones beneficios.....	21
Figura 6: Rangos de porcentajes de niveles según remuneración y calidad de vida	22
Figura 7: Distribución de porcentajes de niveles según remuneración básica y calidad de vida	23
Figura 8: Distribución de porcentajes de niveles según remuneración indirecta y calidad de vida	24
Figura 9: Distribución de porcentajes de niveles según remuneración beneficios y calidad de vida	25

Resumen

La siguiente investigación tuvo como principal objetivo Determinar la relación entre remuneración y la calidad de vida de los docentes nombrados de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020. Fue de tipo aplicada, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Los resultados descriptivos confirman del total de los 40 docentes encuestados, del 100% de los docentes que presentan un rango de calidad de vida baja, 83,3% de ellos resultaron con un nivel de remuneración bajo. Del 100% de los docentes que presentaron un rango de calidad de vida medio, el 100% de ellos resultaron con un nivel de remuneración entre bajo y medio, y del 100% de los docentes que presentaron un rango de calidad de vida alto, 92,7% de ellos resultaron tener un rango de remuneración entre medio y alto. El coeficiente de correlación logrado tiene un valor de 0,567 y tanto la efectividad de probabilidad ($p=0,000$) siendo esta inferior al valor crítico 0,05, se decidió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Palabras Claves: Remuneración, calidad de vida, docentes.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between remuneration and the quality of life of the appointed teachers of the appointed teachers of the full-day educational centers of the Chimbote district, 2020. It was of an applied type, non-experimental design and a quantitative approach. The descriptive results confirm the total of the 40 teachers surveyed, 100% of the teachers who have a low quality of life range, 83.3% of them had a low level of remuneration. Of the 100% of teachers who presented a medium quality of life range, 100% of them had a low to medium level of remuneration, and 100% of teachers who presented a high quality of life range, 92 , 7% of them turned out to have a remuneration range between medium and high. The correlation coefficient achieved has a value of 0.567 and both the probability effectiveness ($p = 0.000$) being less than the critical value 0.05, it was decided to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis.

Keywords: remuneration, Quality of life, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Es difícil calcular el aporte de los docentes en cada país, especialmente compararlos contra otras profesiones. La remuneración de un oficio regularmente se toma como una medida indirecta del nivel o estatus social. Delgado (2019) nos indica que al comparar la remuneración estimada y lo recibido justamente, se muestra que la remuneración estimada es inferior en casi mayoría de los países. Esto significa que la sociedad cree que los docentes deberían recibir más de los que realmente perciben, específicamente en regiones como África y Sudamérica donde la sociedad cree que la remuneración justa es entre 40% y 60% mayor de lo que reciben actualmente. En el caso de países como Estados Unidos y Reino Unido, las personas piensan que el pago justo implicaría un aumento en la remuneración de los docentes del 16% en los Estados Unidos y 23% en el Reino Unido. La OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) almacena datos sobre la remuneración bruta del año en promedio, dato que es distinto en cada país, muchos vinculados con el nivel de ingresos de economía. Roa (2020) nos enseña que, los docentes de nivel primario en Luxemburgo son los que mayor remuneración perciben, en comparación de los 37 estados analizados por la organización de desarrollo. Por lo que respecta a América Latina, Costa Rica es el país que mejor paga a sus docentes desde el comienzo de su vida laboral, pero es superado por Colombia si consideramos a los docentes con más de 15 años de experiencia.

Leiva (2020) La remuneración del docente le brinda una vida digna, pero es casi imposible que un docente promedio pueda ascender de clase social una vez empiece a desempeñar su carrera de docente. A nivel global no se puede considerar que un docente realice una actividad productiva, debido a que no puede obtener mayores utilidades porque su función es implantar el conocimiento sin intenciones de lucro.

Mientras la necesidad de realizar una revolución de educación a nivel global se instala, la remuneración de los docentes será un tema que se mantenga al final de la lista.

Gomez (2020) nos plantea la siguiente pregunta ¿Como es posible cambiar la dura realidad que muchos de los docentes tienen que enfrentar? Sobre todo, sabiendo que no es una tarea fácil ya que se trata de un sector casi abandonado y poco atendido por los gobiernos en muchos de los países.

Por más pequeños aumentos que reciban con el paso de los años, no llegan a tener un valor, debido a que la inflación ocasiona que la vida sea cada vez más cara con el paso del tiempo. Esto quiere decir que, a pesar de los incrementos anuales, estos incrementos luego de unos años tendrán que usarlo para sus gastos básicos que siempre irán aumentando. En consecuencia, cada aumento que reciban no será para mejorar su calidad de vida.

Es entonces como se evidencia que la administración de remuneraciones es un tema sustancial para los gobiernos de los diferentes países alrededor del mundo.

Después de lo expresado se planteó el siguiente problema de investigación ¿En qué medida la remuneración determina la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020? como problema específico 1 fue ¿Cuál es la relación entre remuneración y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020? El problema específico 2 fue ¿Cuál es la relación entre remuneración indirecta y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote, 2020? del magisterio, Chimbote 2020? El específico 3 ¿Cuál es la relación entre los beneficios y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020?

La presente investigación fue conveniente al determinar los niveles de una variable social tan importante para los miembros de una población activa, los mismos que cubren una necesidad básica y esencial para la sociedad. Como también identificar como las escalas remunerativas tienen un impacto significativo en las condiciones sociales y económicas de los docentes.

El estudio como relevancia social tomó referencia de las eventualidades que viene dándose en los últimos años tomando en consideración los incrementos de la remuneración íntegra mensual de los docentes nombrados a través de los años. Un tema de controversia lógicamente debido a la insatisfacción que existe de los maestros que les perjudica tanto a ellos como a los integrantes de su familia. Ante esta situación se puede calcular en que calidad de vida se encuentran.

El alcance práctico que posee la investigación aparece al dar a conocer la relación que tiene la remuneración sobre la calidad de vida en la que actualmente se encuentran los docentes nombrados del magisterio público. Por lo tanto, los directos

beneficiados del presente estudio serán los docentes y la entidad estatal en la que se encuentran laborando, ya que así podrán reconocer si su estrategia de las escalas remunerativas está incentivando a la mejora de su calidad de vida.

Por otro lado, el estudio mantuvo un valor teórico al sostener un marco de definiciones, perspectivas y teorías referentes a las variables de investigación, de manera que se posibilite una revisión válida y sustancial para justificar el desempeño del estudio.

Mientras que la utilidad metodológica de la investigación, se dará una vez determinados los resultados y las conclusiones ya que a partir de allí será posible tomar esas potenciales afirmaciones como antecedentes y trabajos futuros. Para ellos se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre remuneración y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote, 2020. Segundo: Determinar la relación que existe entre Remuneración básica y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote, 2020, tercero: Determinar la relación que existe entre remuneración indirecta y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote, 2020 y cuarto: Determinar la relación que existe entre los beneficios y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote, 2020. A su vez se realizarán pruebas pertinentes que permitieron verificar la hipótesis general: H_1 : La remuneración se relaciona con la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Revisando investigaciones previas a nivel nacional, nos encontramos con Espillco (2019) en su tesis titulada “Gestión de la remuneración y finanzas personales de los docentes de la UGEL Lluccanay Ayacucho 2017” para obtener el título de licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Autónoma del Perú, se enfocó en hallar la relación de la gestión de la remuneración con las finanzas personales de los docentes de la UGEL Lluccanay – Ayacucho 2017, de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptiva y enfoque cuantitativo. Obtiene como conclusiones que hace falta una mejora en la remuneración de los docentes, para que les permita

desarrollarse profesionalmente y tener unas buenas finanzas personales, recomienda realizarlo con evaluaciones y reconocimientos de la labor hecha. Peralta (2017) en su tesis titulada “La remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la facultad de ciencias empresariales de la universidad privada de tacana en el año 2017” para obtener el grado de Licenciado en Ingeniero Comercial en la Universidad Privada de Tacna, tuvo como fin y hallar la vinculación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna y llegó a la conclusión que no existe relación significativa entre la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes con un resultado de Rho de Spearman de 0,227, por lo tanto para lograr una mejor satisfacción laboral, se debe enfocar en otros factores. Rubio (2019) en su tesis titulada “Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la institución educativa Diocesano de Chimbote 2019” para graduarse como maestra en Gestión del Talento Humano en la Universidad César Vallejo, se enfocó la relación entre calidad de vida y productividad en el trabajo en profesores de la institución educativa Diocesano de Chimbote 2019, la metodología que utilizó fue de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptiva y de enfoque cuantitativo, su población estuvo conformada por 92 docentes de la institución. Se obtuvo como conclusión que el 77% de la población presentaba un alto nivel de calidad de vida que influía directamente en los resultados de los docentes de dicha institución.

Como trabajos previos internacionales, Zamora, Lopez, y Cobos (2015) en su investigación titulada “Realidades del empleo docente en Nicaragua” para la Universidad Autónoma de Nicaragua y la universidad Pablo de Olavide, tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones del trabajo docente y su salud. De diseño no experimental, tipo aplicada y enfoque cualitativo, su población estuvo conformada por 38 docentes de educación secundaria del departamento de Chontales (Nicaragua) y su muestra fue de 157 docentes. Utilizando un cuestionario de 62 ítems, obtuvieron como resultado que, es cierto que ejercer la profesión genera una satisfacción por desarrollo de una vocación que en sí es un logro para la persona, pero a la vez los docentes tienen una percepción de padecer condiciones de escasez y percibir una remuneración insuficiente, esto se refleja en la falta de una vivienda digna, transporte adecuado, condiciones para el ocio, desarrollo académico e internet. Pereira (2015) en su tesis titulada “La remuneración de los docentes del

colegio adventista del Ecuador y su impacto en el desempeño laboral, Quito 2015” para la obtención del grado de licenciado en Ciencias de la Educación en la Universidad Tecnológica Equinoccial, de tipo aplicada, diseño no experimental y enfoque cuantitativo, tuvo como objetivo determinar el impacto de la remuneración en el desempeño laboral de los docentes del colegio adventista del Ecuador de Santo Domingo de Tsáchilas. Su población fue el personal docente del colegio Adventista del Ecuador el director y gerente financiero, obtuvo como resultado que los docentes de dicha institución, pese a tener una remuneración mayor al salario básico, sienten que su trabajo no está siendo bien remunerado, ya que no pueden satisfacer sus expectativas financieras ni tampoco desarrollarse profesionalmente. Rodríguez, Mejía, Vásquez y Camacho (2018) en su investigación titulada “Calidad de vida de los trabajadores asalariados en la zona sur-oriente de Saltillo, Coahuila, México” tuvieron como objetivo responder como afectan las remuneraciones recibidas en la calidad de vida material u objetiva de los colaboradores de la región suroriente de la ciudad de Saltillo, Coahuila, México. De tipo aplicada, diseño no experimental y enfoque cuantitativa. Se concluyó que la remuneración de la población estudiada no depende de su grado de estudios, pero la remuneración si influye en su nivel de educación.

