UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO

Relación de la homologación remunerativa con el derecho a una remuneración equitativa de docentes en la Universidad de Tumbes, 2024

TESIS

Para optar al grado academico de Maestro en Derecho con mención en Derecho Constitucional y Administrativo

Autor: Bach. Romainville Mozombite Gary Rober

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO

Relación de la homologación remunerativa con el derecho a una remuneración equitativa de docentes en la Universidad de Tumbes, 2024

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Julio Cesar Ayala Ruiz (presidente) _____

Mg. Edgar Manuel Céspedes Carillo (secretario) _____

Dr. Publio Francisco Jiménez Belmont (Vocal) _____

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO

Relación de la homologación remunerativa con el derecho a una remuneración equitativa de docentes en la Universidad de Tumbes, 2024

Los suscritos declaramos que la tesis es original en forma y estilo

Bach. Romainville Mozombite Gary Rober (autor)
ORCID: 0009-0005-9218-7160

Mg. Loayza Pérez Christiam Giancarlo (asesor)
ORCID: 0000-0002-2715-6385

Tumbes, 2026

Copia del Acta de Sustentación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo Nº 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los treinta días de septiembre de dos mil veintiséis, siendo las diecinueve horas y cero minutos, en el aula N°02 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes se reunieron mediante la modalidad presencial en el aula 02 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, se reunieron los miembros del jurado calificador constituido con la Resolución Nº 0727-2025/UNTUMBES-EPG-D, del dieciocho de noviembre del dos mil veintiséis, presidido por el Dr. Julio Cesar Ayala Ruiz, e integrado por el Mg. Edgar Manuel Cespedes Carrillo (secretario), además del Mg. Publio Francisco Jiménez Belmont (vocal).

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: "**Relación de la homologación remunerativa con el derecho a una remuneración equitativa de docentes en la Universidad de Tumbes, 2024**" presentada por el maestrando **Br. Gary Rober Romainville Mozombite** para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho con mención en Derecho Constitucional y Administrativo.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas por parte del sustentante y después de la correspondiente deliberación, el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al sustentante **APROBADO** por **UNANIMIDAD** con el calificativo de **MUY BUENO**.

Por lo anterior, el sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del Grado Académico de Maestro en Derecho con mención en Derecho Constitucional y Administrativo , en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las diecinueve horas y cuarenta y cinco minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 30 de septiembre de 2026

:

Mg. JULIO CESAR AYALA RUIZ
Presidente
DNI: : 02832343
Código ORCID: 0000-0003-0313-7566

Mg. EDGAR MANUEL CESPEDE CARRILLO
Secretario
DNI: : 00255024
Código ORCID: 0009-0002-1355-4240

Mg. PUBLIO FRANCISCO JIMÉNEZ BELMONT
Vocal
DNI: 00250663
Código ORCID : 0000-0003-4552-4089

Mg. LOAYZA PÉREZ CHRISTIAM GIANCARLO
Vocal y Asesor
DNI 10813859
Código ORCID: 0000-0002-2715-6385

C.c.
Jurado de Tesis
Interesado
Archivo (Director EPG)

Resumen del Informe de Originalidad Turnitin

Gary Rober Romainville Mozombite

informe final tesis gary romainville mozombite

Tesis 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:631628398

Fecha de entrega
29 sept 2026, 9:47 GMT-5

Fecha de descarga
29 sept 2026, 10:09 GMT-5

Nombre del archivo
informe final tesis gary romainville mozombite.docx

Tamaño del archivo
401.5 KB

69 páginas

14.229 palabras

85.863 caracteres



MG. Christiam J. Loayza Pérez - Asesor

turnitin Página 1 de 78 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:631628398

15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas
- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

12% Fuentes de Internet
6% Publicaciones
12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



MG. Christiam G. Loayza Pérez - Asesor

turnitin Página 2 de 78 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:631628398

Fuentes principales

12% Fuentes de Internet
6% Publicaciones
12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Trabajos del estudiante Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2018-07-23	<1%
2	Internet distancia.udh.edu.pe	<1%
3	Trabajos del estudiante Universidad TecMilenio on 2025-09-19	<1%
4	Internet www.abogadoperu.com	<1%
5	Internet unibagua.edu.pe	<1%
6	Trabajos del estudiante Universidad Nacional de Tumbes on 2021-04-03	<1%
7	Internet repositorio.isil.pe	<1%
8	Internet repositorio.unsa.edu.pe	<1%
9	Internet bhr-navigator.unglobalcompact.org	<1%
10	Trabajos del estudiante Universidad Tecnologica del Peru on 2026-08-05	<1%
11	Internet repositorio.upla.edu.pe	<1%

MG. Christiam G. Loayza Pérez - Asesor

turnitin Página 3 de 78 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:631628398

12 Trabajos del estudiante
Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-03 <1%

13 Trabajos del estudiante
Universidad Cesar Vallejo on 2026-08-13 <1%

14 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Tumbes on 2025-07-18 <1%

15 Internet
repositorio.unap.edu.pe <1%

16 Trabajos del estudiante
Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2025-06-06 <1%

17 Internet
repositorio.uide.edu.ec <1%

18 Internet
repositorio.unitec.edu <1%

19 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Cajamarca on 2026-04-13 <1%

20 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2022-11-09 <1%

21 Internet
repositorio.uwiener.edu.pe <1%

22 Internet
portal.amelica.org <1%

23 Trabajos del estudiante
Integración Semipresencial on 2025-12-06 <1%

24 Trabajos del estudiante
National University College - Online on 2025-11-17 <1%

25 Publicación
Tulloch Fernandez, Ida. "Técnicas de interpretación aplicadas en la incompatibilid... <1%

MG. Christiam G. Loayza Pérez - Asesor

turnitin Página 4 de 78 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:631628398

26	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2026-08-10 <1%
27	Trabajos del estudiante	University of Brighton on 2012-09-05 <1%
28	Internet	repositorio.ucsg.edu.ec <1%
29	Internet	www.asesor.com.pe <1%
30	Trabajos del estudiante	National University College - Online on 2025-09-18 <1%
31	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2025-03-23 <1%
32	Internet	issuu.com <1%
33	Internet	repositorio.continental.edu.pe <1%
34	Trabajos del estudiante	Universidad Privada del Norte on 2025-08-29 <1%
35	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe <1%
36	Internet	documents.mx <1%
37	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2017-04-04 <1%
38	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Ingenieria on 2026-08-25 <1%
39	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-12-02 <1%



Mg. Christiam G. Loayza Pérez - Asesor

40 Internet
repositorio.unjbg.edu.pe <1%

41 Internet
revistas.um.edu.uy <1%

42 Internet
edoc.pub <1%

43 Internet
indexlaw.org <1%

44 Trabajos del estudiante
Universidad Catolica de Trujillo on 2025-07-16 <1%

45 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Tumbes on 2026-06-13 <1%

46 Internet
repositorio.ucsm.edu.pe <1%

47 Internet
repositorio.unibagua.edu.pe <1%

48 Internet
www.lamolina.edu.pe <1%

49 Publicación
Pedro Luis Intriago Intriago, Santiago Paul León Granizo, Jesús Antonio Alba Cab... <1%

50 Trabajos del estudiante
Universidad San Marcos on 2026-08-02 <1%

51 Trabajos del estudiante
Universidad Señor de Sipan on 2021-09-28 <1%

52 Internet
revistas.ucr.ac.cr <1%

53 Trabajos del estudiante
National University College - Online on 2026-04-01 <1%

MG. Christiam G. Loayza Pérez - Asesor

54 Trabajos del estudiante
Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2024-01-11 <1%

55 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional José María Arguedas on 2026-09-14 <1%

56 Internet
derechojusticiasociedad.blogspot.com <1%

57 Internet
repositorio.sanfranciscochincha.edu.pe <1%

58 Internet
repositorio.unfv.edu.pe <1%

59 Internet
revistaimpulso.org <1%

60 Internet
www.consejodecomunicacion.gob.ec <1%

61 Publicación
Rosalia Josenka Suriaga–Lucin, Wilson Ariel Ortega–Rodríguez, Víctor Javier Garzó... <1%

62 Internet
dspace-uh-tmp.igniteonline.la <1%

63 Internet
renatiqa.sunedu.gob.pe <1%

64 Internet
repositorio.monterrico.edu.pe <1%

65 Internet
revistalatam.redilat.org <1%

66 Publicación
Jessica María Lemus Alarcón. "Asociación entre genotipos de VPH y el diagnóstico... <1%

Mg. Christiam J. Loayza Pérez – Asesor

67 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann on 2026-08-05 <1%

68	Trabajos del estudiante Universidad Privada del Norte on 2023-04-27	<1%
69	Internet api-repositorio.unapiquitos.edu.pe	<1%
70	Internet repositorio.udh.edu.pe	<1%
71	Internet repositorio.undac.edu.pe	<1%
72	Internet static.legis.pe	<1%
73	Internet www.uniondespedidosec.org	<1%
74	Trabajos del estudiante Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC on 2025-09-16	<1%
75	Trabajos del estudiante Universidad Cesar Vallejo on 2017-01-09	<1%
76	Trabajos del estudiante Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-12	<1%
77	Internet apirepositorio.unu.edu.pe	<1%
78	Internet repositorio.usfq.edu.ec	<1%
79	Internet transparencia.unitru.edu.pe	<1%
80	Internet www.dspace.unitru.edu.pe	<1%
81	Trabajos del estudiante Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2016-12-28	<1%

Mg. Christiam G. Loayza Pérez - Asesor

turnitin Página 8 de 78 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:631628398

82 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-12-05 <1%

83 Trabajos del estudiante
Universidad Autónoma de Bucaramanga,UNAB on 2025-07-14 <1%

84 Trabajos del estudiante
Universidad Cesar Vallejo on 2026-08-12 <1%

85 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Tumbes on 2026-08-19 <1%

86 Internet
doku.pub <1%

87 Internet
repositorio.unh.edu.pe <1%

88 Internet
tesis.pucp.edu.pe:8080 <1%

89 Internet
tesis.unap.edu.pe <1%

90 Internet
tesis.usat.edu.pe <1%

91 Internet
unaj.edu.pe <1%

92 Internet
www.unmsm.edu.pe <1%



MG. Christiam G. Loayza Pérez - Asesor

turnitin Página 9 de 78 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:631628398

DEDICATORIA

A mí, por no rendirme, por seguir adelante a pesar de las dificultades y por demostrarme que con esfuerzo y perseverancia todo es posible.

Y a mi hijo, Gary Adriano, por ser mi mayor motivación, mi fuerza y mi razón para alcanzar cada una de mis metas.

Este logro es nuestro.

AGRADECIMIENTO

A mi madre Dora Luz y a mi abuela Dora, quienes, aunque hoy se encuentran en el cielo, siguen guiando mi camino con su amor y enseñanzas.

Su recuerdo vive en cada uno de mis logros.

A mi padre Eduardo, por su apoyo incondicional, su fortaleza y por haber estado siempre presente impulsándome a seguir adelante.

Este logro es también de ustedes.

ÍNDICE GENERAL

Página

RESUMEN xx

ABSTRACT xxi

I.INTRODUCCIÓN 22

II.REVISIÓN DE LA LITERATURA 25

2.1 Bases teóricas 25

2.1.1 Homologación Remunerativa. 25

2.1.2 Normativa sobre homologación remunerativa en el ámbito universitario 28

2.1.3 Instrumentos internacionales aplicables (Convenio 100 y 131 de la OIT, Declaración universal de los derechos humanos) 30

2.1.4 Remuneración equitativa 31

2.1.5 Docentes universitarios 32

2.1.6 Dimensiones 33

2.1.7 Teorías 34

2.2 Antecedentes 35

2.2.2 Antecedentes nacionales 35

2.2.3 Antecedentes regionales 37

2.3 Términos básicos 37

III.METODOLOGÍA 39

3.1.1.2Tipo 39

3.1.1.3Diseño 39

3.2. Población, muestra y muestreo 40

Criterio de inclusión: 40

Criterios de exclusión: 40

3.2.2 Muestra y muestreo 40

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos 41

3.3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 41

3.3.3 Instrumentos de recolección de datos 42

3.4 Procedimiento de análisis de datos 42

3.5 Principios éticos 44

IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN 45
4.1 Resultados 45
a) Conocimiento de la homologación remunerativa 45
b) Implementación percibida de la homologación remunerativa 46
c) Resultado global de la homologació 47
4.1.2 Observaciones complementarias de los participantes 48
4.2 Análisis inferencial 49
4.2.1 Contrastación de la hipótesis general 49
4.3 Discusión de resultados 50
4.3.2 Discusión del primer objetivo específico 52
4.3.3 Discusión del segundo objetivo específico 54
V.CONCLUSIONES 57
VI.RECOMENDACIONES 59
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 61
ANEXOS 66

ÍNDICE DE TABLAS

Página

Tabla 1. Nivel de conocimiento de la homologación remunerativa 45
Tabla 2 Nivel de implementación percibida de la homologación remunerativa 46
Tabla 3 Nivel global de la variable homologación remunerativa 47
Tabla 4 Nivel de percepción sobre justicia y suficiencia de la remuneración 48
Tabla 5 Correlación entre la homologación remunerativa y el derecho a una remuneración equitativa y suficiente 50

ÍNDICE ANEXOS

Página

Anexo 1. Matriz de consistencia 66
Anexo 3. Matriz de operacionalización 67
Anexo 4. Consentimiento informado 68
Anexo 5. Cuestionario 70
Anexo 6. Validación de Expertos 72

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la homologación remunerativa y la garantía del derecho a una remuneración equitativa y suficiente de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, 2024. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, con diseño no experimental y transversal, y alcance descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 118 docentes principales nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes y la muestra por 45 docentes, seleccionados mediante muestreo no probabilístico de tipo intencional. Como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado de 15 ítems cerrados, valorados mediante una escala tipo Likert de cinco niveles. La variable homologación remunerativa obtuvo una media global de 2,82, concentrándose el 64,4 % de los participantes en los niveles bajo y medio. Por su parte, la variable derecho a una remuneración equitativa y suficiente alcanzó una media de 2,88, registrándose un 42,2 % en los niveles muy bajo y bajo, frente a un 33,3 % en los niveles alto y muy alto. Para la contrastación de la hipótesis se utilizó el coeficiente rho de Spearman, obteniéndose $\rho = 0{,}885$ y $p < 0{,}001$, lo que evidenció una relación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables. Se concluyó que existe una asociación significativa entre la percepción de la homologación remunerativa y la percepción del derecho a una remuneración equitativa y suficiente de los docentes, sin que los resultados permitan establecer una relación de causalidad ni determinar el cumplimiento objetivo del régimen de homologación remunerativa.

Palabras clave: docentes universitarios, homologación remunerativa, remuneración equitativa, remuneración suficiente, derecho laboral.

ABSTRACT

The study aimed to determine the relationship between pay standardization and the guarantee of the right to equitable and sufficient remuneration among faculty members at the National University of Tumbes in 2024. The research followed a quantitative approach, was basic in type, and used a non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational design. The population consisted of 118 tenured principal faculty members at the National University of Tumbes, and the sample comprised 45 faculty members selected through intentional non-probability sampling. A survey was used as the data collection technique, and a structured questionnaire consisting of 15 closed-ended items rated on a five-point Likert scale was used as the instrument. The pay standardization variable obtained an overall mean of 2.82, with 64.4% of participants concentrated in the low and medium levels. The right to equitable and sufficient remuneration variable obtained a mean of 2.88, with 42.2% of participants in the very low and low levels, compared with 33.3% in the high and very high levels. Spearman's rho coefficient was used to test the hypothesis, yielding $\rho = 0.885$ and $p < 0.001$, which indicated a very strong, positive, and statistically significant relationship between the two variables. It was concluded that there is a significant association between faculty members' perceptions of pay standardization and their perceptions of the right to equitable and sufficient remuneration; however, the results do not establish a causal relationship or determine objective compliance with the pay standardization regime.

Keywords: university faculty, pay standardization, equitable remuneration, sufficient remuneration, labor law.

I. INTRODUCCIÓN

La educación universitaria en el Perú ha experimentado importantes transformaciones normativas a lo largo del tiempo, orientadas a garantizar una formación profesional de calidad. Desde el gobierno de Augusto B. Leguía (1919–1930), se iniciaron las primeras reformas significativas en el ámbito universitario, marcando el inicio de una preocupación estatal por modernizar la educación superior (Barahoma, 2024)

Uno de los hitos normativos más relevantes fue la promulgación de la Ley Universitaria N.º 23733, el 9 de diciembre de 1983, durante el segundo gobierno de Fernando Belaúnde Terry. Esta norma creó la Asamblea Nacional de Rectores (ANR) e incluyó, en su artículo 53°, el derecho de los docentes universitarios a la homologación remunerativa con los magistrados del Poder Judicial, un principio que posteriormente fue recogido también en el artículo 96° de la actual Ley Universitaria N.º 30220, promulgada el 9 de julio de 2014.

La implementación de la homologación remunerativa atravesó distintas etapas normativas y presupuestales. En este proceso adquirió especial relevancia el Decreto de Urgencia N.º 033-2005, mediante el cual se estableció un programa de homologación de los docentes de las universidades públicas, así como los criterios y mecanismos necesarios para su aplicación.

Este proceso fue también objeto de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 00023-2007-PI/TC, relacionado con el régimen de homologación de los docentes universitarios públicos. El desarrollo normativo y jurisprudencial producido durante estos años permitió configurar progresivamente el régimen remunerativo aplicable a este sector.

De acuerdo con la Opinión N.º 0066-2023-DGGFRH/DGPA del Ministerio de Economía y Finanzas, el proceso de homologación desarrollado bajo la vigencia de la Ley N.º 23733 culminó en el año 2011. No obstante, la actual Ley Universitaria N.º 30220 mantiene en su artículo 96 la regla conforme a la cual las remuneraciones

de los docentes de las universidades públicas se homologan con las correspondientes a los magistrados del Poder Judicial.

En ese sentido, la homologación remunerativa no debe ser entendida necesariamente como un nuevo procedimiento que cada universidad pública deba implementar periódicamente, sino como un componente del régimen remunerativo de los docentes universitarios públicos, cuya aplicación se encuentra vinculada con la categoría docente, el régimen de dedicación y las disposiciones legales y presupuestales correspondientes.

Paralelamente, el artículo 24 de la Constitución Política del Perú reconoce que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual. De esta manera, el régimen legal de homologación remunerativa y el contenido constitucional del derecho a la remuneración constituyen categorías jurídicamente relacionadas, aunque no equivalentes. La existencia de una regla legal de homologación no permite afirmar, por sí misma, que una determinada remuneración sea necesariamente percibida como equitativa o suficiente.

Esta distinción adquiere relevancia en el ámbito de las universidades públicas, debido a que la aplicación de las normas remunerativas puede ser valorada de distinta manera por sus destinatarios. Por ello, además del análisis jurídico de la regulación existente, resulta pertinente conocer cómo los docentes perciben la homologación remunerativa y cómo valoran la equidad, suficiencia y justicia de la remuneración que reciben.

En este contexto, la Universidad Nacional de Tumbes constituye un espacio relevante para analizar esta problemática. La investigación se concentra en los docentes principales de esta casa de estudios y busca generar evidencia empírica acerca de sus percepciones sobre el régimen de homologación remunerativa y sobre el derecho a una remuneración equitativa y suficiente. En consecuencia, el problema general de la investigación fue formulado de la siguiente manera: ¿De qué manera la homologación remunerativa se relaciona con la garantía del derecho a una remuneración equitativa y suficiente de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, 2024?

La investigación se sustentó en la revisión de fuentes normativas, jurisprudenciales, doctrinarias y académicas relacionadas con la homologación remunerativa y el derecho constitucional a una remuneración equitativa y suficiente. Este análisis permitió establecer el marco jurídico y conceptual necesario para interpretar adecuadamente las variables estudiadas y los resultados obtenidos.

Asimismo, la investigación recogió información de los docentes mediante un cuestionario estructurado, permitiendo conocer sus percepciones respecto del conocimiento e implementación de la homologación remunerativa y de la justicia y suficiencia de sus remuneraciones. De esta manera, el estudio no estuvo orientado a acreditar objetivamente el cumplimiento o incumplimiento jurídico de las escalas remunerativas, sino a determinar estadísticamente la relación existente entre las variables a partir de la percepción de los participantes.

La importancia de la investigación radica en que aporta evidencia empírica sobre la relación entre la homologación remunerativa y la percepción del derecho a una remuneración equitativa y suficiente en el ámbito universitario público. En el plano jurídico, permite vincular el régimen legal de homologación con el contenido constitucional del derecho a la remuneración; en el plano institucional, proporciona información que puede contribuir al fortalecimiento de los mecanismos de información, transparencia y atención de asuntos remunerativos; y, en el plano académico, constituye un antecedente para futuras investigaciones que complementen el análisis de percepción con información objetiva sobre remuneraciones, categorías docentes y escalas legalmente aplicables.

En tal sentido, el aporte de la investigación se encuentra en el estudio de la efectividad percibida de los derechos remunerativos en el ámbito universitario público, diferenciándola del cumplimiento jurídico objetivo de las disposiciones remunerativas. Esta delimitación permite analizar la problemática sin atribuir a los resultados alcances causales que no corresponden al diseño de la investigación.

Finalmente, se estableció como objetivo general: “Determinar la relación entre la homologación remunerativa y la garantía del derecho a una remuneración equitativa y suficiente de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, 2024”.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Bases teóricas

Las bases teóricas comprenden los fundamentos conceptuales, jurídicos y doctrinarios relacionados con las variables de estudio: la homologación remunerativa y el derecho a una remuneración equitativa y suficiente. Su desarrollo permite establecer el contenido de ambas variables y comprender la relación que posteriormente será analizada a partir de la percepción de los docentes participantes.

2.1.1 Homologación Remunerativa.

La palabra homologación deriva de homologar y se encuentra vinculada etimológicamente con el término homólogo, referido a aquello que guarda correspondencia o equivalencia con otra cosa. En sentido general, la homologación implica establecer una equiparación entre elementos susceptibles de comparación. Para efectos de la presente investigación, la homologación remunerativa está referida a la equiparación de las remuneraciones de los docentes universitarios con las correspondientes a los magistrados del Poder Judicial (Meza, 2020).

Bajo esta premisa, se debe entender que la homologación remunerativa vendría a ser un mecanismo que busca equilibrar las remuneraciones de dos o más personas; en este caso, los docentes universitarios buscan homologar sus remuneraciones con los magistrados del Poder Judicial, pese a no tener las mismas características en sus labores.

El proceso de homologación de los docentes universitarios se inició en 1983, durante el gobierno de Fernando Belaúnde Terry, con la promulgación de la Ley N.° 23733, conocida como Ley Universitaria. Esta normativa **contempló disposiciones orientadas al régimen remunerativo del personal docente universitario**. En su artículo 53, se estableció la equiparación de las remuneraciones de los docentes

universitarios con las de los magistrados judiciales, **estableciendo así un parámetro legal de equiparación remunerativa entre ambos** (Oliva, 2024).

Tendencias Globales de Capital Humano (2020) sostiene que han transcurridos casi cuatro décadas, desde aquella implementación, sin embargo, pese a existir, su cumplimiento ha disminuido, lo que genera discrepancia entre los sujetos y la sociedad como tal. Uno de los derechos **vinculados con la homologación remunerativa** es el derecho a una remuneración equitativa y suficiente. Este derecho se encuentra establecido en nuestra Carta Magna, específicamente en el artículo 24, el cual sostiene que *"el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual"* (Constitución Política del Perú, 1993, art. 24).

Estableciendo que la prioridad recae sobre el pago de la remuneración y de los beneficios sociales antes que cualquier otra obligación que se genere. Ahora bien, las remuneraciones mínimas son reguladas por el Estado peruano, con intervención de organizaciones representativas y de los derechos reconocidos. **Los artículos 23 y 24 de la Constitución Política del Perú, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Convenio N.° 100 de la OIT** se encuentran ampliamente relacionados con el derecho a la remuneración y la igualdad remunerativa entre hombres y mujeres (Surco, 2019).

La remuneración equitativa se entiende como el derecho a recibir un pago sin discriminación alguna, garantizando un trato igualitario para todas las personas. Esto significa que no puede otorgarse un salario mayor a un grupo respecto de otro que haya realizado el mismo trabajo, ni establecer diferencias salariales o condiciones laborales desfavorables en función del género u otras características personales.

Asimismo, implica que la remuneración no esté sujeta a distinciones arbitrarias basadas en causas prohibidas, las cuales serían consideradas actos discriminatorios. La remuneración suficiente se refiere a que el salario que recibe el trabajador le permita garantizar una subsistencia digna, tanto para sí mismo como para su familia (Viveros, 2020).

Al ser parte esencial del contenido del derecho fundamental a la remuneración

reconocido en el artículo 24 de la Constitución, esta debe fijarse considerando un monto mínimo, establecido ya sea por el Estado o mediante acuerdos colectivos, de manera que no se ponga en riesgo el derecho constitucional a la vida ni el principio derecho a la dignidad humana. Se desprende también una clasificación referida a los caracteres del derecho de la remuneración. Desde esta perspectiva, encontramos, esencialmente, los siguientes caracteres de la remuneración:

El carácter retributivo de la remuneración, tal como se ha señalado, radica en su naturaleza de contraprestación dentro del desarrollo del contrato de trabajo. Este carácter abarca los pagos realizados al trabajador por la prestación de sus servicios o, de forma más amplia, como compensación general derivada de la relación laboral. En esencia, a través de este carácter contraprestativo se establecen los alcances de la obligación del empleador de retribuir en el marco del contrato de trabajo (Pizarro, 2019).