Como teorías relacionadas al tema, se tomaron en cuenta a algunos especialistas en la materia, empezando por remuneración.

Romer (2002) Las remuneraciones dependen generalmente de las necesidades y las oportunidades de trabajo, o como se menciona con frecuencia, de la proporción entre capital y la población; asumiendo por población a la oferta laboral o, más bien, de las que trabajan por una remuneración; y por capital solo el capital circulante e incluso, ni aun totalmente este, sino solamente esa parte que se utiliza en la adquisición directa de trabajo. Una parte muy importante de la remuneración está constituida por la remuneración base, remuneración indirecta y beneficios que es igual al desempeño del puesto.

Como resultado se da a suponer que una remuneración alta, aumenta el consumo de los alimentos de los trabajadores, teniendo como consecuencia que estén mejor nutridos y aumente su productividad. En los países más desarrollados no tiene gran importancia, pero se convierte en una referencia útil ya que así tienen como muestra

un claro ejemplo concreto de las ventajas que se generan del pago de mayores remuneraciones. Romer (2002)

Como segunda razón, una remuneración elevada puede contribuir en el incremento del esfuerzo de los trabajadores en aquellas situaciones en que la empresa no pueda controlar el rendimiento laboral. Como sería en el caso de reprender a un trabajador y tener como única opción el despido, se tendrá como incentivo ante los demás trabajadores de trabajar menos. Si por el contrario, la remuneración que la empresa pague este por encima del que equilibra el mercado, sus trabajadores apreciarán sus puestos de trabajo, como consecuencia sus trabajadores decidirán trabajar más. Romer (2002)

Como tercera razón consiste en la remuneración de un salario más alto que tiene como consecuencia el aporte mayor de un trabajador en sus capacidades en ciertos aspectos para la empresa y esta no pueda controlar. Como, en el caso en que se pueda dar en el salario de provisión de los trabajadores, sea más alto y la empresa toma la decisión de pagar una remuneración por encima del valor del equilibrio del mercado, como resultado atraerá para la empresa colaboradores mejor capacitados y así se incrementará la capacidad media de los trabajadores que se decida contratar. Romer (2002)

Y como última razón el aumento de las remuneraciones se estimula en un sentimiento de fidelidad en los colaboradores que pueda provocar un mayor esfuerzo. Pero si la empresa llega a tomar la decisión de pagar a sus colaboradores una remuneración demasiado baja, este como consecuencia puede generar el descontento que podría incrementar los riesgos de comportamientos negligentes e inadecuados por parte de ellos. Romer (2002)

Smith (1776) considerado el padre del liberalismo económico en su obra maestra “La Riqueza de las Naciones” nos indica que :

En el estado de cosas que precedió a la propiedad privada, todo los productos realizados por la mano de obra, pertenecía al trabajador; no existía propietario alguno, ni otro individuo en el que se pueda compartir el poder o por derecho. Desde que comenzó a existir la propiedad privada y el capital, comienza a cumplir un rol importante en la producción, el patrón comienza a exigir lo producido al trabajador. Smith (1776)

La retribución o salario del trabajo, es solo una porción generada con la proporción del volumen de producción o riqueza, una vez deducida la renta de la tierra y los beneficios del capital. El hombre siempre trata de sobrevivir, mantenerse con su trabajo y ser el sustento de su familia para así garantizar la siguiente generación de trabajadores. Smith (1776)

Al establecer una relación directa entre remuneración y la riqueza, el progreso de las naciones es la misma. La escasez busca de los que viven de su remuneración que a medida va aumentando la renta y el caudal de todo el país. Al aumentar la renta significa el incremento de la riqueza nacional, al aumentar la riqueza se aumenta también la escasez y la necesidad que la sociedad viva de sus remuneraciones. Smith (1776)

En conclusión una abundante recompensa del trabajo, tiene como efecto necesario el síntoma más seguro de los progresos de la riqueza nacional. Si una nación progresa generando riqueza, incrementa el trabajo y los trabajadores serán mejor recompensados. Smith (1776)

En relación con los salarios Marx (1872) plasmó en su teoría El capital que, lo que el jefe le paga a su trabajador por la actividad o servicio que realiza, no evidencia el valor real de lo que hace, sino el valor de su esfuerzo de trabajo. Concluyó que la jornada trabajo se divide en dos partes; la primera comienza con el tiempo necesario de trabajo, donde solamente se cubren costos de producción y el trabajador recibe bienes y servicios suficientes para subsistir. A la otra la llamó valor adicional, en la cual el capitalista saca sus utilidades, y esta parte no les retribuida al trabajador. Ese valor no retribuido es lo que Marx llama plusvalía.

Por otro lado, teorías relacionadas a la segunda variable, Calidad de Vida, Delgado y Salcedo (2010) dice que en el campo económico se han analizado a este concepto desde dos puntos de vista, uno de ellos hace hincapié en el bienestar de las personas en la sociedad y el otro está relacionado a las teorías de desarrollo. El primero preocupándose de las elecciones de los individuos y el segundo se enfoca en los procesos de crecimiento de un colectivo y su nivel de progreso.

La primera cuna de economistas neoclásicos promulgaba que la utilidad se podía medir, refiriéndose a que el uso de un bien o servicio podía ser clasificado en útiles, por una persona, de acuerdo con la satisfacción que obtuvo, y argumentaban que se podía totalizar las diversas utilidades y compararlas con la de otras personas. Luego

la segunda generación de economistas neoclásicos desestimó lo estipulado anteriormente, tomando en cuenta las preferencias de las personas como base para evaluar el bienestar de un colectivo. Delgado y Salcedo (2010)

Consecuentemente, el antiguo paradigma de desarrollo calculado en términos de riqueza fue evaluado por nuevos teóricos, los que proponen que el desarrollo se debe estudiar en términos de libertades, oportunidades y necesidades principales. Delgado y Salcedo (2010) en oposición de estos pensamientos, el movimiento utilitarista para la deducción del desarrollo, bienestar y la pobreza ha usado los medidores tradicionales como la remuneración de los individuos y el índice de necesidades básicas insatisfechas NBI, que relaciona bienestar con la sencilla utilidad que generan el consumo de unos bienes o servicios. Esta deducción no considera que se desarrolla en múltiples espacios, un individuo de escasez, que va desde lo económico hasta lo social, cruzando por lo político y cultural, escasez que debe resguardar para tener un nivel de vida plausible.

Según Delgado y Salcedo (2010), Manfred Max-Neef considera que se debe enfocar de otro punto de vista a la definición de desarrollo, apartando a la economía de su visión utilitarista y material. Un desarrollo de escala humana, que mediante la satisfacción de sus necesidades fundamentales, le permita a la persona lograr un alto nivel de autodependencia, la conviertan en un ser parte de la naturaleza y de los casos que nacen de la sociedad. A nivel histórico, cada grupo económico, político, social o cultural toma diferentes maneras de satisfacción, pero no varias necesidades, es decir, un colectivo se distingue de otra y un periodo de otro por sus satisfactores y por sus bienes, porque las necesidades no cambian, son las mismas en todas los colectivos y generaciones. Los satisfactores son tan solo una representación que evidencian las necesidades en un determinado periodo dado mostrando indirectamente el nivel de avance de las culturas. Delgado y Salcedo (2010) (p.8)

Delgado y Salcedo (2010) mencionó también a Amartya Sen, que presenta un nuevo enfoque para definir al desarrollo basado en las libertades individuales, un proceso que contiene aspectos económicos, sociales y políticos, además con unas mínimas garantías de seguridad y de transparencia. Dentro de este enfoque, se hace un aporte a favor de la disminución de pobreza como un medio para incrementar las libertades individuales y por ende el desarrollo. Se debe comprender que la pobreza

no solo se relaciona con los niveles de ingresos, se debe ver como la privación de las necesidades básicas.

Como indicadores para medir la calidad de vida, Delgado y Salcedo (2010), hablan de dos que han sido muy usados, uno de ellos es el ingreso, lo definen como un método indirecto para estimar la pobreza, que calcula el potencial consumo de los individuos a partir de sus ingresos corrientes. Que es rechazado por varios organismos por dos argumentos, el primero señala que el desarrollo de un estado no depende del ingreso si no como este se utiliza, y el segundo es que se pudo constatar de que se puede lograr un alto grado de desarrollo humano con un nivel de ingreso por persona moderado, así mismo un nivel de ingreso por persona alto no garantiza un nivel de desarrollo adecuado. Como segundo indicador señalan al de necesidades básicas insatisfechas (NBI), Delgado y Salcedo (2010) dicen que el cálculo de la pobreza usando este método, necesita la elección de características de las familias que presenten algún grado importante de privación, a partir de encuestas a las familias, permite hallar las características que se relacionan continuamente con la pobreza en término de ingreso, utilizada como un acercamiento a la probabilidad de existencia de diferentes tipos de privación. Respecto a ese indicador, Delgado y Salcedo (2010), nos dicen que en base a la situación de cada país, se toma en cuenta el mejor indicador. Pero la mayoría de veces, lo que se considera es hacinamiento, vivienda sin condiciones, mal abastecimiento de agua, falta o inconveniencias de servicios de sanidad para el deshecho de excretas, inasistencia a la escuela de los niños en edad escolar e indicador indirecto de poder adquisitivo. Este indicador en primera instancia ya demuestra que habrá discusiones a la hora de elegir los indicadores y además tampoco marca una brecha del ingreso para saber cuando saldrá de la pobreza, como tampoco la diferencia de los niveles de pobreza entre cada familia. Por lo que Delgado y Salcedo (2010) expresan la necesidad de nuevos indicadores para manejar los conceptos renovados de calidad de vida.

El economista Wingo (1973) dice que el concepto de calidad de vida, debe incluir partes fundamentales, un mecanismo psicofisiológico interno que genere sensación de gratificación, y factores externos que se enganchan a ese mecanismo. El concepto que el economista tiene más en mente, es cuando se habla de funciones de preferencia de las personas: función de consumo, valor del ocio, propensión al

ahorro, entre otros. Esta soberanía de la persona para mejorar su calidad de vida influye fuertemente en las decisiones políticas nacionales y dinamiza la sociedad.

Wingo (1973) comentó que muchos sostienen que los verdaderos componentes de calidad de vida no se pueden medir, sin embargo sus esfuerzos están involucrados en encontrar indicadores apropiados de los aspectos cualitativos de la vida diaria. Así mismo nos brinda tres indicadores para medir la calidad de vida de un individuo, calidad ambiental, social y económica.