El carácter de sustento de la remuneración se concibe como el ingreso personal del trabajador que le permite obtener un beneficio material para su propia manutención y la de su familia. Desde una perspectiva de política laboral, este carácter puede evaluarse en función del impacto que tiene en la capacidad adquisitiva de los trabajadores y, en consecuencia, en la disminución de los niveles de pobreza de la población. En efecto, “desde una perspectiva política social el salario tiene el carácter de sustento, no en el sentido minimalista sino el de ser medio para alcanzar una vida digna”.

El carácter de costo de producción de la remuneración, desde la óptica del empleador, se concibe como un gasto inherente a la actividad productiva en el sector privado o como un gasto presupuestal en el caso del Estado empleador. Así, el trabajo o más precisamente, el costo derivado de su utilización se asimila a la inversión en bienes de capital, constituyéndose en un elemento clave para delimitar los costos de la actividad empresarial.

En este sentido, la remuneración representa el gasto más inmediato que el empleador asume como contraprestación al trabajo recibido y que, además, sirve de base para calcular otros gastos adicionales, como las aportaciones a la seguridad social.

Como renta de trabajo, la remuneración del trabajador se considera un ingreso sujeto a las disposiciones tributarias que regulan la imposición sobre las ganancias derivadas del trabajo personal. Bajo esta perspectiva, el Estado, en ejercicio de su facultad impositiva, puede establecer los niveles de ingreso que estarán sujetos al pago del impuesto a la renta de quinta categoría (Travezaño, 2022).

2.1.2 Normativa sobre homologación remunerativa en el ámbito universitario

El Derecho de Homologación está reconocido en la Ley Universitaria 23733 desde el 17 de diciembre de 1983, según lo dispuesto por la Constitución de 1979 que en ese entonces regía, entra en vigencia la “Ley Universitaria N° 23733” reconociendo en su “Art. 53° la homologación de remuneraciones de los docentes universitarios con las correspondientes a los magistrados del Poder Judicial”.

(Arteta, 2020) Desde entonces, y pese a la ausencia de una reglamentación específica, tras más de dos décadas de su entrada en vigor, dicha norma no alcanzó el nivel de eficacia esperado. Los gobiernos de turno justificaron esta ineficacia argumentando motivos de carácter económico, presupuestal y de disponibilidad de financiamiento. Uno de los fundamentos más relevantes es el fundamento N° 3, que señala que el artículo 53 establece de manera expresa que las remuneraciones de los docentes deben ser homologadas conforme a las que perciben los magistrados judiciales. En este sentido, cualquier incumplimiento funcional constituye una vulneración

a los derechos fundamentales reconocidos a los docentes universitarios, así como a los derechos laborales cuyo ejercicio es irrenunciable, conforme lo dispone el artículo 26, inciso 2, de la misma ley.

Por ello, la Universidad está obligada a efectuar el pago de haberes sin excusas, máxime cuando el artículo 109 de la Constitución Política del Perú dispone que la ley en este caso, la Ley N° 23733 tiene carácter obligatorio a partir del día siguiente de su publicación.

Vives, (2019) El artículo 53 de la Ley Universitaria dispone que las remuneraciones de los docentes de las Universidades públicas deben equipararse a las de los

magistrados del Poder Judicial. Asimismo, en su segundo párrafo establece que los profesores tienen derecho a recibir, además de su sueldo básico, las remuneraciones complementarias previstas por ley, sin importar su denominación. En el caso del profesor regular, esta no puede ser inferior a la percibida por un Juez de Primera Instancia.

A través de una resolución emitida en el proceso de ejecución de la STC 00023-2007-PI/TC, el Tribunal Constitucional determinó que la remuneración de un profesor principal a tiempo completo debe equivaler al 100 % de la que recibe un vocal de la Corte Suprema de Justicia de la República. Como consecuencia del proceso de homologación: *"los* profesores *principales a tiempo completo y dedicación exclusiva no tienen derecho a una mejora remunerativa o algún otro beneficio económico por encima del 100 % de la remuneración homologada que les corresponde a los docentes principales a tiempo completo".*

Con esta decisión, el Tribunal, ejerciendo jurisdicción en la etapa de ejecución de sentencias en procesos de inconstitucionalidad, vela por el estricto cumplimiento de su fallo previo, en el que determinó que el tope homologatorio del 82 % para el profesor principal a tiempo completo, fijado en el Decreto de Urgencia 033-2005, no cumplía con lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley Universitaria. En consecuencia, declaró inconstitucional dicho porcentaje y cubrió el vacío normativo aplicando el parámetro previsto en la propia ley: el 100 % de la remuneración de un vocal supremo del Poder Judicial, (Pizarro, 2019).

Se estableció que el mandato de homologación previsto en el artículo 53 de la Ley Universitaria no implica que el profesor principal a tiempo completo con dedicación exclusiva deba percibir una remuneración superior a la de un profesor principal a tiempo completo (Medina & Ariza, 2021).

Chávez, (2024) Aunque la diferencia entre estas dos categorías de docentes se basa en la dedicación exclusiva que el primero brinda a la Universidad, el Tribunal considera que una remuneración más alta para el profesor principal a tiempo completo con dedicación exclusiva no constituye una obligación derivada de la norma, ya que esta solo ordena la equiparación salarial de los docentes universitarios con los jueces del Poder Judicial al 100 %. Sin embargo, en aras de

una racionalidad remunerativa, el TC establece que las propias Universidades, en el marco de su autonomía, pueden otorgar beneficios económicos adicionales a esta categoría, por encima del 100 % de la remuneración homologada prevista por la ley (Sonya, 2020).

Posteriormente, con la promulgación de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, se derogó la Ley N° 23733; sin embargo, la homologación remunerativa se mantuvo dentro del régimen jurídico de los docentes de las universidades públicas. En ese sentido, el artículo 96 de la Ley N.° 30220 establece que las remuneraciones de los docentes de las universidades públicas se determinan por categoría y que estas se homologan con las correspondientes a las de los magistrados judiciales (Ley N.° 30220, 2014, art. 96).

No obstante, la permanencia de esta disposición debe distinguirse del proceso de homologación desarrollado bajo la vigencia de la anterior Ley N.° 23733. Al respecto, el Ministerio de Economía y Finanzas precisó que dicho proceso culminó en el año 2011, en cumplimiento de lo dispuesto por el Tribunal Constitucional y de acuerdo con los créditos presupuestarios aprobados para ese ejercicio fiscal (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2023).

2.1.3 Instrumentos internacionales aplicables (Convenio 100 y 131 de la OIT, Declaración universal de los derechos humanos)

Prevalece el principio de Igualdad, desde la perspectiva constitucional, la igualdad contiene una doble dimensión, uno como principio del ordenamiento jurídico y otro como derecho constitucional subjetivo.

Como principio, la igualdad constituye el fundamento sobre el cual se estructura el ordenamiento jurídico de los Estados orientados a un sistema democrático y de derecho, convirtiéndose así en un valor esencial y en una norma indispensable para garantizar y mantener la vigencia de un Estado democrático de derecho. Como derecho constitucional subjetivo, implica que cada persona, de manera individual, posee el derecho fundamental a recibir un trato igualitario ante la ley y a no ser sometida a ninguna forma de discriminación (SUNAFIL, 2018).

En el ámbito internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos

reconoce en su artículo 23, numeral 2, el derecho de toda persona, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Asimismo, el numeral 3 del mismo artículo reconoce el derecho de toda persona que trabaja a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 1948, art. 23).

En esa misma línea, el Convenio N.° 100 de la Organización Internacional del Trabajo desarrolla el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Este instrumento establece que los Estados deben promover y garantizar la aplicación de dicho principio a todos los trabajadores, constituyéndose en un referente internacional para la protección de la igualdad remunerativa (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1951).

Por su parte, el Convenio N.° 131 de la OIT establece criterios relacionados con la fijación de salarios mínimos, considerando, entre otros elementos, las necesidades de los trabajadores y de sus familias, el nivel general de salarios, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales, así como determinados factores económicos (OIT, 1970).

2.1.4 Remuneración equitativa

Morales, (2024) afirma que constituye un principio fundamental del derecho laboral y un pilar para la justicia social, orientado a garantizar que todo trabajador reciba un pago justo y proporcional a la naturaleza, complejidad y responsabilidad de sus funciones. Este concepto no solo se limita a cubrir las necesidades básicas, sino que también busca asegurar un nivel de vida digno para el trabajador y su familia, reconociendo su aporte productivo y profesional.

En el Perú, la Constitución Política establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual (Constitución Política del Perú, 1993, art. 24). Este principio se relaciona, en el ámbito de la docencia universitaria pública, con la Ley Universitaria N.º 30220, que regula la carrera docente y establece en su artículo 96 que las remuneraciones de los docentes de las universidades públicas se determinan por

categoría y se homologan con las correspondientes a las de los magistrados judiciales (Ley N.º 30220, 2014, art. 96).

En el contexto de la docencia universitaria, la remuneración implica valorar no solo las horas de clase, sino también las actividades de investigación, asesoramiento de tesis, participación en proyectos de extensión universitaria, gestión académica y formación continua. Además, debe garantizar la igualdad de trato salarial entre docentes con funciones equivalentes, evitando discriminaciones por tipo de contrato (nombrado o contratado), género, edad o procedencia académica. El incumplimiento de este principio puede afectar la motivación y la calidad del desempeño docente. Por ello, debe concebirse como una obligación ética, legal y social vinculada con la normativa nacional y con la protección de los derechos remunerativos de los docentes universitarios (Souza, 2022).

Desde la perspectiva constitucional, el carácter equitativo de la remuneración exige que esta no se encuentre sujeta a diferenciaciones arbitrarias o discriminatorias. El Tribunal Constitucional ha señalado que la equidad constituye parte del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración y supone la ausencia de diferenciaciones injustificadas en su determinación (Tribunal Constitucional, 2014).

2.1.5 Docentes universitarios

Quispe, (2025) considera a los docentes universitarios como los profesionales, que desarrollan funciones de enseñanza, investigación, proyección social y gestión académica en una institución de educación superior. Su labor no se limita a la transmisión de conocimientos, sino también implica la formación integral del estudiante, la producción de conocimiento científico y la contribución al desarrollo social y cultural.

Se encuentran clasificados de acuerdo con la Ley Universitaria, en cuanto al régimen de dedicación (Garrido, 2023): **a dedicación exclusiva, cuando el docente tiene como única actividad remunerada la que** presta **a la universidad; a tiempo completo, cuando su permanencia es de cuarenta (40) horas semanales; y a tiempo parcial, cuando su permanencia es menor de cuarenta (40) horas semanales** (Ley N.° 30220, 2014, art. 85).

Por categoría, los docentes ordinarios se clasifican en principales, asociados y auxiliares. El docente auxiliar constituye la categoría inicial; el asociado corresponde a un nivel superior y requiere el cumplimiento de mayores requisitos; y el principal constituye la máxima categoría de la carrera docente, conforme a los requisitos establecidos por la Ley Universitaria (Ley N.° 30220, 2014, arts. 80, 82 y 83).

La intervención del docente es fundamental para la casa de estudios, pues es el encargado de garantizar la calidad educativa, así como generar conocimientos, evaluar al estudiante y calificarlo de acuerdo a su desenvolvimiento durante el curso. Ha quedado claro que hoy en día, el docente no solo se dedica a enseñanzas teóricas sino también a velar porque los estudiantes logren mejores resultados en su vida profesional, buscando que alcancen mejores resultados y sobre todo aporten positivamente para la sociedad (Jiménez, 2022).

2.1.6 Dimensiones

Este estudio está distribuido en dos variables. En cuanto a la primera variable, **"homologación remunerativa"**, se descompone en dos dimensiones. La primera, **"conocimiento de la homologación remunerativa"**, comprende el conocimiento de los docentes respecto del derecho a una remuneración equitativa y suficiente, las normas sobre homologación remunerativa y los derechos laborales vinculados con la remuneración. La segunda dimensión está referida a la **"implementación percibida de la homologación remunerativa"**, es decir, a la percepción de los docentes respecto de su implementación institucional, los criterios aplicados, la transparencia y los mecanismos institucionales de reclamación.

La segunda variable, **"derecho a una remuneración equitativa y suficiente"**, comprende una dimensión denominada **"percepción sobre justicia y suficiencia de la remuneración"**, referida a la valoración de los docentes respecto de la suficiencia de la remuneración para atender sus necesidades, la equidad y proporcionalidad remunerativa, así como la satisfacción y garantía del derecho a una remuneración justa y suficiente.

2.1.7 Teorías

Teoría de la equidad. La teoría de la equidad formulada por Adams (1965) sostiene que las personas evalúan la justicia de las recompensas que reciben mediante la comparación entre sus aportes y los resultados obtenidos, tomando como referencia la situación de otras personas. En el ámbito laboral, el trabajador valora si existe proporcionalidad entre aspectos como el esfuerzo, experiencia, responsabilidad y dedicación que aporta y la remuneración o beneficios que recibe. Cuando dicha relación es percibida como proporcional respecto de otros trabajadores utilizados como referentes, se genera una percepción de equidad; mientras que una situación de desequilibrio puede originar una percepción de inequidad (Adams, 1965).

Esta teoría resulta pertinente para la presente investigación, debido a que permite sustentar teóricamente la valoración que realizan los docentes respecto de la equidad de sus remuneraciones, considerando las funciones, responsabilidades y carga laboral que desempeñan. Asimismo, permite comprender la homologación remunerativa como un parámetro de comparación dentro del régimen remunerativo de los docentes de las universidades públicas, sin que ello implique afirmar que dicha homologación produzca por sí misma una determinada percepción de equidad.

Clasificación y función del docente universitario. La clasificación de los docentes permite diferenciar los niveles existentes dentro de la carrera docente, considerando aspectos relacionados con la experiencia, dedicación y los aportes desarrollados en el ámbito universitario. Estas diferencias permiten establecer categorías y requisitos que justifican un tratamiento diferenciado dentro de la carrera docente (Huaricachi, 2024).

Asimismo, la labor del docente universitario no se limita a brindar conocimientos durante el desarrollo de las clases, sino que comprende también la orientación de los estudiantes y su contribución a la investigación y generación de nuevos conocimientos. En ese sentido, la participación del docente resulta relevante en la formación académica y profesional de los estudiantes (Flores, 2021).

Finalmente, la actividad docente requiere una permanente actualización de

conocimientos, particularmente en aquellas disciplinas sujetas a constantes cambios normativos, como el Derecho. En ese contexto, la formación universitaria debe favorecer no solo la adquisición de conocimientos, sino también el desarrollo de capacidades que permitan al estudiante desenvolverse posteriormente en el ejercicio profesional (Chávez, 2024).

2.2 Antecedentes

2.2.1 Antecedentes internacionales

Garat (2019), en su estudio doctoral, tuvo como objetivo analizar el ordenamiento jurídico que regula la vulneración de los derechos fundamentales en el sector laboral. El estudio fue cuantitativo y aplicó el análisis de casos, empleando estadística comparativa para conocer con mayor profundidad la garantía de estos derechos. Entre sus resultados identificó la existencia de desconocimiento respecto de términos vinculados con la homologación y la remuneración, situación que dificulta que los trabajadores conozcan y exijan los derechos que les corresponden. Concluyó que, si bien el marco normativo establece lineamientos para la protección de los derechos laborales, su adecuada aplicación resulta relevante para garantizar su efectividad (Garat, 2019).

Gualavisí (2021) en su tesis de maestría, centró como objetivo “determinar la finalidad de la elaboración de una política salarial”, el estudio fue también cuantitativo y se empleó la observación, como resultados se evidenció que la propuesta de una política salarial que distinga de acuerdo a los niveles y funciones es altamente aceptada, lo que permitió concluir que el pago deberá estar sujeto a la autorización del área correspondiente, quien dispondrá si es viable la cancelación por funciones, es decir se unificará un solo monto para cada puesto, de tal manera que no exista diferenciación al momento del cobro.

2.2.2 Antecedentes nacionales

Barboza (2021), en su estudio de posgrado, tuvo como objetivo analizar los efectos de la discriminación remunerativa basada en el género. Empleó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, mediante el estudio de casos y la comparación estadística, utilizando el programa SPSS para el procesamiento de los datos. Los

resultados evidenciaron la existencia de diferencias remunerativas asociadas al género, concluyendo que resulta necesario adoptar medidas orientadas a garantizar un trato equitativo y prevenir situaciones de discriminación remunerativa.

Cajma (2020) en su tesis de posgrado, empleó como objetivo “determinar si la intervención del principio de la primacía de la realidad permite determinar la naturaleza remunerativa en la administración pública”, el enfoque fue cualitativo, aplicando el método jurídico dogmático, aplicando una entrevista a sujetos conocedores de la problemática, obteniendo así los siguientes resultados: a modo general el estudio cubrió las expectativas, además de confirmar la existencia de argumentos suficientes que respaldan la viabilidad de la aplicación del principio en mención, lo que permitió concluir en que en primer lugar deberá evaluarse la disponibilidad del trabajador y la situación actual, así podrá verificarse si podrá existir una contraprestación, indistintamente de su calificación legal, de tal manera que pueda alcanzarse “la remuneración”.

Chávez (2020) en su tesis de posgrado, empleó como objetivo “analizar la afectación en los trabajadores CAS y como ello motiva a que hayan huelgas por aspectos remunerativos, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo y hermenéutico, los instrumentos que se aplicaron fueron un cuestionario y una ficha documental, los cuales permitieron obtener como resultado, que efectivamente se confirma la hipótesis planteada, dejando en claro la veracidad de la misma, se advierte también que los gráficos son congruentes con la realidad actual, lo que permitió concluir en que hoy en día existen mecanismos que amparan la situación de los trabajadores, algunos han hallado respaldo en los “sindicatos” y ello a motivado a que conozcan más la normativa, lo que ha incrementado los índices de reclamos, llegando en ocasiones a iniciar una huelga indefinida si no se les otorga un aumento de sueldo.

Sostienen también que, de no ser escuchados, se comprueba la vulneración de los derechos fundamentales, sobre todo porque ponen en riesgo su opinión y en ocasiones nacen las represalias.

Fernández (2023), en su estudio de maestría, tuvo como objetivo implementar un diseño de estructura salarial de manera equitativa. La investigación presentó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, aplicándose un análisis

estructurado en una universidad privada. Los resultados reflejaron deficiencias en la estructura salarial y falta de correspondencia entre determinadas remuneraciones y los puestos desempeñados. El estudio concluyó que resulta necesario establecer criterios claros respecto de los montos y niveles remunerativos, de manera que pueda garantizarse un tratamiento equitativo entre trabajadores que desempeñan funciones equivalentes.

Quispe (2025), en su tesis de maestría, tuvo como objetivo determinar si existe discriminación remunerativa entre docentes contratados y nombrados. La investigación presentó un diseño no experimental y obtuvo como resultado la existencia de diferencias en la percepción del tratamiento remunerativo entre ambos grupos. Asimismo, el 65,4 % de los participantes consideró que debería brindarse un trato igualitario, particularmente cuando se desarrollan funciones equivalentes. El estudio concluyó resaltando la importancia de establecer criterios que permitan justificar objetivamente las diferencias remunerativas existentes entre docentes contratados y nombrados.

En la mayoría de los casos se ha evidenciado que los docentes que más exigen son los nombrados y su desempeño es mínimo, por ende, existe una incongruencia entre lo que se exige y lo que se brinda a los estudiantes.

2.2.3 Antecedentes regionales

De la revisión documental realizada no se identificaron antecedentes regionales directamente orientados al estudio de la relación entre la homologación remunerativa y el derecho a una remuneración equitativa y suficiente de los docentes universitarios. En ese sentido, se advierte una limitada producción académica regional directamente relacionada con el objeto específico de la presente investigación.

2.3 Términos básicos

Homologación remunerativa, Equiparación de las remuneraciones de los docentes de las universidades públicas con las correspondientes a los magistrados del Poder Judicial, conforme al marco normativo aplicable.

Remuneración equitativa. Pago justo que reconoce el valor del trabajo y evita

diferenciaciones arbitrarias o discriminatorias entre trabajadores que se encuentran en situaciones equivalentes.

Remuneración suficiente. Remuneración que permite al trabajador procurar para sí y su familia condiciones materiales compatibles con una vida digna y su bienestar.

Docente universitario. Profesional encargado de la enseñanza, investigación y proyección social en el ámbito de la educación superior.

Marco normativo. Conjunto de leyes, reglamentos y disposiciones que regulan los derechos y obligaciones en materia laboral universitaria.

Derecho laboral. Rama del derecho que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores y protege los derechos derivados de la relación laboral, procurando condiciones dignas de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

3.1.1. Tipo de estudio

3.1.1.1 Enfoque

Se optó por aplicar el **enfoque cuantitativo**, debido a que se empleó un cuestionario estructurado que permitió obtener resultados sobre las percepciones de los docentes respecto de las variables de estudio. Los datos obtenidos fueron codificados y procesados estadísticamente mediante frecuencias, porcentajes y otras medidas estadísticas, permitiendo describir la percepción de los participantes respecto de la homologación remunerativa y del derecho a una remuneración equitativa y suficiente, así como determinar la relación existente entre ambas variables.

3.1.1.2 Tipo

Fue de tipo **básico**, puesto que estuvo orientada a ampliar el conocimiento sobre la homologación remunerativa y el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, a partir de las percepciones de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, sin perseguir la aplicación práctica inmediata de sus resultados (Hernández, 2014).

3.1.1.3 Diseño

Fue de diseño **no experimental y transversal**, ya que las variables fueron observadas sin manipulación ni alteración por parte del investigador y los datos fueron recolectados en un determinado periodo. Según Behar (2008), cuando no existe una alteración planificada de las variables, se considera un diseño no experimental. Asimismo, el estudio tuvo un **alcance descriptivo-correlacional**, debido a que permitió describir las variables estudiadas y determinar la relación existente entre la homologación remunerativa y el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, sin establecer relaciones de causalidad.

3.2. Población, muestra y muestreo

3.2.1 Población

La población estuvo conformada por **118 docentes principales nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes**, quienes mantenían vínculo laboral activo durante el periodo de estudio y cumplían los criterios de inclusión establecidos:

Criterio de inclusión:

- ✓ Docentes principales nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, con vínculo laboral activo durante el periodo de estudio.
- ✓ Docentes que hayan prestado servicios académicos por al menos un (1) año continuo en la institución.
- ✓ Docentes que aceptaron voluntariamente participar en la investigación y responder el cuestionario.

Criterios de exclusión:

- ✓ Docentes principales que se encontraban en licencia sin goce de haber durante el periodo de recolección de datos.
- ✓ Docentes que ocupaban exclusivamente cargos administrativos o de gestión y no realizaban labor docente directa.
- ✓ Participantes que no completaron íntegramente el cuestionario.

3.2.2 Muestra y muestreo

El muestreo consiste en la acción de seleccionar sujetos de una población con el propósito de conformar un grupo específico de interés; existen diversas modalidades para llevarlo a cabo. La muestra corresponde al conjunto obtenido sobre el cual se desarrolla el estudio (Hernández & Baptista, 2014).

La muestra estuvo conformada por **45 docentes principales nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes**, quienes respondieron el cuestionario y cumplieron con los criterios de inclusión establecidos.

El muestreo fue **no probabilístico de tipo intencional**, debido a que los

participantes fueron seleccionados considerando el cumplimiento de los criterios establecidos para la investigación. Según Hernández et al. (2018), la selección de la muestra debe guardar correspondencia con las características y propósitos del estudio.

CATEGORIA	POBLACIÓN	MUESTRA
PRINCIPAL	118	45
Total		**45**

Según Hernández et al. (2018), el investigador debe determinar el tipo de muestreo más adecuado para su investigación. La población estuvo conformada por 118 docentes principales de la Universidad Nacional de Tumbes. Se seleccionó una muestra de 45 docentes, quienes respondieron el cuestionario. En consecuencia, la muestra total estuvo conformada por 45 participantes, seleccionados mediante muestreo no probabilístico de tipo intencional, debido a que cumplían los criterios de inclusión establecidos para la investigación.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Método de investigación

El método fue **hipotético-deductivo**, orientado a la formulación y contrastación de hipótesis a partir de los datos obtenidos, permitiendo determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio (Hernández & Fernández, 2014).

3.3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta, Se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, la cual permitió obtener información de los participantes de manera estructurada y cuantificable respecto de las variables de estudio (Hernández, 2014).

La encuesta fue aplicada a los docentes universitarios mediante un **cuestionario estructurado**, conformado por **15 preguntas cerradas más una pregunta abierta opcional**, distribuidas en tres secciones y valoradas mediante una escala tipo Likert de cinco niveles: 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo.

La **Sección I** estuvo conformada por 4 preguntas relacionadas con el **conocimiento de la homologación remunerativa**; la **Sección II**, por 4 preguntas referidas a la **implementación percibida de la homologación remunerativa**; y la **Sección III**, por 7 preguntas relacionadas con la **percepción sobre justicia y suficiencia de la remuneración**. Adicionalmente, se incluyó una **Sección IV**, de carácter opcional, destinada a recoger alguna observación del participante sobre el proceso de homologación o su percepción acerca de la justicia de su remuneración. La encuesta fue aplicada de manera presencial, preservando el anonimato de los participantes, y tuvo una duración aproximada de 10 a 20 minutos.

3.3.3 Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario estructurado, elaborado de acuerdo con las variables, dimensiones e indicadores establecidos en la investigación. Su aplicación estuvo dirigida a los docentes principales nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes que cumplieron con los criterios de inclusión establecidos.