Wingo también nos dice que “Un hombre económico podría maximizar sus ingresos monetarios a un salario específico trabajando setenta horas a la semana, por ejemplo, pero la mayoría de la gente actúa como si hubiera más en la vida que trabajo y dinero. De hecho el dinero solo es valioso en términos del consumo que hace posible, y el consumo requiere ocio. Por tanto, el consumidor deberá decidir como dividirá su productividad social entre ingresos y ocio, tal mecanismo de preferencia psicofisiológica que el economista denomina función de oferta de trabajo individual.” Wingo (1973) (p.10)

Así mismo, refiriéndose al ambiente, Wingo (1973) concuerda con la mayoría de que el clima y los recursos recreativos del paisaje están distribuidos de manera desigual en el país, específicamente hablando, cada punto en el país puede caracterizarse por su acceso a dichos recursos, muchos de los bienes públicos tienen su propia geografía, lo que generará migración. Como ejemplo en Perú, un ciudadano de Lima tiene acceso a muchos de los bienes públicos a diferencia de un ciudadano de Cerro de Pasco.

Al concluir su artículo, Wingo expresa que “La mejor forma de evaluar las preferencias individuales y colectivas por los bienes que contribuyen a la calidad de vida es observando e interpretando los patrones de elecciones que realmente hacen los consumidores a través de las instituciones de cuasi mercado existentes. La investigación por encuesta y otros enfoques pueden complementar el análisis del comportamiento, pero no pueden exponer los criterios subjetivos que gobiernan las decisiones porque no se enfrentan los costos de oportunidad.” Wingo (1973) (p.17)

Para reforzar lo expresado anteriormente, Wingo (1973), sugiere revisar los procesos cruciales de cuasi mercado en donde se toman las decisiones de calidad de vida (migración interna, ubicación del hogar, elección social, trabajo-ocio, elección

ocupacional, entre otros) para realizar una comprensión macroeconómica del comportamiento de los individuos en la búsqueda de calidad de vida.

En el informe de Dopico y Losada (2007) muestran la definición de calidad de vida según la Real Academia Española, siendo un “conjunto de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida.”

Lo que siempre se busca es encontrar el método para que sea posible medir esta variable, Dopico y Losada(2007) expresan que calidad y cantidad están obligadamente relacionadas, pero la primera proviene de nuestras emociones, creencias y régimen de valores personales y colectivos, y la segunda a las actitudes susceptibles de ser calculadas. No todo lo visible es medible y además, deja fuera a lo subjetivo, la cultura, las creencias y las motivaciones de las personas y los grupo sociales.

En principio las teorías de calidad de vida nacen con la necesidad de cuantificar el bienestar Dopico y Losada (2007) empiezan mencionando a los economistas de siglo XVIII, que manifestaron sus ideas en un lenguaje tradicional, pero por otra parte, Adam Smith toma las interrelaciones entre producto social, el salario real, el nivel de empleo y la tasa de beneficio, los cuales pueden ser cuantificados.

Los clásicos también desarrollaron una teoría objetiva del valor, exponiendo el intercambio y la distribución en términos de valor-trabajo. A eso le sumamos el racionalismo propio del pensamiento ilustrado, asumimos que los componentes instintivos, emocionales e intuitivos de la persona, pasarán a segundo plano. Dopico y Losada (2007)

Los economistas Dopico y Losada (2007), también destacan a dos premios Nobel de Economía, John Harsanyi y Amartya Sen. Quienes dieron sus puntos de vista de este tema, los cuales estuvieron condicionados por su formación académica, visión del mundo y orientación ideológica, pero quien más influencia tuvo fue Amartya Sen, quien pone en énfasis el carácter material del acceso a los bienes y servicios, que se entiende como una manera de realización individual, asumida como calidad de vida. Su enfoque está basado en cuatro pilares, la participación de la sociedad en los procesos productivos, justicia social igualitaria, el desarrollo sostenible con visión hacia el futuro y participación política ciudadana.

A partir de la década de 1950 los economistas intentan explicar las causas de la riqueza y pobreza de los países, Dopico y Losada (2007) resaltan los primeros

indicadores que aparecieron en la historia para explicar lo mencionado. Las Naciones Unidas presentaron el “standard of living” que incluye variables como la renta por persona en términos reales, además de otros indicadores cuantificables referentes a la salud, educación, empleo, vivienda y el acceso a los bienes de consumo duradero, etc. Luego en 1979 aparece el Índice Físico de Calidad de Vida (IFCD) que se enfoca en la relación entre crecimiento económico y bienestar, además introduce tres medidas sociodemográfica muy importantes que son, la esperanza de vida, la tasa de mortalidad infantil y la tasa de alfabetización. Después la ONU organiza un programa de desarrollo sin pobreza (PNUD) y presentan el Índice de desarrollo humano (IDH) donde se trata de adoptar conceptos de desarrollo humano que escapan de aspectos estrictamente económicos. Esta compuesto por tres índices que son más utilizados, salud y longevidad, educación y nivel de vida.

Respecto a estos índices Dopico & Losada dan su reflexión: La principal carencia de estos índices esta en hallar unos criterios generales independientes del periodo histórico y de la valoración que una sociedad brinda a los distintos aspectos de la vida comunitaria. (Dopico y Losada, 2007)

Así mismo Dopico y Losada (2007) concluyen que existe dificultad al establecer indicadores precisos de la renta y su distribución, lo que ha generado que a través de la historia se presenten variables proxy para medir el nivel de prosperidad y satisfacción de una sociedad, que existe mucha subjetividad en significado. Allí es donde la expresión “no solo de pan vive el hombre”, toma una dimensión más allá de lo bíblico. Pero a la vez estos indicadores deben ser de un entendimiento sencillo para que lo políticos sepan tomar decisiones basándose en ellos, para una buena distribución de los fondos.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo aplicada, porque se trabajó en perspectivas de describir, centrándose en estudiar y analizar las variables, dimensiones e indicadores en su entera naturaleza, a través de un completo establecimiento de medidas o niveles. Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Diseño de Investigación

El diseño de investigación que se usó fue no experimental de corte transversal. Fue no experimental al no existir ningún tipo de manipulación deliberada en las variables sujetas a estudio; por otro lado, tuvo corte transversal, al tratarse de una investigación que se desarrollará en un periodo exacto o establecido, y donde el proceso de recaudación de información se dio una única vez. Hernández, Fernández, y Baptista (2014)

3.2 Variables y Operacionalización

Este estudio contó con dos variables las cuales son: Remuneración y Calidad de vida de los docentes las cuales serán estudiadas y validadas para determinar si existe una relación. Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos manifiesta que al definir una variable es una característica que tiene una desviación la cual podemos medir u observar y que puede tomar un valor para la investigación científica cuando se relacionan con otras variables. Por ello, se hace referencia a que las variables van a estar sujetas a cambios que nos permitirán asumir, observar y registrar su comportamiento en un periodo de tiempo.

Las variables fueron, 1 Remuneración, Romer (2002) nos mencionó que “Es el total de pagos que recibe un trabajador por las prestaciones de sus servicios que dependen de la demanda y la oferta estando constituida por la remuneración base, remuneración indirecta y beneficios”.

Para la variable Calidad de Vida tenemos a Delgado y Salcedo (2010) nos mencionó que “Es un desarrollo de escala humana, que mediante la satisfacción de sus necesidades fundamentales, les permita a la persona lograr un alto nivel de

autodependencia, la conviertan en un ser parte de la naturaleza y de los procesos que emergen de la sociedad”.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población nos enfocamos en 40 docentes del grado secundaria, nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa, del distrito Chimbote, 2020.

Vara (2010) define población como, el grupo de individuos o cosas que tienen una o más particularidades en común, se hallan en un ubicación o zona y varían en el lapso del tiempo.

La muestra de la investigación fue censal debido a que se tiene una población pequeña y se encuestó a los 40 docentes.

Para Perez (2010) una muestra censal obtiene información de ciertas características de todos y cada uno de los individuos que conforman la población.

A manera de ser más específicos, Chimbote cuenta con 4 instituciones de Jornada Escolar Completa y son el jardín 88066, La Libertad, Inmaculada de la Merced y Micaela Bastidas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de obtención de datos llamada encuesta, que según Hurtado (2000) es una técnica donde: Los datos se obtendrá a través de cuestiones a otros individuos. Se distinguen porque en la encuesta no se establece una plática con el cuestionado y el grado de interacción es mínimo.

Así mismo, el cuestionario obtuvo ítems que nos permitió una respuesta precisa por parte de nuestros encuestados, este método es llamado la Escala de Likert según Hernández, Fernández y Baptista (2014) quien nos manifiesta que se busca a través propuestas y respuestas, en la que el participante reacciona de manera rápida y genera sus propios juicios para así responder a la pregunta que se le estuvo realizando, consistió en 5 proposiciones categorizadas que a su vez estuvo planteada por un número: siempre (5) - casi siempre (4) - A veces (3) - casi nunca (2) – nunca (1) que nos fue de gran utilidad en generar las evaluaciones de nuestro sistema estadístico.

Para la validez del instrumento de la presente investigación, se procedió a acudir a tres especialistas capacitados con el tema de estudio que a través de ello se

empleará el juicio de expertos. Vara (2010) nos indica que validar es el paso que nos al cual nos acogemos para cuantificar a la o las variables de estudio. Por ellos, contamos con la Mgtr Mary Michaca Maguiña, el Magtr Marquez Fernando y el Mgtr. Pasache Máximo, teniendo cada experto cada experto el porcentaje de valorización del 85%.

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se aplicó en esta investigación fue como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para cada una de las variables teniendo 18 preguntas cada uno.

Para la confiabilidad se aplicó un cuestionario piloto con un grupo de 40 docentes que tenían las mismas características de la muestra, empleando el estadístico Alfa de Cronbach, porque el instrumento es un cuestionario con escala de Likert.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos se analizaron en SPSS v. 24 para de esta manera poder trasladar toda la base de datos obtenidos, a base de datos, por otro lado, con el Alfa de Cronbach se comprobó la confiabilidad del instrumento aplicado, la estadística descriptiva para presentar visualmente un conjunto de datos que corresponden a una situación de interés y se requirió lo siguiente:

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación respetó la propiedad de cada autor de tesis, libros y fuentes confiables que nos servirán de ayuda para nuestra investigación, para ello utilizamos como apoyo algunos métodos de investigación como APA para las referencias bibliográficas y citas. De igual manera se protegió los datos de los encuestados, manteniendo la privacidad de los mismos.

IV. RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO E INFERENCIAL

Análisis descriptivo de la variable Remuneración

Tabla 6

Rangos de la variable de Remuneración

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
---------	------------	------------

Bajo	[24 - 41]	20	50
Medio	[42 – 58]	17	42,5
Alto	[59 – 75]	3	7,5
Total		40	100,0

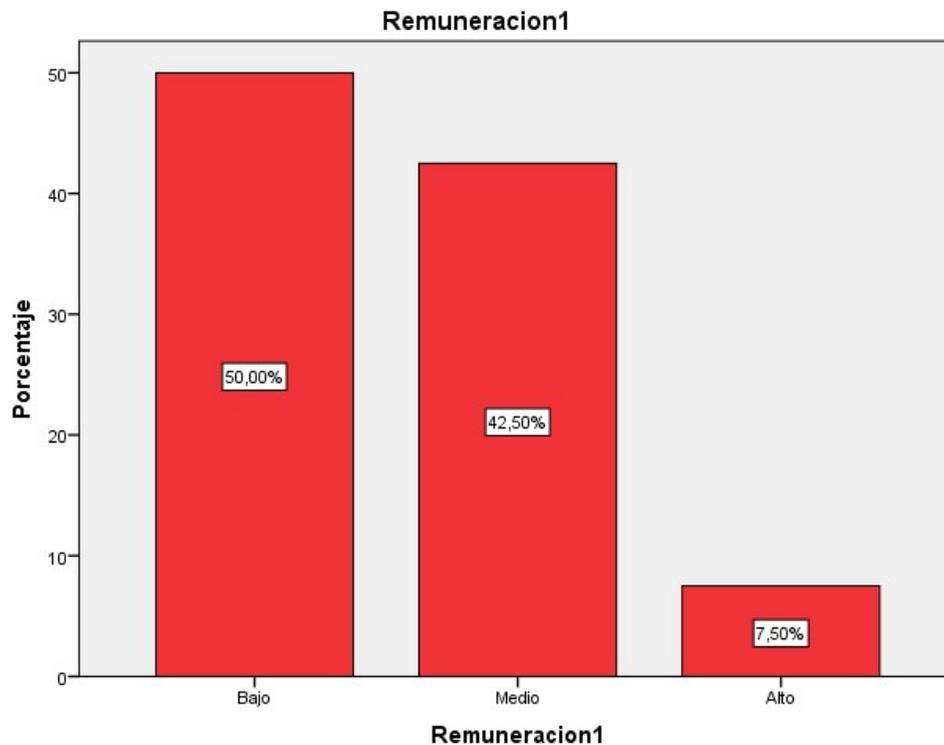


Figura 1. Remuneración

En la tabla 1 y figura 1, del total de una muestra de 40 docentes de secundaria de Instituciones JEC en Chimbote 2021, el 50% indicó que la remuneración es baja, 42,50% que es media y para el 7,5% su remuneración es alta.

Análisis descriptivo de la variable Calidad de Vida

TABLA 7

Rangos de la variable Calidad de Vida

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [24 - 43]	6	15

Medio	[44 – 59]	20	50
Alto	[60 – 75]	14	35
Total		40	100,0

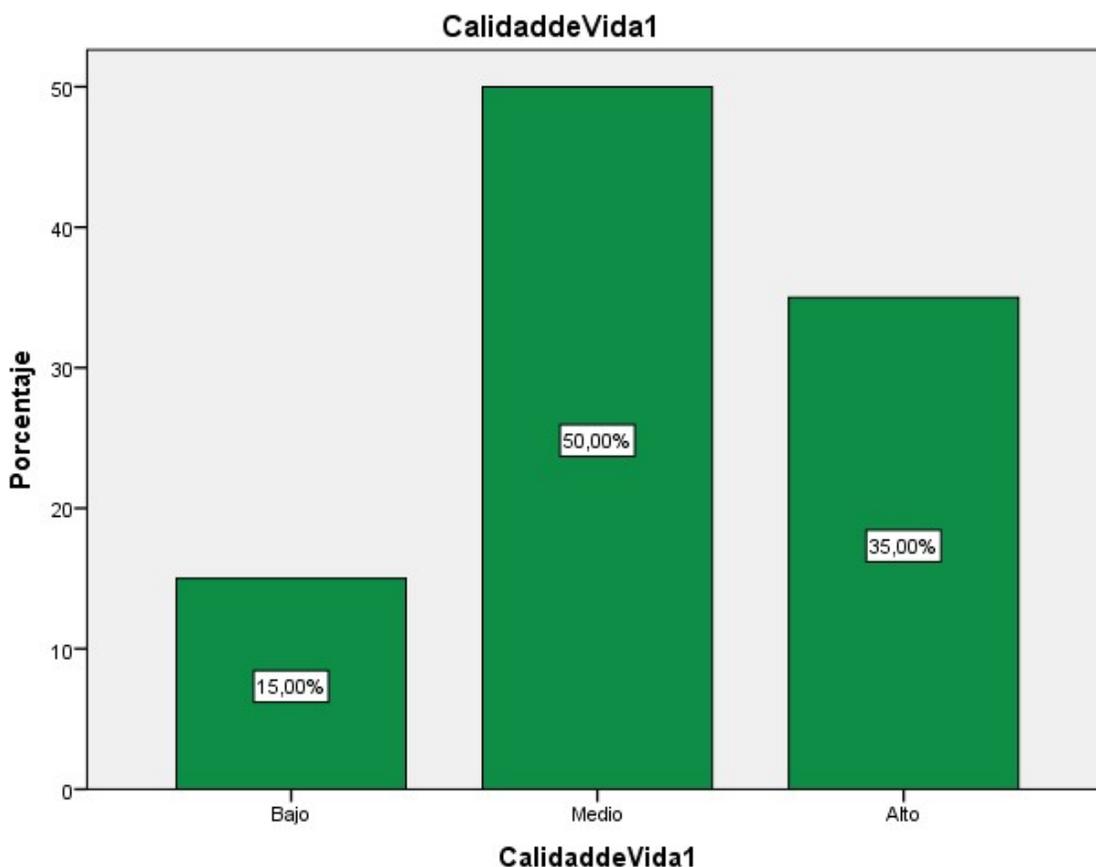


Figura 2. Calidad de vida

En la tabla 2 y figura 2, del total de una muestra de 40 docentes de secundaria de Instituciones JEC en Chimbote 2021, el 15% indicó que su calidad de vida es baja, 15% que es media y para el 35% su calidad de vida es alta.

Análisis descriptivo de la dimensión Remuneración Básica

TABLA 8

Rangos de la dimensión Remuneración Básica

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[10 - 15]	9	22,5
Medio	[16 – 21]	25	62,5
Alto	[22 – 27]	6	15
Total		40	100,0

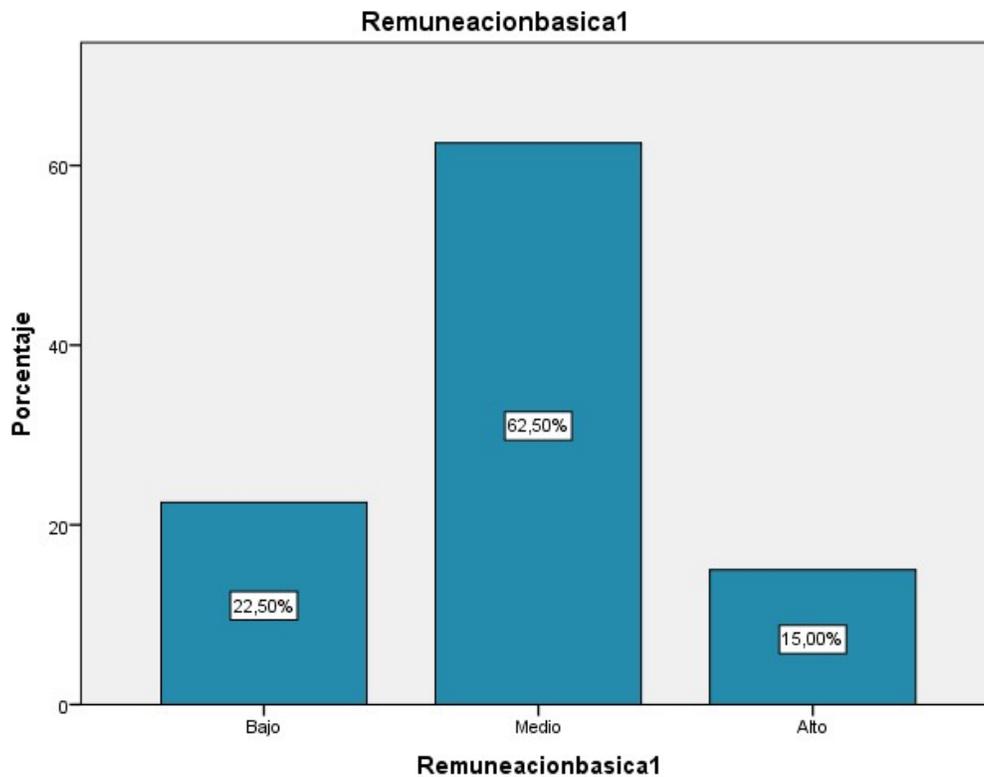


Figura 3. Remuneración básica

En la tabla 3 y figura 3, de 40 docentes de secundaria de Instituciones JEC en Chimbote 2021 como muestra, el 22,5% indicó que su remuneración básica es baja, 62,5% que es media y para el 15% su remuneración básica es alta.