Previa coordinación con los participantes, se fijó la fecha y hora para la aplicación presencial del cuestionario, procurando contar con las condiciones necesarias para recopilar las respuestas. La participación fue voluntaria y se preservó el anonimato de los participantes durante la recolección de la información.

3.4 Procedimiento de análisis de datos

Los datos obtenidos mediante la encuesta fueron organizados, codificados y procesados en una base de datos Excel, empleándose estadística descriptiva e inferencial. Las respuestas de los 15 ítems del cuestionario fueron codificadas de acuerdo con la escala tipo Likert utilizada: **1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo**.

Para el análisis descriptivo se calcularon **frecuencias absolutas, porcentajes, medias y medidas de dispersión**, con la finalidad de describir el comportamiento de las variables y sus dimensiones. La variable **homologación remunerativa** estuvo conformada por los ítems 1 al 8 y comprendió dos dimensiones: **conocimiento de la homologación remunerativa**, correspondiente a los ítems 1

al 4, e **implementación percibida de la homologación remunerativa**, correspondiente a los ítems 5 al 8. La variable **derecho a una remuneración equitativa y suficiente** estuvo conformada por los ítems 9 al 15 y fue analizada mediante la dimensión global **percepción sobre justicia y suficiencia de la remuneración**.

Debido a que el **ítem 13** de la segunda variable fue formulado en sentido negativo —referido a la existencia de una brecha significativa entre la remuneración percibida y el costo de vida—, su puntuación fue **invertida previamente al cálculo del puntaje de la variable**, de manera que todos los ítems conservaran una misma dirección interpretativa. La recodificación se realizó de la siguiente manera: **1→5, 2→4, 3→3, 4→2 y 5→1**.

Para obtener los puntajes de las variables y dimensiones se calculó el **promedio de los ítems correspondientes**. Para su interpretación descriptiva se establecieron cinco niveles de igual amplitud: **muy bajo (1,00–1,80), bajo (1,81–2,60), medio (2,61–3,40), alto (3,41–4,20) y muy alto (4,21–5,00)**. Estos intervalos permitieron clasificar los puntajes obtenidos manteniendo correspondencia con el rango de la escala utilizada.

La consistencia interna de los ítems fue evaluada mediante el **coeficiente Alfa de Cronbach**. Para la variable homologación remunerativa se obtuvo un coeficiente de **α = 0,834**, mientras que para la variable derecho a una remuneración equitativa y suficiente se obtuvo **α = 0,786**, considerando en esta última la recodificación del ítem 13.

Para el análisis inferencial y la contrastación de la hipótesis general se empleó el **coeficiente de correlación de Spearman (rho)**, con un nivel de significancia de **α = 0,05**. Esta prueba permitió determinar la existencia, dirección e intensidad de la relación entre la homologación remunerativa y el derecho a una remuneración equitativa y suficiente. Se consideró estadísticamente significativa la relación cuando el valor de **p fue menor a 0,05**. El análisis se orientó a establecer asociación entre las variables, sin atribuir relaciones de causalidad.

La pregunta abierta opcional de la Sección IV no formó parte de la puntuación de las variables ni del análisis inferencial.

Las respuestas a la pregunta abierta opcional fueron consideradas únicamente como información descriptiva complementaria, con la finalidad de contextualizar los resultados obtenidos mediante los ítems cerrados, sin ser incorporadas al cálculo de las variables ni al análisis estadístico inferencial.

Finalmente, los resultados fueron organizados en tablas para facilitar su presentación, análisis e interpretación, en concordancia con los objetivos e hipótesis planteados en la investigación.

3.5 Principios éticos

Se respetaron los principios éticos de autonomía, voluntariedad y confidencialidad durante el desarrollo de la investigación. La participación de los docentes fue voluntaria, respetándose su decisión de participar en el estudio y preservándose la confidencialidad y el anonimato de la información proporcionada. Asimismo, los datos obtenidos fueron utilizados exclusivamente para los fines académicos de la investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario a los **45 docentes principales nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes** fueron procesados de acuerdo con las variables y dimensiones establecidas en la investigación. Para el análisis descriptivo se consideraron cinco niveles de interpretación: **muy bajo (1,00–1,80), bajo (1,81–2,60), medio (2,61–3,40), alto** (3,41–4,20) y muy alto (4,21–5,00)**.**

4.1.1 Análisis descriptivo de la homologación remunerativa

La variable homologación remunerativa fue evaluada mediante ocho ítems del cuestionario, agrupados en dos dimensiones: conocimiento de la homologación remunerativa, correspondiente a los ítems 1 al 4, e implementación percibida de la homologación remunerativa, correspondiente a los ítems 5 al 8. Asimismo, se obtuvo una puntuación global de la variable a partir del promedio de los ocho ítems.

a) Conocimiento de la homologación remunerativa

Tabla 1

Nivel de conocimiento de la homologación remunerativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	6	13,3 %
Bajo	14	31,1 %
Medio	13	28,9 %
Alto	10	22,2 %
Muy alto	2	4,4 %
Total	45	100,0 %

Nota. Resultados obtenidos de los ítems 1 al 4 del cuestionario aplicado a los docentes participantes**.**

Los resultados muestran que el **31,1 %** de los docentes se ubicó en un nivel bajo de conocimiento de la homologación remunerativa, seguido del **28,9 %** en nivel medio y del **22,2 %** en nivel alto. Por su parte, el **13,3 %** se ubicó en nivel muy bajo y únicamente el **4,4 %** alcanzó el nivel muy alto. La dimensión presentó una media de **2,79**, evidenciándose una mayor concentración de los participantes entre los niveles bajo y medio.

Obsérvese que aquí deliberadamente decimos **"conocimiento" según las respuestas al cuestionario**. No afirmamos que hayamos aplicado una prueba objetiva de conocimientos jurídicos.

b) Implementación percibida de la homologación remunerativa

Tabla 2

Nivel de implementación percibida de la homologación remunerativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	8	17,8 %
Bajo	14	31,1 %
Medio	7	15,6 %
Alto	13	28,9 %
Muy alto	3	6,7 %
Total	45	100,0 %

Nota. Resultados obtenidos de los ítems 5 al 8 del cuestionario aplicado a los docentes participantes.

En cuanto a la implementación percibida de la homologación remunerativa, el **31,1 %** de los docentes se ubicó en nivel bajo y el **28,9 %** en nivel alto. Asimismo, el **17,8 %** presentó un nivel muy bajo, el **15,6 %** un nivel medio y el **6,7 %** un nivel muy alto. La dimensión alcanzó una media de **2,85**.

Los resultados evidencian una distribución heterogénea de las percepciones de los participantes respecto de la implementación de la homologación remunerativa, con presencia importante tanto en los niveles bajos como en el nivel alto. Por ello, los datos **no permiten caracterizar la percepción de la implementación como**

uniformemente favorable o desfavorable.

Este último enunciado es importante porque evita el error del texto anterior, que sostenía que un determinado porcentaje demostraba que la implementación había sido “adecuada”. El cuestionario mide **percepción de implementación**, no una auditoría de cumplimiento institucional.

c) Resultado global de la homologación

Tabla 3

Nivel global de la variable homologación remunerativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	11,1 %
Bajo	15	33,3 %
Medio	14	31,1 %
Alto	8	17,8 %
Muy alto	3	6,7 %
Total	**45**	**100,0 %**

Nota. Resultado global obtenido de los ítems 1 al 8 correspondientes a la variable homologación remunerativa.

Respecto de la variable homologación remunerativa en su conjunto, el **33,3 %** de los docentes se ubicó en nivel bajo y el **31,1 %** en nivel medio. En menor proporción, el **17,8 %** presentó un nivel alto, el **11,1 %** un nivel muy bajo y el **6,7 %** un nivel muy alto. La variable registró una media de **2,82**.

En términos descriptivos, los resultados muestran una mayor concentración en los niveles **bajo y medio**, que conjuntamente representan el **64,4 %** de los participantes. Por consiguiente, la percepción global sobre la homologación remunerativa entre los docentes encuestados no evidencia un predominio de los niveles altos de valoración.

Análisis descriptivo del derecho a una remuneración equitativa y suficiente.

La variable derecha a una remuneración equitativa y suficiente fue evaluada mediante los ítems 9 al 15 del cuestionario, agrupados en la dimensión global

percepción sobre justicia y suficiencia de la remuneración. Para el cálculo de la puntuación se consideró la recodificación del ítem 13, formulado en sentido negativo, conforme al procedimiento establecido en el capítulo metodológico.

Tabla 4

Nivel de percepción sobre justicia y suficiencia de la remuneración

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	11,1 %
Bajo	14	31,1 %
Medio	11	24,4 %
Alto	11	24,4 %
Muy alto	4	8,9 %
Total	**45**	**100,0 %**

Nota. Resultado obtenido de los ítems 9 al 15 del cuestionario. Para el cálculo de la puntuación global se efectuó la recodificación inversa del ítem 13.

Los resultados muestran que el 31,1 % de los docentes presentó un nivel bajo en su percepción sobre la justicia y suficiencia de la remuneración. Los niveles medio y alto representaron, respectivamente, el 24,4 % de los participantes, mientras que el 11,1 % se ubicó en nivel muy bajo y el 8,9 % en nivel muy alto. La variable alcanzó una media de 2,88.

En conjunto, los niveles muy bajo y bajo representan el 42,2 % de los participantes, mientras que los niveles alto y muy alto alcanzan el 33,3 %, y el 24,4 % restante se encuentra en el nivel medio. Estos resultados muestran que la percepción de los docentes sobre la justicia y suficiencia de su remuneración presenta valoraciones diversas, con una mayor proporción de participantes ubicada en los niveles bajos que en los niveles altos.

4.1.2 Observaciones complementarias de los participantes

De manera complementaria, el cuestionario incluyó una **pregunta abierta opcional**, mediante la cual los participantes tuvieron la posibilidad de formular alguna observación relacionada con el proceso de homologación remunerativa o con su percepción acerca de la justicia de su remuneración.

Las observaciones formuladas en este espacio fueron consideradas como

información descriptiva complementaria a los resultados obtenidos mediante los 15 ítems cerrados del cuestionario. Su finalidad fue permitir que los docentes expresaran libremente apreciaciones que pudieran contribuir a contextualizar las percepciones recogidas respecto de la homologación remunerativa y del derecho a una remuneración equitativa y suficiente.

Debido a su carácter abierto y opcional, estas observaciones **no fueron incorporadas al cálculo de las puntuaciones de las variables ni al análisis estadístico inferencial**, y tampoco fueron tratadas como un componente cualitativo independiente. En consecuencia, su utilización se limita a complementar la interpretación de los resultados cuantitativos, sin atribuirles representatividad respecto del conjunto de los docentes participantes.

4.2 Análisis inferencial

El análisis inferencial tuvo como finalidad determinar la relación entre la homologación remunerativa y el derecho a una remuneración equitativa y suficiente de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes. Para ello, se empleó el coeficiente de correlación rho de Spearman, considerando un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$, conforme al procedimiento establecido en el capítulo metodológico.

4.2.1 Contrastación de la hipótesis general

Para la contrastación de la hipótesis general se plantearon las siguientes hipótesis:

H1: La homologación remunerativa se relaciona significativamente con la garantía del derecho a una remuneración equitativa y suficiente de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.

H0: La homologación remunerativa no se relaciona significativamente con la garantía del derecho a una remuneración equitativa y suficiente de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.

Tabla 5

Correlación entre la homologación remunerativa y el derecho a una remuneración equitativa y suficiente

Variables	N°	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Homologació n remunerativa ↔ Derecho a una remuneración equitativa y suficiente	45	0,885	< 0,001

Nota. Correlación calculada a partir de las puntuaciones globales de las variables. Nivel de significancia α = 0,05.

Los resultados muestran un coeficiente rho de Spearman de 0,885, lo que evidencia una relación positiva muy fuerte entre la homologación remunerativa y el derecho a una remuneración equitativa y suficiente. Asimismo, el nivel de

significancia obtenido fue $p < 0,001$, valor inferior al nivel de significancia establecido de $\alpha = 0,05$.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se encuentra evidencia estadísticamente significativa a favor de la hipótesis de investigación (H1), determinándose que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre las variables estudiadas en los docentes participantes.

El resultado obtenido debe interpretarse en correspondencia con el diseño no experimental, transversal y correlacional de la investigación. Por tanto, la asociación encontrada no permite establecer una relación de causalidad, ni afirmar que la homologación remunerativa haya producido cambios objetivos en las remuneraciones de los docentes. La relación identificada corresponde a las puntuaciones obtenidas a partir de las percepciones expresadas por los participantes mediante el cuestionario.

4.3 Discusión de resultados

4.3.1 Discusión del objetivo general

En relación con el objetivo general, orientado a determinar la relación entre la homologación remunerativa y la garantía del derecho a una remuneración

equitativa y suficiente de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, los resultados obtenidos mediante el coeficiente rho de Spearman evidenciaron una **relación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables ($\rho = 0{,}885$; $p < 0{,}001$)**. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se encontró evidencia estadística a favor de la hipótesis de investigación. Este resultado indica que, en la muestra estudiada, mayores puntuaciones en la percepción de la homologación remunerativa se encuentran asociadas con mayores puntuaciones en la percepción del derecho a una remuneración equitativa y suficiente.

Este resultado puede ser comprendido desde la **teoría de la equidad de Adams (1965)**, según la cual las personas valoran la justicia de las recompensas recibidas mediante la comparación entre sus aportes y los resultados obtenidos, así como respecto de determinados referentes de comparación. En el ámbito de la docencia universitaria pública, la percepción sobre la remuneración puede vincularse con aspectos como la responsabilidad, experiencia, dedicación y categoría docente. En ese sentido, la fuerte asociación encontrada resulta coherente con el planteamiento teórico de que la valoración de los mecanismos remunerativos se encuentra relacionada con la percepción de justicia respecto de la compensación recibida.

Desde la perspectiva jurídica, el resultado también debe ser interpretado considerando que el artículo 24 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho del trabajador a una **remuneración equitativa y suficiente**, orientada a procurar para él y su familia el bienestar material y espiritual. En el ámbito específico de las universidades públicas, el artículo 96 de la Ley N.º 30220 establece que las remuneraciones de los docentes se determinan por categoría y se homologan con las correspondientes a los magistrados judiciales. Por ello, la homologación constituye un referente jurídico relevante para analizar la percepción de los docentes acerca de la equidad y suficiencia de su remuneración.

En relación con los antecedentes de la investigación, **Morales (2024)** sostiene que la remuneración equitativa constituye un principio fundamental del derecho laboral orientado a garantizar una retribución justa acorde con la naturaleza del trabajo y compatible con condiciones de vida dignas. Desde esta perspectiva, los resultados obtenidos guardan relación con dicho planteamiento, en cuanto muestran que la

valoración de la homologación remunerativa se encuentra estrechamente asociada con la percepción que tienen los docentes respecto de la justicia y suficiencia de su remuneración.

No obstante, la relación estadísticamente significativa encontrada **no permite afirmar que la homologación remunerativa cause o produzca por sí misma una remuneración equitativa y suficiente**, debido al carácter no experimental, transversal y correlacional del estudio. Asimismo, los resultados provienen de las percepciones expresadas por los docentes mediante el cuestionario y no de la comparación objetiva de remuneraciones, escalas salariales o montos percibidos antes y después de un proceso de homologación. En consecuencia, los hallazgos deben entenderse como evidencia de una **asociación entre las variables estudiadas**, y no como demostración del cumplimiento o incumplimiento objetivo del régimen jurídico remunerativo por parte de la Universidad Nacional de Tumbes.

4.3.2 Discusión del primer objetivo específico

En relación con el primer objetivo específico, orientado a **determinar el nivel de conocimiento e implementación percibida de la homologación remunerativa en los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, 2024**, los resultados evidenciaron que la dimensión conocimiento de la homologación remunerativa alcanzó una media de **2,79**, mientras que la implementación percibida obtuvo una media de **2,85**. En términos globales, la variable homologación remunerativa presentó una media de **2,82**, observándose una mayor concentración de los participantes en los niveles **bajo (33,3 %) y medio (31,1 %)**, que conjuntamente representan el **64,4 %** de los docentes encuestados.

Respecto de la dimensión **conocimiento de la homologación remunerativa**, el **31,1 %** de los participantes se ubicó en nivel bajo y el **28,9 %** en nivel medio, mientras que el **22,2 %** alcanzó un nivel alto y solo el **4,4 %** un nivel muy alto. Estos resultados muestran que el conocimiento declarado por los docentes respecto de la homologación remunerativa y de los aspectos normativos vinculados con sus derechos remunerativos **no presenta un predominio de niveles altos**, sino una mayor concentración entre los niveles bajo y medio. Este hallazgo resulta relevante debido a que el conocimiento del marco que regula la remuneración constituye un elemento que permite a los docentes comprender los criterios aplicables a su

situación remunerativa y valorar el ejercicio de sus derechos.

En cuanto a la dimensión **implementación percibida de la homologación remunerativa**, los resultados mostraron una distribución más heterogénea: el **31,1 %** se ubicó en nivel bajo y el **17,8 %** en muy bajo, mientras que el **28,9 %** presentó un nivel alto y el **6,7 %** muy alto. Esta distribución evidencia que **no existe una percepción uniforme entre los docentes acerca de la implementación de la homologación remunerativa en la Universidad Nacional de Tumbes**. Por consiguiente, los resultados no permiten afirmar objetivamente que la Universidad haya implementado o incumplido determinado proceso de homologación, sino únicamente establecer cómo dicha implementación es percibida por los participantes.

Los resultados pueden ser relacionados con lo planteado por **Gualavisí (2021)**, quien aborda la importancia de que las políticas remunerativas consideren criterios definidos respecto de los niveles y funciones desempeñadas, evitando diferenciaciones injustificadas. Asimismo, guardan relación con **Garat (2019)** en cuanto al reconocimiento y conocimiento de los derechos laborales como elementos relevantes para su ejercicio. Desde esta perspectiva, los resultados obtenidos muestran que la percepción de la homologación remunerativa comprende tanto el conocimiento que poseen los docentes acerca de su regulación como la manera en que valoran su implementación en el ámbito universitario.

Desde el marco jurídico desarrollado en la investigación, estos resultados deben interpretarse considerando que el artículo 96 de la **Ley N.º 30220, Ley Universitaria**, mantiene la homologación de las remuneraciones de los docentes de las universidades públicas con las correspondientes a los magistrados judiciales. Sin embargo, esta disposición debe distinguirse del proceso de homologación desarrollado bajo la anterior Ley N.º 23733, respecto del cual el Ministerio de Economía y Finanzas señaló que culminó en el año 2011. Por ello, las respuestas obtenidas en el cuestionario respecto de la “implementación” expresan fundamentalmente la **percepción de los participantes sobre la aplicación institucional del régimen remunerativo**, y no constituyen por sí mismas una constatación jurídica de la existencia de un nuevo proceso de homologación.

En consecuencia, el primer objetivo específico permite establecer que la homologación remunerativa presenta, entre los docentes encuestados, una valoración global concentrada principalmente en los niveles **bajo y medio**, tanto por el conocimiento declarado como por las percepciones relativas a su implementación. Este resultado evidencia la existencia de valoraciones diversas entre los participantes y debe entenderse dentro del carácter perceptivo del instrumento utilizado, sin convertir dichas percepciones en evidencia objetiva de cumplimiento o incumplimiento normativo por parte de la Universidad Nacional de Tumbes.

4.3.3 Discusión del segundo objetivo específico

Desde la teoría de la equidad de Adams (1965), estos resultados pueden interpretarse considerando que los trabajadores valoran la justicia de su remuneración mediante la comparación entre los aportes que realizan —como experiencia, responsabilidad, dedicación y esfuerzo— y las recompensas que reciben, así como mediante la comparación con determinados referentes. En el caso de los docentes universitarios, la presencia de percepciones diferenciadas respecto de la justicia y suficiencia de la remuneración resulta compatible con este planteamiento teórico, pues la valoración de la equidad no depende únicamente del monto percibido, sino también de la proporcionalidad que el trabajador advierte entre sus aportes y la retribución recibida.

En relación con el segundo objetivo específico, orientado a **determinar el nivel de percepción de los docentes sobre la equidad, suficiencia y justicia de sus remuneraciones en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024**, los resultados evidenciaron una media de **2,88** para la variable derecho a una remuneración equitativa y suficiente. Asimismo, el **31,1 %** de los docentes se ubicó en nivel bajo, el **24,4 %** en nivel medio y otro **24,4 %** en nivel alto; mientras que el **11,1 %** se situó en nivel muy bajo y el **8,9 %** en nivel muy alto. En conjunto, los niveles muy bajo y bajo representaron el **42,2 %**, frente al **33,3 %** correspondiente a los niveles alto y muy alto.

Estos resultados muestran que **no existe una valoración predominantemente alta** respecto de la justicia y suficiencia de las remuneraciones entre los docentes encuestados. Por el contrario, se observa una distribución heterogénea, con una

mayor proporción de participantes situada en los niveles bajos. Ello permite establecer que la percepción sobre la remuneración comprende valoraciones diferenciadas respecto de su suficiencia frente a las necesidades económicas, su proporcionalidad respecto de las responsabilidades asumidas y la percepción de justicia respecto de la retribución recibida.

Los resultados guardan relación con lo planteado por **Viveros (2020)**, quien vincula la suficiencia de la remuneración con la posibilidad de atender las necesidades del trabajador y alcanzar condiciones compatibles con una vida digna. En ese sentido, la distribución obtenida muestra que la percepción sobre la suficiencia remunerativa no resulta uniforme entre los docentes participantes.

Asimismo, **Morales (2024)** sostiene que la remuneración equitativa constituye un principio fundamental del derecho laboral vinculado con la existencia de una retribución justa de acuerdo con la naturaleza del trabajo, planteamiento que permite interpretar las respuestas relacionadas con la proporcionalidad y justicia de la remuneración.

Desde la perspectiva constitucional, los resultados adquieren relevancia en relación con el artículo 24 de la **Constitución Política del Perú**, que reconoce el derecho del trabajador a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual. La equidad remunerativa supone, por tanto, que no existan diferenciaciones arbitrarias o discriminatorias entre situaciones equivalentes, mientras que la suficiencia se relaciona con la capacidad de la remuneración para satisfacer condiciones materiales compatibles con una vida digna. En este contexto, las percepciones recogidas muestran que una parte importante de los docentes no sitúa favorablemente estos componentes en la valoración de su remuneración.

No obstante, estos resultados **no permiten concluir que las remuneraciones efectivamente pagadas por la Universidad Nacional de Tumbes sean jurídica u objetivamente insuficientes o inequitativas**. El estudio no realizó una comparación de montos remunerativos, categorías docentes, escalas salariales, costo de vida ni remuneraciones efectivamente percibidas; por tanto, los hallazgos expresan la **percepción de los docentes participantes** respecto de la justicia y

suficiencia de su remuneración. Una determinación objetiva del cumplimiento del derecho reconocido en el artículo 24 de la Constitución requeriría complementar estas percepciones con información remunerativa y documental.

En consecuencia, respecto del segundo objetivo específico, se determinó que la percepción de los docentes sobre la equidad, suficiencia y justicia de sus remuneraciones presenta una mayor **concentración en los niveles bajo y medio**, aunque coexiste con un grupo de participantes que expresa valoraciones altas. Estos resultados evidencian que la percepción del derecho a una remuneración equitativa y suficiente no es homogénea entre los docentes estudiados y que las valoraciones desfavorables tienen una presencia relevante dentro de la muestra.

V. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó que existe una **relación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa** entre la homologación remunerativa y el derecho a una remuneración equitativa y suficiente de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, obteniéndose un coeficiente rho de Spearman de **0,885** y un nivel de significancia de **p < 0,001**. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se encontró evidencia estadística a favor de la hipótesis de investigación. Este resultado demuestra una asociación entre las percepciones de ambas variables, sin que pueda establecerse una relación de causalidad ni determinarse, a partir de estos datos, el cumplimiento objetivo del régimen de homologación remunerativa.

Segunda. Respecto del nivel de conocimiento e implementación percibida de la homologación remunerativa, se obtuvo una media de **2,79** en la dimensión conocimiento y de **2,85** en implementación percibida, mientras que la variable alcanzó una media global de **2,82**. Asimismo, el **33,3 %** de los docentes se ubicó en nivel bajo y el **31,1 %** en nivel medio, concentrándose en ambos niveles el **64,4 %** de los participantes. Por tanto, se determinó que la percepción global sobre la homologación remunerativa se concentra principalmente en los niveles bajo y medio, sin evidenciarse un predominio de valoraciones altas entre los docentes encuestados.

Tercera. En cuanto a la percepción sobre la equidad, suficiencia y justicia de las remuneraciones, se obtuvo una media de **2,88**. El **31,1 %** de los docentes se ubicó en nivel bajo, el **24,4 %** en nivel medio y el **24,4 %** en nivel alto; asimismo, los niveles muy bajo y bajo representaron conjuntamente el **42,2 %**, frente al **33,3**

% correspondiente a los niveles alto y muy alto. En consecuencia, se determinó que las percepciones de los docentes sobre la justicia y suficiencia de sus remuneraciones son heterogéneas, con una mayor presencia de valoraciones desfavorables que favorables. Estos resultados corresponden a la percepción de los participantes y no constituyen, por sí mismos, una determinación objetiva de

insuficiencia o inequidad remunerativa.