Análisis descriptivo de la dimensión Remuneración Indirecta

TABLA 9

Rangos de la dimensión Remuneración Indirecta

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
---------	------------	------------

Bajo	[7 - 12]	9	22,5
Medio	[13 – 18]	28	70
Alto	[19 – 24]	3	7,5
Total		40	100,0

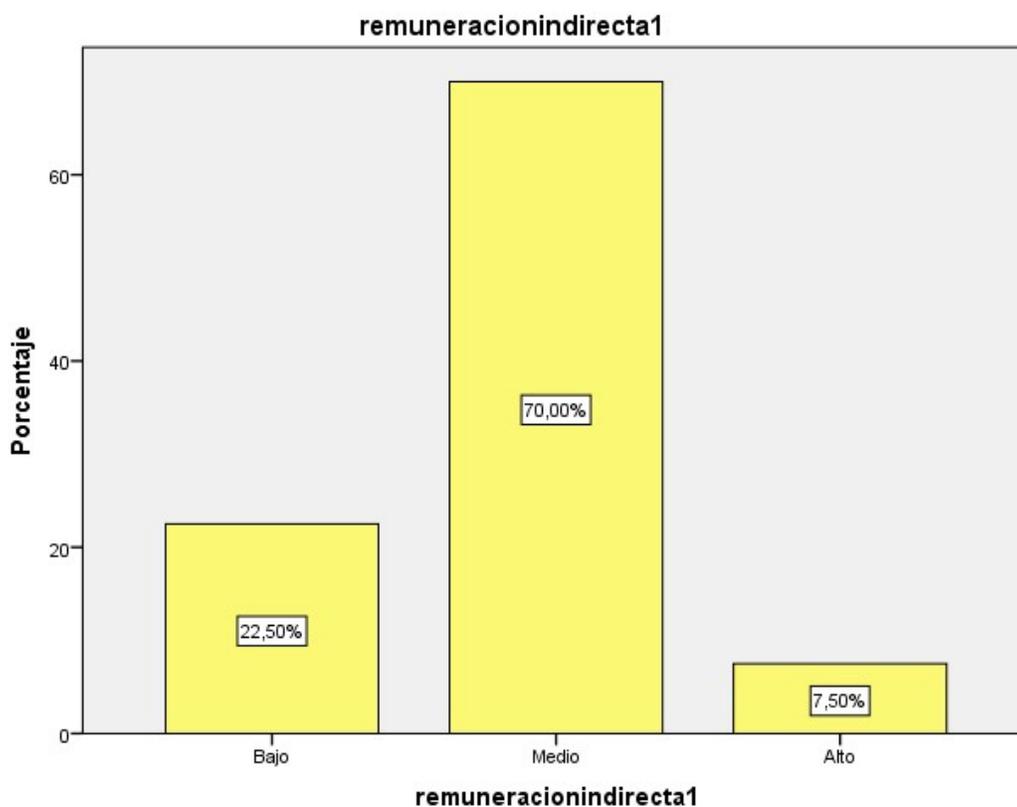


Figura 4. Remuneración indirecta

En la tabla 4 y figura 4, del total de una muestra de 40 docentes de secundaria de Instituciones JEC en Chimbote 2021, el 22,5% indicó que su remuneración indirecta es baja, 70% que es media y para el 7,5% su remuneración indirecta es alta.

Análisis descriptivo de la dimensión beneficios

TABLA 10

Rangos de la dimensión Beneficios

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[6 - 12]	24	60
Medio	[13 – 19]	10	25
Alto	[20 – 26]	6	15
Total		40	100,0

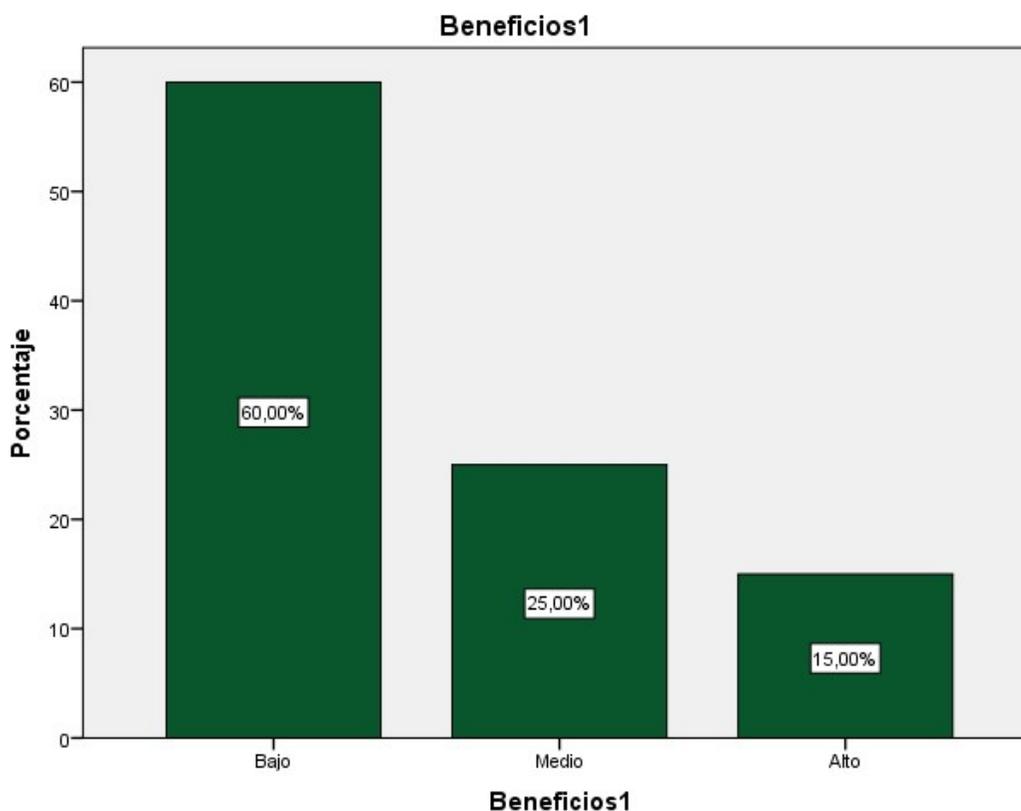


Figura 5. Beneficios

En la tabla 5 y figura 5, del total de una muestra de 40 docentes de secundaria de Instituciones JEC en Chimbote 2021, el 60% indicó que sus beneficios son bajos, 25% que son medios y para el 15% sus beneficios son altos.

4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO BIVARIADO

Análisis descriptivo entre Remuneración y Calidad de Vida

Tabla 11

Distribución de porcentajes de Remuneración y Calidad de vida

Remuneración	Calidad de Vida						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	5	83,3%	14	70%	1	7,3%	20	50%
Medio	0	0%	6	30%	11	78,5%	17	42,5%
Alto	1	6,7%	0	0%	2	14,2%	3	7,5%
Total	6	100,0%	20	100,0%	14	100,0%	40	100,0%

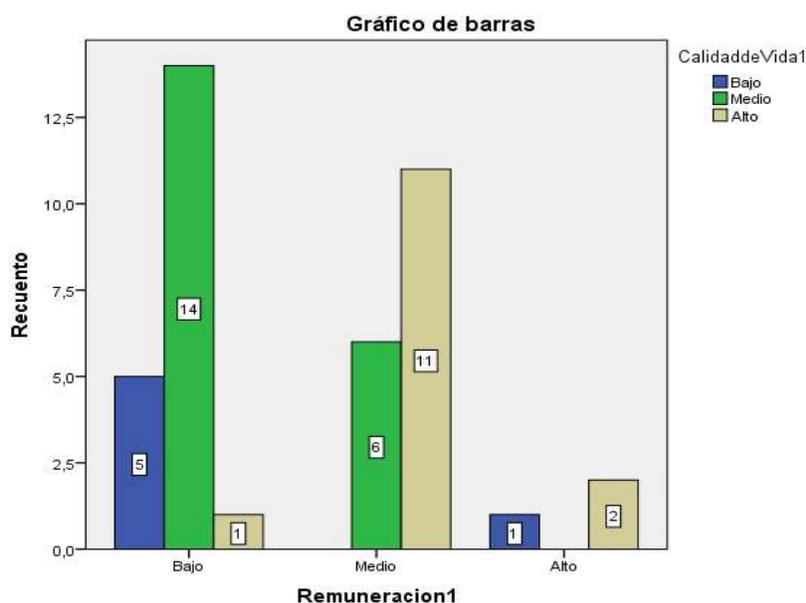


Figura 6. Porcentajes de niveles según remuneración y calidad de vida.

Como se muestra en la tabla 9 y figura 9: Si nos ubicamos en los docentes que tienen un nivel de calidad de vida bajo, el 83,3% de ellos tiene un nivel de remuneración bajo, por otro lado, en los docentes con calidad de vida alta, se muestra que un 92,7% de ellos tienen un nivel de remuneración medio y alto. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva y significativa, es decir, a una mejor remuneración, la calidad de vida es mayor.

Análisis descriptivo entre Remuneración Básica y Calidad de Vida

Tabla 12

Distribución de porcentajes de remuneración básica y calidad de vida

Remuneración	Calidad de Vida						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Básica								
Bajo	3	50%	6	30%	0	0%	9	22,5%
Medio	3	50%	14	70%	8	57,1%	25	62,5%
Alto	0	0%	0	0%	6	42,9%	6	15%
Total	6	100,0%	20	100,0%	14	100,0%	40	100,0%

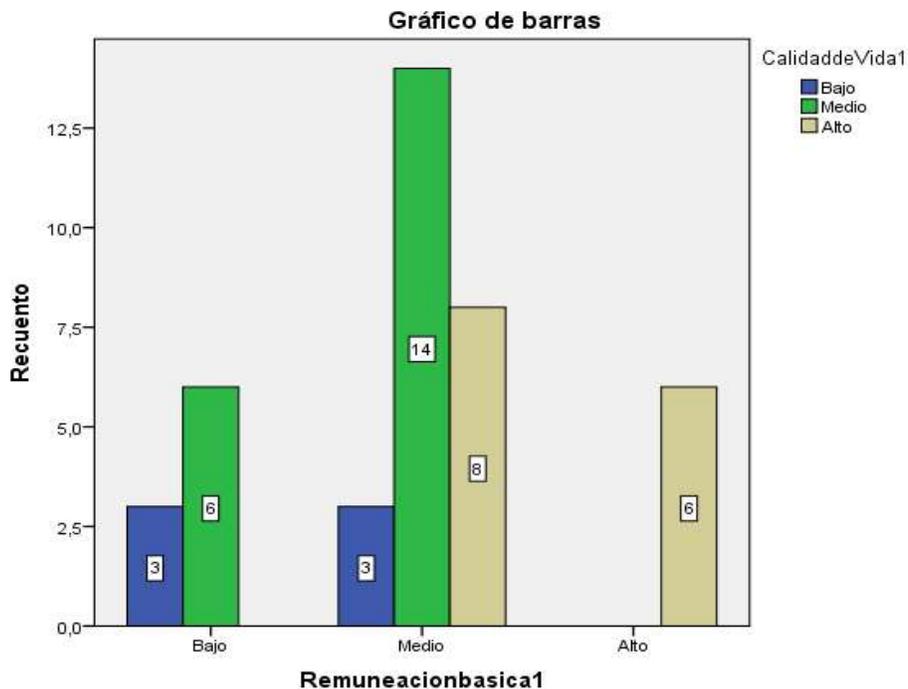


Figura 7. Porcentajes de niveles según remuneración básica y calidad de vida.

Como se muestra en la tabla 10 y figura 10: La totalidad de los docentes con calidad de vida bajo, es decir el 100% de ellos, muestran nivel de remuneración básica baja y media, por otro lado, todos los docentes con calidad de vida alta, presentan una remuneración básica media y alta. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva y significativa, es decir, a una mejor remuneración básica, la calidad de vida es mayor.