Cuarta. La incorporación de una **pregunta abierta opcional** permitió complementar el cuestionario estructurado con un espacio destinado a que los docentes expresaran libremente observaciones sobre la homologación remunerativa y la justicia de su remuneración. Debido al carácter complementario de esta pregunta y a que sus respuestas no fueron incorporadas a la base utilizada para el procesamiento estadístico, dichas apreciaciones **no fueron consideradas para la contrastación de la hipótesis ni para establecer tendencias generalizables**. No obstante, su inclusión permitió ampliar el instrumento más allá de las alternativas cerradas de la escala y recoger apreciaciones particulares de los participantes sobre las variables estudiadas.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. Al Congreso de la República y al Poder Ejecutivo, considerar, en la evaluación y desarrollo de las disposiciones relacionadas con el régimen remunerativo de los docentes de las universidades públicas, la vinculación existente entre la homologación remunerativa y el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, procurando mantener criterios claros y sostenibles en concordancia con el artículo 96 de la Ley N.º 30220, Ley Universitaria, y el artículo 24 de la Constitución Política del Perú.

Segunda. Al Ministerio de Economía y Finanzas y al Ministerio de Educación, fortalecer la difusión de criterios técnicos e información relacionada con el régimen remunerativo de los docentes de las universidades públicas, precisando sus alcances, escalas y disposiciones aplicables, considerando que los resultados mostraron que la percepción sobre el conocimiento e implementación de la homologación remunerativa se concentró principalmente en los niveles bajo y medio.

Tercera. A las autoridades de la Universidad Nacional de Tumbes —Rectorado, Consejo Universitario y Oficina de Planeamiento y Presupuesto—, realizar evaluaciones periódicas sobre la percepción de los docentes respecto de la equidad, suficiencia y justicia de sus remuneraciones, complementándolas, cuando corresponda, con información objetiva sobre categorías, escalas y remuneraciones efectivamente percibidas. Ello permitirá disponer de mayores elementos para distinguir las percepciones expresadas por los docentes de la situación remunerativa objetivamente verificable.

Cuarta. A las oficinas competentes en materia de Recursos Humanos y Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, incorporar mecanismos que permitan recoger, registrar y sistematizar las consultas y observaciones formuladas por los docentes respecto de la homologación remunerativa y la justicia de sus remuneraciones. Esto permitiría complementar las evaluaciones

estructuradas con las apreciaciones particulares de los docentes y disponer de información adicional para orientar las acciones de información y atención institucional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. En L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.

Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.

Arteta, J. (2 de octubre de 2020). Remuneración. Obtenido de Universidad para la Cooperación Internacional: www.ucipfg.com

Barahona, E. G. K. (2024). *La homologación y equiparación salarial establecida en el artículo 113 de la LOEI y su incidencia en el Derecho a la igualdad, al trabajo y al debido proceso de los docentes* [Universidad Regional AutónomadelosAndes "UNIANDES"]. https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/17932/1/UR-DER-PDI-017-2024.pdf

Barboza, H. M. del R. (2021). Impacto*, desde una perspectiva de género, de la discriminación remunerativa en las pensiones de jubilación del sistema privado de pensiones.* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://www.proquest.com/openview/a0fb0a58efeb8babab5a337986472daf/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y

Behar, R. D. S. (2008). Metodología de la investigación. In Shalom 2008 (Ed.), Arch.argent. Dermatol (A.Rubeira). http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro metodología investigación este.pdf

Cajma, M. H. M. (2020). *Aplicación del principio de primacía de la realidad en la determinación de la naturaleza remunerativa de los conceptos económicos percibidos en las relaciones laborales de la administración pública* [Universidad Nacional del Altiplano]. https://www.proquest.com/openview/dc622af83471c0c7740e95d54485b4be/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y

Chávez, L. J. R. (2020). *Consecuencias del ejercicio del Derecho a la Huelga en los trabajadores del régimen CAS* [Universidad de Huánuco]. https://core.ac.uk/download/pdf/344709638.pdf

Chávez, V. A. S. (2024). *Criterios del Tribunal Constitucional y la eficacia del acto*

administrativo firme por preparación de clases [Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. https://repositorio.untrm.edu.pe

Congreso de la República del Perú. (2014). *Ley N.º 30220, Ley Universitaria*. Diario Oficial *El Peruano*.

Constitución Política del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*.

Díaz, S. C. de F. (2024). *Régimen especial de contratación administrativa de servicios y la vulneración a la igualdad ante la ley en Tumbes 2022* [Universidad Nacional de Tumbes]. https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstreams/bebe7472-9198-4ce1-aec0-609ce3323561/download

Fernández, V. L. (2023). *Diseño de estructura salarial para asegurar la equidad remunerativa en una Universidad privada de la ciudad de Chiclayo, 2022* [Universidad Señor de Sipán]. https://repositorio.uss.edu.pe

Flores, B. R. P. (2021). *Los criterios de diferenciación salarial en el empleo público peruano: El caso de la equiparación salarial en el Seguro Social de Salud - Essalud* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://www.proquest.com/openview/f3b69dbbc4a83e6af83279f17b249a08/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y

Garat, M. (2019) "Los derechos fundamentales ante el orden público: una reformulación actual en el constitucionalismo español y uruguayo" Universidad de Sevilla. Disponible en: https://hdl.handle.net/11441/89695

Garrido, B. S. R. (2023). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos, Ancash, Perú, 2023* [Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/32585/CALIDAD_HOMOLOGACION_GARRIDO_BLAS_STEVEN_RICARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gualavisí, M. F. S. (2021). *Diseño de una política salarial a partir de la valoración por puntos de los cargos técnicos de una firma auditora en la ciudad de Quito, en el periodo 2019-2020* [Universidad Andina Simón Bolívar]. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8110/1/T3534-MDTH-Gualavisi-Diseño.pdf

Hernández, S. R. (2008). Metodología de la investigación (I. E. S. de C.V (ed.); SEXTA EDIC).

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodología_de_la_investigación.Rutas_cuantitativa_cualitativa_y_mixta-libre.pdf?160nse-content-disposition=inline%3B+file1681405836

Hernández, S. R. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (S. A. de C. V. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES (ed.)). https://repositoriobibliotecas.uv.cl/items/02b0eabb-bbb2-4375-9b5b-9468ee0d8174

Hernández Sampieri, Roberto- Fernández Collado Carlos- Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologiadelainvestigación 5ta Edición.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw Hill. Recuperado de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Huaricachi, Q. V. (2024). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la afectación de los derechos laborales de los obreros de la municipalidad de Leoncio Prado, Huánuco 2021-2022* [Universidad Tecnológica del Perú]. https://repositorio.utp.*edu*.pe/bitstream/handle/20.500.12867/9903/V.Huaricachi_Tesis_Titulo_Profesional_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jiménez, O. F. A. (2022). *Derechos de los trabajadores bajo el régimen laboral común con particularidades en el sector agrario* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/items/71bc370c-d9ce-41f2-b554-1ec94dfcce68

Medina, A. J. M., Eberhardt, M. L., & Ariza, A. (2021). La estabilidad de los gabinetes en la Argentina (1862-1930). *Aaeap*, 1–1180. https://www.aacademica.org/andrea.ariza/41.pdf#page=174

Meza, A. J. G. (2020). *La problemática de los derechos pensionarios de la Policía Nacional y Fuerzas Armadas* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://core.ac.uk/download/pdf/372708305.pdf

Ministerio de Economía y Finanzas. (2023). *Opinión N.° 0066-2023-DGGFRH/DGPA*.

Morales, L. I. F. (2024). *Diagnóstico y análisis de oportunidades de mejora en la*

aplicación de la Ley N° 30709: Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres en la gestión de remuneraciones en una empresa del sector financiero. [Pontifica Universidad Católica del Perú]. https://www.proquest.com/openview/cf7f508a2f958ddac94cc9cd9fc7a353/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y

Oliva, R. K. A. (2024). *Discriminación salarial por género y los factores que producen la brecha salarial en el régimen laboral privado* [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/12979

Poder Ejecutivo. (2005). *Decreto de Urgencia N.º 033-2005, que establece el marco del Programa de Homologación de los Docentes de las Universidades Públicas*.

Pizarro, T. M. (2019). Homologación de las categorías laborales de la "mujer." *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, *4*, 1–8. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/156579/CONICET_Digital_Nro.555c1f5c-5bdc-48be-a306-cb4e48a0d47d_V.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Quispe, E. N. (2019). *El control constitucional debe* determinar *el carácter remunerativo de la bonificación por función jurisdiccional en el Perú* [Universidad Nacional del Altiplano]. https://www.proquest.com/openview/44044c1d0ffec5b1629e53e8b5b4a80a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y

Quispe, T. C. L. (2025). *Discriminación remunerativa del servidor público contratado frente a la identidad de labor y horario de trabajo del nombrado, Huaura, 2023* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/11396/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rejas, C. B. H. (2022). *Incumplimiento de sentencias que ordenan el pago de remuneraciones en los expedientes judiciales sobre homologación y vulneración del Derecho constitucional a la tutela judicial efectiva de los docentes de la UNJBG, 2010-2019* [Universidad Privada de Tacna]. https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3153/Rejas-Chambe-Bernardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sonya, R. A. (2020). Caracterización del proceso laboral sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos, expediente N° 1515-2018, distrito judicial, 2018. In *Otonomi* (Vol. 20).

https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/19182/SUELDO_REINTEGRO_GARRIDO_BLAS_STEVEN_RICARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Souza Junior, P. R. (2022). A cultura machista e os prejuízos aos dissidentes ou divergentes das questões sexuais e de gênero. Revista de Gênero, Sexualidadee Direito, 7(2), 62. https://doi.org/10.26668/2525-9849/index_law_journals/2021.v7i2.8177

SUNAFIL. (2018). Superintendencia de Fiscalización Laboral. (Ministerio de Trabajo y promoción del empleo) Obtenido de Igualdad Salarial: https://trabajoapurimac.gob.pe/wp-content/uploads/19-05-2022-IGUALDADSALARIAL-2022.pptx.pdf

Surco, M. (2019) "Procedimiento sancionador y la vulneración de Principios constitucionales" Universidad autónoma de Lima. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.13067/679

Travezaño, M. (2022). *Coexistencia de Regímenes laborales en entidades públicas, como trato discriminatorio de los servidores públicos*. [Universidad Cesar Vallejo] https://www.ucv.edu.pe/

Tribunal Constitucional del Perú. (2008). *Sentencia recaída en el Expediente N.º 00023-2007-PI/TC*.

Tendencias Globales de Capital Humano. (2020). eloitte: 86% de empresas peruanas considera muy importante el bienestar de sus colaboradores. Perú Retail. Obtenido de www.peru-retail.com/deloitte-empresas-peruanas-considera-muy- importante-el-bienestar-colaboradores/96

Vives, C. L. A. (2019). *Estrategia de clima organizacional para mejor el desempeño laboral del personal administrativo* [Universidad Señor de Sipán]. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: "Relación de la homologación remunerativa con el derecho a una remuneración equitativa de docentes en la Universidad de Tumbes, 2024"

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	MÉTODOS
¿De qué manera la homologación remunerativa se relaciona con la garantía del derecho a una remuneración equitativa y suficiente de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, 2024?	**H1:** La homologación remunerativa se relaciona significativamente con la garantía del derecho a una remuneración equitativa y suficiente de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, 2024. **H0:** La homologación remunerativa no se relaciona significativamente con la garantía del derecho a una remuneración equitativa y suficiente de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.	Determinar la relación entre la homologación remunerativa y la garantía del derecho a una remuneración equitativa y suficiente de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.	**Bases teóricas:** Homologación remunerativa; normativa sobre homologación; instrumentos internacionales; remuneración equitativa y suficiente; docentes universitarios; dimensiones de las variables; teoría de la equidad de Adams. **Antecedentes:** internacionales, nacionales y regionales.	**Enfoque:** cuantitativo. **Tipo:** básico. **Diseño:** no experimental, transversal. **Alcance:** descriptivo-correlacional. **Método:** hipotético-deductivo. **Población:** 118 docentes principales nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes. **Muestra:** 45 docentes principales nombrados. **Muestreo:** no probabilístico, intencional. **Técnica:** encuesta. **Instrumento:** cuestionario estructurado de 15 ítems cerrados en escala Likert y una pregunta abierta opcional. **Análisis inferencial:** rho de Spearman, α = 0,05.
Problemas Específicos	**Hipótesis especifica:**	**Objetivos específicos**		
1. ¿Cuál es el nivel de conocimiento e implementación percibida de la homologación remunerativa en los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, 2024?	**No corresponde formular hipótesis específica**, por tratarse de un objetivo de alcance descriptivo.	**1. Determinar el nivel de conocimiento e implementación percibida de la homologación remunerativa en los docentesde la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.**	**Población**: 118 docentes principales de la universidad Nacional de Tumbes.	**Muestreo y Muestra:** 45 docentes principales (cuestionario)
2. ¿Cuál es el nivel de percepción de los docentes sobre la equidad, suficiencia y justicia de sus remuneraciones en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024?	**No corresponde formular hipótesis específica**, por tratarse de un objetivo de alcance descriptivo.	**2. Determinar el nivel de percepción de los docentes sobre la equidad, suficiencia y justicia de sus remuneraciones en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.**	**Técnica: Encuesta** **Instrumento: Cuestionario estructurado de 15 ítems cerrados con escala tipo Likert y una pregunta abierta opcional.**	

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Homologación remunerativa	Régimen aplicable a los docentes de las universidades públicas que Establecen la homologación de sus remuneraciones con las correspondientes a los magistrados judiciales, conforme al marco normativo vigente.	Conocimiento de la homologación remunerativa	Conocimiento del derecho a una remuneración equitativa y suficiente. Conocimiento de las normas sobre homologación remunerativa. Conocimiento de los criterios de equidad remunerativa. Conocimiento de los derechos laborales vinculados con la remuneración.	**Ordinal. Escala tipo Likert:** 1 = Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4 = De acuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo.
		Implementación percibida de la homologación remunerativa	Percepción sobre la implementación institucional de la homologación. Información sobre los criterios de homologación. Transparencia y participación percibida. Mecanismos institucionales de consulta o reclamo.	**Ordinal. Escala tipo Likert:** 1 a 5.
Derecho a una remuneración equitativa y suficiente	Derecho constitucional del trabajador a recibir una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual, de acuerdo con el artículo 24 de la Constitución Política del Perú.	Percepción sobre justicia y suficiencia de la remuneración	Suficiencia de la remuneración y relación con las necesidades y costo de vida. Equidad y proporcionalidad de la remuneración. Garantía, justicia y satisfacción respecto de la remuneración percibida.	**Ordinal. Escala tipo Likert:** 1 = Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4 = De acuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo.