Análisis descriptivo entre Remuneración Indirecta y Calidad de Vida

Tabla 13

Distribución de porcentajes de remuneración indirecta y calidad de vida

Remuneración	Calidad de Vida						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Indirecta								
Bajo	2	33,3%	6	30%	1	7,1%	9	22,5%
Medio	4	66,7%	14	70%	10	71,5%	28	70%
Alto	0	0%	0	0%	3	21,4%	3	7,5%
Total	6	100,0%	20	100,0%	14	100,0%	40	100,0%

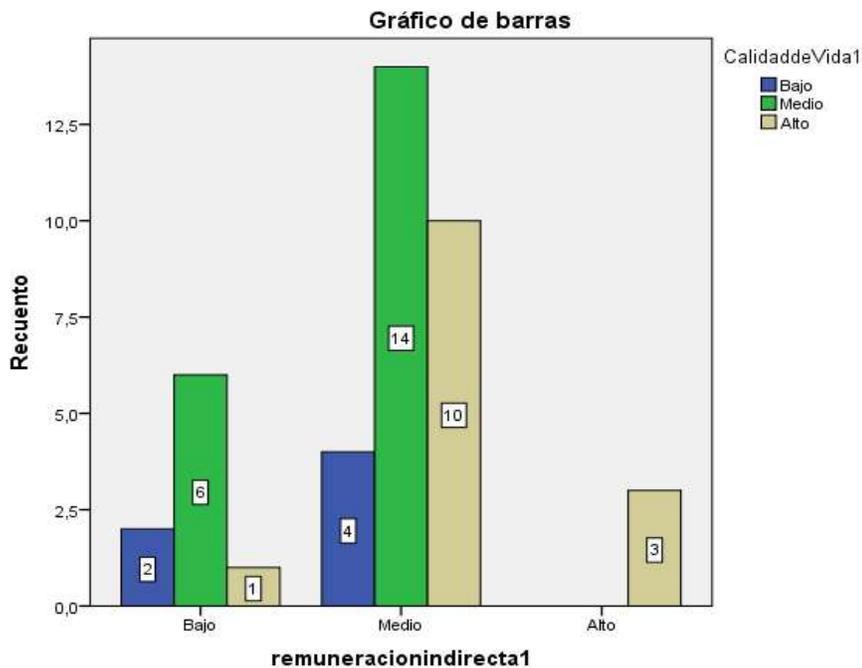


Figura 8. Porcentajes de niveles según remuneración indirecta y calidad de vida.

Como se muestra en la tabla 11 y figura 11: El total de los docentes con calidad de vida baja, presentan un nivel de remuneración indirecta baja y media, por otro lado, el 92,9% de los docentes con calidad de vida alto, presentan un nivel de remuneración indirecta media y alto. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva y significativa, es decir, a una mejor remuneración indirecta, la calidad de vida es mayor.

Análisis descriptivo entre Beneficios y Calidad de Vida

Tabla 14

Distribución de porcentajes de beneficios y calidad de vida

Beneficios	Calidad de Vida						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	5	83,3%	16	80%	3	21,4%	24	60%
Medio	0	0%	3	20%	7	50%	10	25%
Alto	1	16,7%	1	0%	4	28,6%	6	15%
Total	6	100,0%	20	100,0%	14	100,0%	40	100,0%

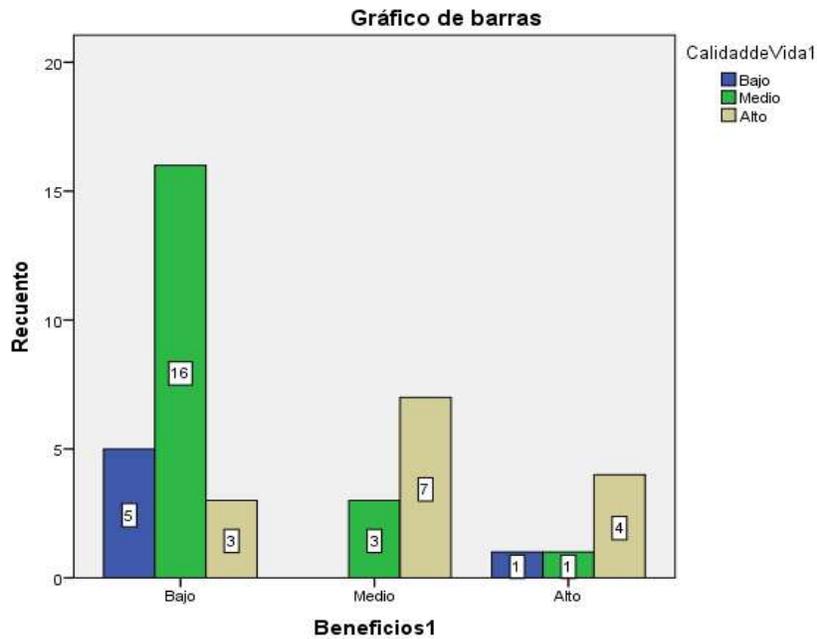


Figura 9. Porcentajes de niveles según beneficios y calidad de vida.

Como se muestra en la tabla 12 y figura 12: El 83,3% de los docentes con calidad de vida baja, presenta un nivel de beneficios bajo y por otro lado el 78,6% de los docentes con calidad de vida alta, presentó un nivel de beneficios entre medios y altos. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva y significativa, es decir, a unos mejores beneficios, la calidad de vida es mayor.

4.3 ANÁLISIS INFERENCIAL

Hipótesis General:

H0: La remuneración no se relaciona con la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020

Ha: La remuneración se relaciona con la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y **Estadístico:** Rho de Spearman.

Tabla 15

Correlaciones entre remuneración y calidad de vida

		Correlaciones	
		Remuneracion	CalidaddeVida
		1	1
Rho de Spearman	Remuneracion1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,567**
		N	40
	CalidaddeVida1	Coefficiente de correlación	,567**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

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

En la tabla 13 se aprecia al aplicar el estadístico que hay una relación positiva entre Remuneración y Calidad de vida, a un nivel de correlación positiva moderada con un coeficiente de 0,567 y como el valor de probabilidad ($p=0,000$) es inferior que el valor crítico 0,05 se decide de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, entonces a un nivel de riesgo del 5% y un nivel de confiabilidad del 95%, La remuneración se relaciona con la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020.

Hipótesis Específica 1:

H0: No existe una relación entre remuneración. básica y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020

Ha: Existe una relación entre remuneración. básica y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y **Estadístico:** Rho de Spearman.

Tabla 16

Correlaciones entre remuneración básica y calidad de vida

		Correlaciones	
		Remuneacionb asica1	CalidaddeVida 1
Rho de Spearman	Remuneacionbasica1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	40
	CalidaddeVida1	Coefficiente de correlación	,594**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	40

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

En la tabla 14 se aprecian al aplicar el estadístico que hay relación positiva entre Remuneración básica y Calidad de vida, a un nivel de correlación positiva moderada con un coeficiente de 0,594 y como el valor de probabilidad ($p=0,000$) es inferior que el valor crítico 0,05 se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, entonces a un nivel de riesgo del 5% y un nivel de confiabilidad del 95%, existe una relación entre remuneración. básica y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020

Hipótesis Específica 2:

H0: No existe una relación entre remuneración indirecta y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020

Ha: Existe una relación entre remuneración indirecta y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y **Estadístico:** Rho de Spearman.

Tabla 17

Correlaciones entre remuneración indirecta y calidad de vida

		Correlaciones	
		remuneracionin directa1	CalidaddeVida 1
Rho de Spearman	remuneracionindirecta1	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,368*
		N	40
	CalidaddeVida1	Coeficiente de correlación	,368*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 15 se aprecian al aplicar el estadístico que hay relación positiva entre Remuneración indirecta y Calidad de vida, a un nivel de correlación positiva débil con un coeficiente de 0,368 y como el valor de probabilidad ($p=0,019$) es inferior que el valor crítico 0,05 se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, entonces a un nivel de riesgo del 5% y un nivel de confiabilidad del 95%, existe una relación entre remuneración indirecta y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020

Hipótesis Específica 3:

H0: No existe relación entre los beneficios y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020.

Ha: Existe relación entre los beneficios y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y **Estadístico:** Rho de Spearman.

Tabla 18

Correlaciones entre Beneficios y calidad de vida

			Beneficios1	CalidaddeVida1
Rho de Spearman	Beneficios1	Coefficiente de correlación	1,000	,499**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	CalidaddeVida1	Coefficiente de correlación	,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

En la tabla 16 se aprecian al aplicar el estadístico que hay relación positiva entre Beneficios y Calidad de vida, a un nivel de correlación positiva moderada con un coeficiente de 0,499 y como el valor de probabilidad ($p=0,001$) es inferior que el valor crítico 0,05 se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, entonces a un nivel de riesgo del 5% y un nivel de confiabilidad del 95%, existe relación entre los beneficios y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020.

V. DISCUSIÓN

En resultado al objetivo general e hipótesis de la investigación se pudo evidenciar que existe una relación positiva y significativa entre la remuneración y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote, 2020. Obteniendo datos, del total de los 40 docentes encuestados, del 100% de los docentes que presentan un rango de calidad de vida baja, 83,3% de ellos resultaron con un nivel de remuneración bajo. Del 100% de los docentes que presentaron un rango de calidad de vida medio, el 100% de ellos resultaron con un nivel de remuneración entre bajo y medio, y del 100% de los docentes que presentaron un rango de calidad de vida alto, 92,7% de ellos resultaron tener un rango de remuneración entre medio y alto. El coeficiente de correlación logrado tiene un valor de 0,567 y tanto la efectividad de probabilidad ($p=0,000$) siendo esta inferior al valor crítico 0,05, se decidió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Los resultados de la investigación pueden ser contrastados con la tesis de Espillco (2019) titulada “ Gestión de la remuneración y finanzas personales de los docentes de la UGEL Llucanas Ayacucho 2017” en donde al igual que nuestros resultados obtiene que el nivel de remuneración de los docentes debe ser mejorado para que puedan desarrollarse profesionalmente, esto último aportaría a tener una mejor calidad de vida. Por otro lado, refiriendonos a los resultados obtenidos de calidad de vida de los docentes, podemos contrastarlos con los resultados de Zamora, Lopez y Cobos (2015) en su investigación titulada “Realidades del empleo docente en Nicaragua” donde los docentes tampoco presentan buen nivel de calidad de vida y señalando indicadores como vivienda, transporte, ocio y educación. Lo curioso de la investigación de Zamora, Lopez y Cobos (2015) es que los 157 docentes se sentían realizados por desempeñar la profesión de docentes, así no tengan una buena calidad de vida, lo que apoya la teoría de Delgado y Salcedo (2010) al indicar que la calidad de vida es una variable subjetiva y que depende de muchos factores que presenta cada individuo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluyó que la remuneración tiene relación positiva con la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020. Como señala la tabla 18, el valor $Rho=0,567$, lo cual indica una correlación positiva moderada, con una significancia del 95%. Además, se obtuvo que $p=0,000$, menor a 0,05 y así mismo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Segunda: Se concluyó que la remuneración básica tiene relación positiva con la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020. Como señala la tabla 19, el valor $Rho=0,594$, lo cual indica una correlación positiva moderada, con una significancia del 95%. Además, se obtuvo que $p=0,000$, menor a 0,05 y así mismo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tercera: Se concluyó que la remuneración indirecta tiene relación positiva con la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020. Como señala la tabla 20, el valor $Rho=0,368$, lo cual indica una correlación positiva débil, con una significancia del 95%. Además, se obtuvo que $p=0,000$, menor a 0,05 y así mismo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Cuarta: Se concluyó que los beneficios tienen relación positiva con la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020. Como señala la tabla 19, el valor $Rho=0,499$, lo cual indica una correlación positiva moderada, con una significancia del 95%. Además, se obtuvo que $p=0,000$, menor a 0,05 y así mismo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al MINEDU un previo análisis en cuanto a la mejora de la remuneración de los docentes, estableciendo métodos para incentivar, motivar y compensar con reconocimientos a la labor desempeñan, que puedan permitir a los docentes desarrollarse profesionalmente y lograr tener una mejor calidad de vida personal como familiar; para que así ellos se puedan sentir comprometidos con la institución en la que se encuentran laborando.
- Se recomienda establecer estrategias que permitan mejorar la remuneración e incentivos en cuanto a los resultados de las evaluaciones de desempeño, aplicando políticas salariales que ayuden a conocer cuánto es lo que desean percibir los docentes, para que así su remuneración este en acorde con el trabajo que realizan y al tiempo extra que le dedican.
- Se recomienda realizar una análisis y rapidez en cuanto a los beneficios que el estado les brinda a sus docentes, sintiendo ellos la demora de sus incentivos que les corresponde por ley pero que son pocos beneficiarios para ellos.

REFERENCIAS

- Arrieta Peñaloza, S. d., & Diaz Barreto, Y. F. (2016). *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA COMPENSACION SALARIAL EN COLOMBIA*. Bogotá.
- Barreiros, R. (2001). *Salarios (teoría y práctica): historia y actualidad de este aspecto fundamental de la economía ecuatoriana*. Quito: Editorial Universitaria.
- Castaño B., J. C., Montoya A., L. E., & Restrepo de Ocampo, L. E. (2009). *Compensación salarial y calidad de vida*. Pereira.
- Cevallos, C. (2011). *Administracion de salarios y gestion de recompensas*. Obtenido de https://www.academia.edu/10628771/ADMINISTRACION_DE_SALRIOS_Y_GESTION_DE_RECOMPENSAS
- Chamarro, J. (2006). *Salario Mínimo, lo técnico y lo valórico. Trabajos de investigación en políticas Públicas*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Ciudad de Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2011). Mexico: Mc Graw Hill.

- Coaquira, F., & Paredes, I. (2018). *Clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Alexander Fleming Arequipa 2018*. Arequipa.
- Cortés, B. P. (2013). *El concepto de calidad de vida en las teorías del*.
- Delgado, P. (2019). *Observatorio de innovación educativa*. Obtenido de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/estatus-docencia-analisis-global>
- Delgado, P., & Salcedo, T. (2010). *ASPECTOS CONCEPTUALES SOBRE LOS INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA*.
- Dopico, F., & Losada, A. (2007). *Cantidad y calidad de vida. El empleo de indicadores de mortalidad en la medición del bienestar*.
- El peruano. (5 de Marzo de 2020). Obtenido de Decreto supremo N° 041-2020-EF: <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf/ds-n-041-2020-ef.pdf>
- Equipos Mori. (2008). *Resumen Ejecutivo: Informe de Estratificación Social a Escala Nacional por Nivel Socioeconómico 2006-2007*. Obtenido de <http://www.equiposmori.com/Resumen%20Ejecutivo%20%20NSE%20BOLIVIA.pdf>
- Espillo, B. (2019). *Gestión de la remuneración y finanzas personales de los docentes de la UGEL Lucanas Ayacucho 2017*. Lima.
- Feres, J. C., & Mancero, X. (2001). *El método de las necesidades básica insatisfechas (NBI) y sus aplicaciones en America Latina*. Santiago: Naciones Unidad.
- Gildenberger, C. (1978). Desarrollo y calidad de vida. *Revista Argentina de Relaciones Internacionales*.
- Gomez, G. (2020). *Business & Technology Learning Center*. Obtenido de <https://btlcenter.com/es/la-realidad-de-los-docentes-y-como-es-posible-cambiarla-de-una-vez-por-todas.html>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hidalgo, M., & Gallardo, W. (2013). *Tratamiento de Gastos vinculados al Personal Enfoque Tributario Laboral*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.
- Hirsch, C. (2002). *Nivel socioeconómico*. Obtenido de http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/537/Tesis_Alejandra%20Fuentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Caracas: Fundación Sygal.
- Leiva, D. (2020). *Web del maestro cmf*. Obtenido de <https://webdelmaestrocmf.com/portal/sueldo-docente-promesa-pendiente-no-olviden-que-tambien-tenemos-una-familia-que-educar-y-alimentar/>
- Macedo, M. (2017). *Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Lince - 2017*. Lima.

- Manzo, & Moncallo. (2004). *Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida*.
- Marx, C. (1872). *El capital*.
- Mena, M. (2020). Obtenido de ¿Cuánto cobran los maestros en el mundo?: <https://es.statista.com/grafico/19253/salario-anual-bruto-de-maestros-de-primaria/>
- Mena, M. (2020). *¿Cuánto cobran los maestros en el mundo?* Obtenido de <https://es.statista.com/grafico/19253/salario-anual-bruto-de-maestros-de-primaria/>
- Mena, M. (2020). <https://es.statista.com/grafico/19253/salario-anual-bruto-de-maestros-de-primaria/>. Obtenido de <https://es.statista.com/grafico/19253/salario-anual-bruto-de-maestros-de-primaria/>
- Ministerio de Economía y Finanzas del Perú. (2021). *MEF*. Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&view=article&id=370#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20de%20medici%C3%B3n%20de,infraestructura%20p%C3%ABlica%2C%20etc.\)](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&view=article&id=370#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20de%20medici%C3%B3n%20de,infraestructura%20p%C3%ABlica%2C%20etc.)).
- Ministerio de educación . (2021). *Minedu*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/docentes-nombrados.php>
- Ministerio de Educación del Perú. (2021). *MINEDU*. Obtenido de [http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/docentes-nombrados.php#:~:text=La%20Remuneraci%C3%B3n%20%ADntegra%20mensual%20\(RIM,y%20la%20jornada%20de%20trabajo](http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/docentes-nombrados.php#:~:text=La%20Remuneraci%C3%B3n%20%ADntegra%20mensual%20(RIM,y%20la%20jornada%20de%20trabajo).
- Missé, A. (Marzo de 2020). Salarios mínimos y máximos. *El país*.
- OMS. (2018). *Organización Mundial de la Salud*.
- Palomba, R. (2002). *Calidad de vida: conceptos y medidas*.
- Peralta, S. (2017). *LA REMUNERACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTE CONTRATADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACANA EN EL AÑOS 2017*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Pereira, J. (2015). *La remuneración de los docentes del colegio adventista del Ecuador y su impacto en el desempeño laboral, Quito 2015*. Quito.
- Perez, R. (2010). *Nociones Básicas de Estadística*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.
- Peydró, C. (2015). *Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios*. Alicante: Universidad de Alicante.
- Roa, M. (2020). *¿Cuánto cobran los maestros en el mundo?* Obtenido de <https://es.statista.com/grafico/19253/salario-anual-bruto-de-maestros-de-primaria/>
- Rodríguez, B., Mejía, Y., Vásquez, R., & Camacho, R. (2018). *Calidad de vida de los trabajadores asalariados en la zona sur-oriental de Saltillo, Coahuila, México*. Coahuila: Universidad Autónoma de Coahuila.
- Romer, D. (2002). *Macroeconomía avanzada (2da Ed)*. Madrid: Mc Graw Hill. .

- Rubio Ricaurte, C. A., & Ramos Oliveros, A. X. (2012). *Remuneración y calidad de vida laboral en inversiones ROL y CIA*. Bogotá.
- Rubio, C. (2019). *Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la institución educativa Diocesano de Chimbote 2019*. Chimbote.
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones*.
- Statistics, N. C. (2006). *Data feedback report*. Obtenido de https://www.alfred.edu/about/institutional-research/_docs/iped2006.pdf
- Stuart, J. (1848). *Principios de economía política*. Obtenido de <https://www.sintesis.com/data/indices/9788497565431.pdf>
- Valenzuela B., J. P., Sevilla, A., Bellei, C., & de los Ríos, D. (Abril de 2010). *Remuneraciones de los docentes en Chile: Resolviendo una aparente paradoja*. Santiago.
- Vara-Horna, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales?*
- Wingo, L. (1973). The quality of life: toward a microeconomic definition. *Urban Studies*.
- Zamora, W., Lopez, F., & Cobos, D. (2015). *Realidades del empleo docente en Nicaragua*. Chontales.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de la variable 1: Remuneración

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Remuneración	Para Romer (2002) Es el total de pagos que recibe un trabajador por las prestaciones de sus servicios que dependen de la demanda y la oferta estando constituida por la remuneración base, remuneración indirecta y beneficios.	El presente estudio, para el trabajo de campo aplicara la encuesta como técnica, y el cuestionario como instrumento, asimismo, se tomarán los indicadores y dimensiones de la teoría principal, de las teorías relacionadas al tema.	Remuneración Básica	Escala Magisterial, Jornada de Trabajo y Antigüedad.	1,2, 3,4, 5,6,	Escala de Likert Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5 Ordinal
			Remuneración Indirecta.	Vacaciones, Aguinaldo y Escolaridad.	7,8, 9,10, 11,12,	
			Beneficios.	Asignación por tiempo de servicios, Compensación por tiempo de servicios y Subsidio por luto y sepelio.	13,14, 15,16, 17,18,	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2: Operacionalización de la variable 2: Calidad de vida

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Calidad de Vida	Delgado & Salcedo (2010) "Un desarrollo de escala humana, que, mediante la satisfacción de sus necesidades fundamentales, le permita a la persona lograr un alto nivel de autodependencia, la conviertan en un ser parte de la naturaleza y de los procesos que emergen de la sociedad."	El presente estudio, para el trabajo de campo aplicara la encuesta como técnica, y el cuestionario como instrumento, asimismo, se tomarán los indicadores y dimensiones de la teoría principal, de las teorías relacionadas al tema.	Bienestar Material	Vivienda, Situación Financiera y Posesiones	1,2, 3,4, 5,6,	Escala de Likert Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5 Ordinal
			Salud	Ocio, Servicios básicos y Seguro de salud.	7,8, 9,10, 11,12,	
			Educación	Nivel de Instrucción, acceso a capacitaciones y metas profesionales	13,14, 15,16, 17,18,	

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE REMUNERACIÓN

Marque con una "X" sobre el recuadro que considere que se ajusta con mayor precisión a su percepción personal y complete los espacios requeridos según la información solicitada.