Anexo 3. Consentimiento informado

Título del estudio:

"Relación de la homologación remunerativa con el derecho a una remuneración equitativa de docentes en la Universidad de Tumbes, 2024"

Investigador responsable:

Abogado Gary Rober Romainville Mozombite Maestría en Derecho Constitucional y Administrativo Universidad Nacional de Tumbes

1. Información sobre la investigación:

Se le invita a participar de manera voluntaria en una investigación académica cuyo propósito es determinar la relación entre la homologación remunerativa y la garantía del derecho a una remuneración equitativa y suficiente de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes.

Su participación consistirá en **responder un cuestionario dirigido a docentes**, con una duración aproximada de **10 a 20 minutos**.

2. Riesgos y beneficios:

Riesgos: Su participación no implica riesgos físicos ni psicológicos. La información proporcionada será tratada de forma confidencial.

Beneficios: Su aporte contribuirá al análisis académico de un tema relevante para la comunidad docente y puede servir como base para propuestas de mejora institucional.

3. Confidencialidad:

Toda la información obtenida será tratada con estricta confidencialidad y se utilizará únicamente con fines académicos. No se divulgará su nombre ni ninguna información que permita su identificación. Los datos serán anonimizados en el informe final.

4. Voluntariedad y derecho a retirarse:

Su participación es completamente voluntaria. Usted tiene derecho a no responder alguna pregunta si así lo desea, o retirarse del estudio en cualquier momento sin que ello implique perjuicio alguno.

5. Contacto del investigador:

Si desea obtener más información sobre esta investigación o ejercer su derecho de acceso a sus datos personales, puede comunicarse con:

Gary Rober Romainville Mozombite. Correo electrónico: garomo24@gmail.com Teléfono: 947562213

6. Declaración de consentimiento:

Yo, ___, he leído (o se me ha leído) la información anterior. He comprendido el propósito del estudio, las condiciones de mi participación y mis derechos como participante. Acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Firma del participante: _____

Fecha: _____/ _____/ _____

Firma del investigador: _____

Anexo 4. Cuestionario

Tema: "Relación de la homologación remunerativa con el derecho a una remuneración equitativa de docentes en la Universidad de Tumbes, 2024"

Instrucciones: Marque con una "X" la opción que más represente su opinión. Su participación es voluntaria y la información será tratada de forma confidencial.

I. Datos generales (opcional y anónimos)

1. **Tipo de nombramiento:**
   ☐ Nombrado ☐ Contratado
2. **Categoría docente:**
   ☐ Auxiliar ☐ Asociado ☐ Principal
3. **Antigüedad docente en la Universidad:**
   ☐ Menos de 5 años
   ☐ Entre 5 y 10 años
   ☐ Más de 10 años

Indicaciones: Califique del 1 al 5, donde: **1 = Totalmente en desacuerdo**, **2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo**

Sección I: Conocimiento de la homologación remunerativa

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	Conozco que la Constitución reconoce el derecho a una remuneración justa y suficiente.					
2	Estoy informado sobre las normas que regulan la homologación remunerativa en las Universidades públicas.					
3	Sé que la Ley Universitaria establece criterios para la equidad remunerativa entre docentes.					
4	Considero que los docentes tienen suficiente conocimiento de los derechos laborales relacionados con la remuneración.					

Sección II: Implementación percibida de la homologación remunerativa

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	En la Universidad Nacional de Tumbes se ha implementado un proceso,formal de homologación remunerativa.					
2	He sido informado oficialmente sobre los criterios aplicados en la homologación.					
3	El proceso de homologación se ejecutó de manera transparente y participativa.					
4	Existen mecanismos institucionales para resolver reclamos sobre la homologación.					

Sección III: Percepción sobre justicia y suficiencia de la remuneración

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	La remuneración que percibo es suficiente para cubrir mis necesidades básicas y familiares.					
2	Considero que la homologación ha contribuido a mejorar la equidad entre docentes con funciones similares.					
3	Mi remuneración actual refleja el nivel de responsabilidad y carga laboral que desempeño.					
4	Percibo que el proceso de homologación ha garantizado el derecho a una remuneración justa.					
5	Existe una brecha significativa entre la remuneración de los docentes y el costo de vida en la región.					
6	Me siento satisfecho con la remuneración que recibo como docente universitario.					
7	Creo que el Estado garantiza efectivamente nuestro derecho al trabajo digno en términos remunerativos.					

Sección IV: Observaciones (opcional)

¿Desea añadir alguna observación sobre el proceso de homologación o su percepción sobre la justicia de su remuneración?

_____

_____

_____

Anexo 5. Validación de Expertos

Anexo 6: Validación de expertos

I. INFORMACIÓN GENERAL

I.1 NOMBRE: Frank Alexander Díaz Valiente.
I.2 DNI DEL VALIDADOR: 46378953.
I.3 PROFESION DEL VALIDADOR: Abogado.
I.4 GRADO ACADEMICO DEL VALIDADOR: Maestro del Trabajo y de la Seguridad Social.
I.5 ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Derecho Civil / Derecho Laboral.
I.6 DENOMINACIÓN DEL INSTRUMENTO: Guía de entrevista
AUTOR DE INSTRUMENTO: Bach. Gary Rober Romainville Mozombite

INDICADORES DE EVALUACION	PARÁMETROS	NO ACEPTABLE		MINIMAMENTE ACEPTABLE	ACEPTABLE	
		MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Empleo de lenguaje de fácil comprensión, conciso, exacto y directo				x	
OBJETIVIDAD	Adecuación a principios y leyes científicas				x	
CONSISTENCIA	Fundado en lineamientos teóricos y científicos					x
COHERENCIA	Existe relación del contenido con la situación problemática, categorías, subcategorías y objetivos de la investigación					x

PERTINENCIA	Adecuación a la metodología de la investigación propuesta					x
SUFICIENCIA	Reúne los aspectos metodológicos básicos para los objetivos de la investigación propuesta en calidad y cantidad					x
RELEVANCIA	Aborda problemas o cuestiones esenciales para los objetivos de la investigación propuesta				x	
	RESULTADO PARCIAL					x
	RESULTADO TOTAL				x	

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

FAVORABLE	NO FAVORABLE	DEBE MEJORAR
Cumple con los requisitos para su aplicación	No cumple con los requisitos para su aplicación	Se deben subsanar las observaciones para aplicar
x		

VALIDADOR: Mg. Frank Alexander Díaz Valiente

Anexo 6: Validación de expertos

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 NOMBRE: Cinthia Milagros Cordova Rivera
1.2 DNI DEL VALIDADOR: 41581317
1.3 PROFESION DEL VALIDADOR: Abogada
1.4 GRADO ACADEMICO DEL VALIDADOR: Maestro
1.5 ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Derecho Empresarial
1.6 DENOMINACIÓN DEL INSTRUMENTO: Guía de entrevista
AUTOR DE INSTRUMENTO: Bach. Gary Rober Romainville Mozombite

INDICADORES DE EVALUACION	PARÁMETROS	NO ACEPTABLE		MINIMAMENTE ACEPTABLE	ACEPTABLE	
		MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Empleo de lenguaje de fácil comprensión, conciso, exacto y directo				X	
OBJETIVIDAD	Adecuación a principios y leyes científicas				X	
CONSISTENCIA	Fundado en lineamientos teóricos y científicos				X	
COHERENCIA	Existe relación del contenido con la situación problemática, categorías, subcategorías y objetivos de la investigación				X	
PERTINENCIA	Adecuación a la metodología de la investigación propuesta				X	

SUFICIENCIA	Reúne los aspectos metodológicos básicos para los objetivos de la investigación propuesta en calidad y cantidad				X	
RELEVANCIA	Aborda problemas o cuestiones esenciales para los objetivos de la investigación propuesta				X	
	RESULTADO PARCIAL				X	
	RESULTADO TOTAL				X	

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

FAVORABLE	NO FAVORABLE	DEBE MEJORAR
Cumple con los requisitos para su aplicación	No cumple con los requisitos para su aplicación	Se deben subsanar las observaciones para aplicar
X		

VALIDADOR:

Anexo 6: Validación de expertos

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 NOMBRE: Christian Joel Lopez Farias
1.2 DNI DEL VALIDADOR: 45204856
1.3 PROFESION DEL VALIDADOR: Abogado
1.4 GRADO ACADEMICO DEL VALIDADOR: Magister
1.5 ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Gestión Publica.
1.6 DENOMINACIÓN DEL INSTRUMENTO: Guía de entrevista
AUTOR DE INSTRUMENTO: Bach. Gary Rober Romainville Mozombite

INDICADORES DE EVALUACION	PARÁMETROS	NO ACEPTABLE		MINIMAMENTE ACEPTABLE	ACEPTABLE	
		MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Empleo de lenguaje de fácil comprensión, conciso, exacto y directo				X	
OBJETIVIDAD	Adecuación a principios y leyes científicas				X	
CONSISTENCIA	Fundado en lineamientos teóricos y científicos				X	
COHERENCIA	Existe relación del contenido con la situación problemática, categorías, subcategorías y objetivos de la investigación				X	
PERTINENCIA	Adecuación a la metodología de la investigación propuesta				X	

SUFICIENCIA	Reúne los aspectos metodológicos básicos para los objetivos de la investigación propuesta en calidad y cantidad				X	
RELEVANCIA	Aborda problemas o cuestiones esenciales para los objetivos de la investigación propuesta				X	
	RESULTADO PARCIAL				X	
	RESULTADO TOTAL				X	

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

FAVORABLE	NO FAVORABLE	DEBE MEJORAR
Cumple con los requisitos para su aplicación	No cumple con los requisitos para su aplicación	Se deben subsanar las observaciones para aplicar
X		

VALIDADOR:

Mg. Christian Joel Lopez Farias

Reg. ICHT. 400

Anexo 6: Validación de expertos

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 NOMBRE: VICTOR ROJAS LUJAN
1.2 DNI DEL VALIDADOR: 17908414
1.3 PROFESION DEL VALIDADOR: Abogado
1.4 GRADO ACADEMICO DEL VALIDADOR: DOCTOR
1.5 ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Derecho Ambiental / Derecho Administrativo
1.6 DENOMINACIÓN DEL INSTRUMENTO: Guía de entrevista
AUTOR DE INSTRUMENTO: Bach. Gary Rober Romainville Mozombite

INDICADORES DE EVALUACION	PARÁMETROS	NO ACEPTABLE		MINIMAMENTE ACEPTABLE	ACEPTABLE	
		MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Empleo de lenguaje de fácil comprensión, conciso, exacto y directo				X	
OBJETIVIDAD	Adecuación a principios y leyes científicas				X	
CONSISTENCIA	Fundado en lineamientos teóricos y científicos				X	
COHERENCIA	Existe relación del contenido con la situación problemática, categorías, subcategorías y objetivos de la investigación				X	
PERTINENCIA	Adecuación a la metodología de la investigación propuesta				X	

SUFICIENCIA	Reúne los aspectos metodológicos básicos para los objetivos de la investigación propuesta en calidad y cantidad				X	
RELEVANCIA	Aborda problemas o cuestiones esenciales para los objetivos de la investigación propuesta				X	
	RESULTADO PARCIAL				X	
	RESULTADO TOTAL				X	

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

FAVORABLE	NO FAVORABLE	DEBE MEJORAR
Cumple con los requisitos para su aplicación	No cumple con los requisitos para su aplicación	Se deben subsanar las observaciones para aplicar
X		

VALIDADOR: Victor Rojas Luyan