DATOS GENERALES															
EDAD				SEXO											
ESTADO CIVIL		Soltera(o)		Casada(o)		Conviviente		Divorciada(o)		Viuda(o)					
REMUNERACIÓN															
ESCALA MAGISTERIAL															
1. Indique en que escala magisterial se encuentra actualmente															
1era		2da		3era		4ta		5ta		6ta		7ma		8va	
INDICADORES						VALORES DE ESCALA									
ESCALA MAGISTERIAL						1		2		3		4		5	
1.- La remuneración que percibo, satisface mis necesidades económicas.						Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
2.- El estado me brinda la oportunidad de aumentar de escala.						Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
JORNADA LABORAL															
3.- La remuneración que percibo es equitativa con mi jornada laboral						Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
4.- Estaría dispuesto a trabajar más horas si se me asignara.						Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
ANTIGÜEDAD															
5.- La escala magisterial en la que me encuentro va de acuerdo con mi antigüedad como docente.						Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
6.- Considero que con la antigüedad que tengo, en otra profesión, tendría más ingresos.						Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
VACACIONES															
7.- Mi nivel de ingreso me permite realizar las vacaciones deseadas.						Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
8.- Me encuentro conforme con el tiempo de vacaciones que se me brinda.						Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
AGUINALDO															

9.- El monto que percibo por aguinaldos va de acuerdo con el trabajo que realizo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10.- El monto que percibo por aguinaldos suele ser suficiente para fiestas patrias y navidad.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ESCOLARIDAD					
11.- El monto que percibo por escolaridad se ajusta a dichas necesidades.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12.- El monto que percibo por escolaridad debería ser en base los miembros de la familia.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ASIGNACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS					
13.- Estoy de acuerdo en recibir asignación por tiempo de servicios recién a los 25 y 30 años	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14.- Es suficiente recibir 2 remuneraciones como asignación por tiempo de servicios.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS					
15.- Lo abanado por CTS va de acuerdo con el trabajo que realizo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16.- Estoy de acuerdo que se limite la CTS a 30 años.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
SUBSIDIO POR LUTO Y SEPELIO					
17.- El beneficio de subsidio por luto y sepelio ayuda lo suficiente.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
18.- El procedimiento para solicitar el subsidio por luto y sepelio es rápido y fácil.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA

CALIDAD DE VIDA					
INDICADORES	VALORES DE ESCALA				
VIVIENDA					
1.- Usa materiales de calidad para construir mi vivienda.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

2.- En mi vivienda cuento con una buena distribución de las habitaciones, teniendo en cuenta el número de integrantes de mi familia.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
SITUACIÓN FINANCIERA					
3.- Mi nivel de deuda en las entidades financieras es relativamente bajo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4.- Cuento con buen nivel de ahorros.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
POSESIONES					
5.- He tenido la posibilidad de adquirir un medio de transporte propio.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6.- Los programas del gobierno me han permitido obtener una vivienda propia.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
OCIO					
7.- Cuento con el tiempo de realizar actividades recreativas.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8.- Suelo realizar deporte para mantener un buen estado físico.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
SERVICIOS BÁSICOS					
9.- Cuento con la posibilidad de asumir el pago de los servicios básicos (agua, desagüe y luz) en mi vivienda.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10.- En la zona donde vivo, recibo estos tres servicios de la manera óptima.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
SEGURO DE SALUD					
11.- Cuento con seguro de salud y lo uso muy seguido	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12.- Estoy satisfecho con el tipo de seguro que tengo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

NIVEL DE INSTRUCCIÓN					
13.- Tengo intenciones de seguir estudiando.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14.- Creo que la educación en el Perú es accesible.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ACCESO DE CAPACITACIONES					
15.- El ministerio de educación me brinda la posibilidad de recibir capacitaciones.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16.- Cuento con el tiempo y dinero para acceder a capacitaciones.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
METAS PROFESIONALES					
17.- Aspiro a mejores cargos en mi oficio.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
18.- El estado me brinda facilidades para poder desarrollarme profesionalmente.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ANEXO 3: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 3: Validez por juicio de expertos de los cuestionarios de remuneración y calidad de vida.

Nº	Grado Académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Dra. en Administración de la educación	Mary Hellen Mariela Michca Maguiña	Aplicable
2	Magister en Docencia Universitaria	Máximo Fidel Pasache Ramos	Aplicable

3	Doctor en Administración	Fernando Luis Márquez Caro	Aplicable
---	--------------------------	----------------------------	-----------

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad: Alfa de Cronbach de las variables Remuneración y Calidad de Vida

Tabla 4: Confiabilidad de Remuneración

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	18

Tabla 5: Confiabilidad de Calidad de Vida

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	18

ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del Validador: Michca Maguiña, Mary Hellen Mariela
- I.2. Especialidad del Validador: _Dra. Administración de la educación
- I.3. Cargo e Institución donde labora: Docente Universidad César Vallejo
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Palma Bernabe Slash Marky; Rodríguez León Marjory Aracy.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81- 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica				X	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				X	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno				X	

	propios del campo que se está investigando.					
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: ¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Los Olivos, 19 de marzo del 2021

85



Docente Asesor Dra. Michca Maguiña, Mary Hellen Mariela DNI 41478652
Teléfono: 995801023

V. PERTINENCIA DE ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:

Variable 1: Remuneración

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		

Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		
Ítem 17	X		
Ítem 18	X		

Variable 2: Calidad de vida

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		

Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		
Ítem 17	X		
Ítem 18	X		

Lima, 19 de marzo del 2021.



Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña
DNI: 41478652
Teléfono: 995801023

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del Validador: Pasache Ramos Máximo Fidel
- I.2. Especialidad del Validador: Magíster en Docencia Universitaria
- I.3. Cargo e Institución donde labora: Docente de la E.P Negocios Internacionales
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Palma Bernabe Slash Marky; Rodríguez León Marjory Aracy.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81- 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica				X	

PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				X	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				X	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: ¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IX. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Los Olivos, 19 de marzo del 2021

85



Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos
DNI: 07903350
Teléfono: 985997741

V. PERTINENCIA DE ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:

Variable 1: REMUNERACIÓN

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		
Ítem 17	X		
Ítem 18	X		

Variable 2: CALIDAD DE VIDA

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		

Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	x		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		
Ítem 17	X		
Ítem 18	X		

Lima, 19 de marzo del 2021.

Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos
DNI: 07903350
Teléfono: 985997741

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del Validador: Márquez Caro Fernando Luis
- I.2. Especialidad del Validador: Dr. En Administración
- I.3. Cargo e Institución donde labora: Docente de la E.P Negocios Internacionales
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Palma Bernabe Slash Marky; Rodríguez León Marjory Aracy.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81- 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica				X	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				X	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				X	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: ¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

X. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Los Olivos, 19 de marzo del 2021

85



Dr. Fernando Luis Márquez Caro

DNI: 08729589

Teléfono: 964891990

V. PERTINENCIA DE ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:

Variable 1: REMUNERACIÓN

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		
Ítem 17	X		

Ítem 18	x		
---------	---	--	--

Variable 2: CALIDAD DE VIDA

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16			
Ítem 17	X		
Ítem 18	X		

Lima, 19 de marzo del 2021.



Dr. Fernando Luis Márquez Caro

DNI: 08729589

Teléfono: 964891990

ANEXO 6: DE MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA											
Título: Remuneración y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote, 2020											
Autor: Palma Bernabé Slash Marky – Rodríguez León Marjory Aracy											
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores								
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre remuneración y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020?</p> <p>Problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación entre remuneración básica y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020? 2) ¿Cuál es la relación entre remuneración indirecta y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020? 3) ¿Cuál es la relación entre los beneficios y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre remuneración y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020.</p> <p>Objetivo específico 1)Determinar la relación que existe entre remuneración básica y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020. 2)Determinar la relación entre remuneración indirecta y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020 3)Determinar es la relación entre los beneficios y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020</p>	<p>Hipótesis General La remuneración se relaciona con la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020</p> <p>Hipótesis Específicas 1) Existe una relación entre remuneración. básica y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020 2)Existe una relación entre remuneración indirecta y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020. 3)Existe relación entre los beneficios y la calidad de vida de los docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa del distrito Chimbote,2020</p>	Variable 1: Remuneración			<p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3)A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>Niveles o rangos</p> <p>Bajo Regular Bueno Excelente</p>	<p>Niveles o rangos</p> <p>Bajo Regular Bueno Excelente</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems						
			Remuneración básica	Escala magisterial	1,2						
				Jornada de trabajo	3,4						
				Antigüedad	5,6						
			Remuneración Indirecta	Vacaciones	7,8						
				Aguinaldo	9,10						
				Escolaridad	11,12						
			Beneficios	Asignación por tiempo de servicios	13,14						
				Compensación por tiempo de servicios	15,16						
				Subsidio por luto y sepe	17,18						
			Variable 2: Calidad de vida						<p>Escala de valores</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3)A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>Niveles o rangos</p> <p>Bajo Regular Bueno Excelente</p>	<p>Niveles o rangos</p> <p>Bajo Regular Bueno Excelente</p>
			Dimensiones	Indicadores	Ítems						
			Bienestar Material	Vivienda	1,2						
Situación Financiera	3,4										
Posesiones	5,6										
Salud	Ocio	7,8									
	Servicios básicos	9,10									
	Centro de atención medica	11,12									
Educación	Nivel de instrucción	13,14									
	Acceso a capacitaciones	15,16									
	Metas profesionales	17,18									
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar						
<p>Diseño: No experimental Tipo de estudio: Aplicada</p>	<p>Población: La población de la presente investigación consta de 40 docentes nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa. Tipo de muestreo: Censal Tamaño de muestra: 20</p>	<p>Variable 1: REMUNERACIÓN Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario Año: 2020 Ámbito de aplicación: Docentes nombrados jec Elaboración: Propia Forma de administración: Individual</p>			DESCRIPTIVA:						
		<p>Variable 2: CALIDAD DE VIDA Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario Año: 2020 Ámbito de aplicación: Docentes nombrados jec Elaboración: Propia Forma de administración: Individual</p>			INFERENCIAL:						