



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

## ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN



#### TESIS

### INFLUENCIA DE LOS REGÍMENES LABORALES EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES ORDINARIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN DE PUNO

PRESENTADA POR:

HIDALGO QUISPE JAVIER

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

CON MENCIÓN EN: GESTIÓN PÚBLICA

PUNO, PERÚ

2024

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**INFLUENCIA DE LOS REGÍMENES LABOR  
ALES EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS D  
OCENTES ORDINARIOS DE LAS UNIVER**

AUTOR

**HIDALGO QUISPE JAVIER**

RECuento de palabras

**20655 Words**

RECuento de caracteres

**96596 Characters**

RECuento de páginas

**97 Pages**

Tamaño del archivo

**2.3MB**

Fecha de entrega

**Jul 2, 2024 9:26 AM GMT-5**

Fecha del informe

**Jul 2, 2024 9:28 AM GMT-5**

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



Resumen



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**INFLUENCIA DE LOS REGÍMENES LABORALES EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES ORDINARIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN DE PUNO**



**PRESENTADA POR:**

**HIDALGO QUISPE JAVIER**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRO EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN**

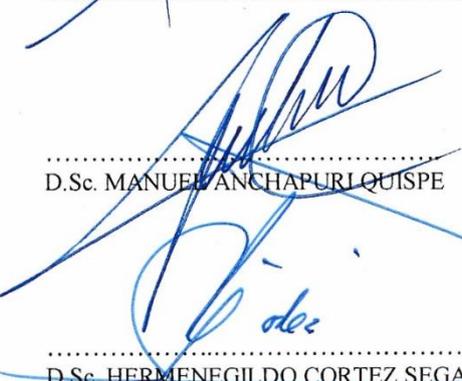
**CON MENCIÓN EN: GESTIÓN PÚBLICA**

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

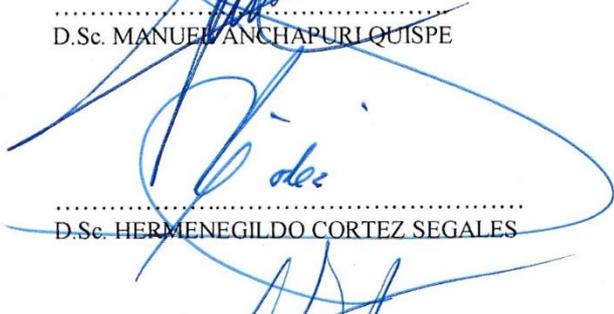
PRESIDENTE

  
.....  
D.Sc. HERMOGENES MENDOZA ANCCO

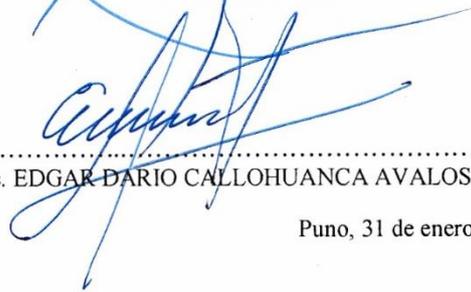
PRIMER MIEMBRO

  
.....  
D.Sc. MANUEL ANCHAPURI QUISPE

SEGUNDO MIEMBRO

  
.....  
D.Sc. HERMENEGILDO CORTEZ SEGALES

ASESOR DE TESIS

  
.....  
D.Sc. EDGAR DARIO CALLOHUANCA AVALOS

Puno, 31 de enero de 2024.

**ÁREA:** Gestión pública.

**TEMA:** influencia de los regímenes laborales en la calidad de vida de los docentes ordinarios de las Universidades Públicas de la Región de Puno.

**LÍNEA:** Gestión y responsabilidad social.



## DEDICATORIA

A mis padres y mi familia, quienes fueron las personas que me motivaron a seguir esta especialización correspondiente a mi carrera profesional.



## AGRADECIMIENTOS

Al señor Dios, quien me dio esta hermosa vida, la voluntad y la fuerza para superar las pruebas y lograr objetivos.

A mis padres quienes me dieron el apoyo moral e incondicional, que solo unos buenos padres podrían brindar a un hijo que quiere que ellos se sientan orgullosos.

A la escuela de post grado de la Universidad Nacional del Altiplano, a su plana docente y personal administrativo por la formación brindada.



## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS	ix
ACRÓNIMOS	x
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>REVISIÓN DE LITERATURA</b>	
1.1 Marco Teórico	4
1.1.1 Régimen laboral en el Perú	4
1.1.2 Ley Universitaria N°30220	5
1.1.3 Regímenes de Dedicación del Docente Universitario	7
1.1.4 Carga Laboral del Docente Universitario	8
1.1.5 Calidad de Vida en el Trabajo	9
1.2 Antecedentes	11
1.2.1 Internacionales	11
1.2.2 Nacionales	12
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
2.1 Identificación del problema	16
2.2 Enunciados del problema	17
2.2.1 Problema general	17
2.2.2 Problemas específicos	17
2.3 Justificación	17
2.4 Objetivos	18
2.4.1 Objetivo General	18
2.4.2 Objetivos Específicos	18
	iii



2.5	Hipótesis	18
2.5.1	Hipótesis general	18
2.5.2	Hipótesis específica	18

### **CAPÍTULO III**

#### **MATERIALES Y MÉTODOS**

3.1	Lugar de estudio	20
3.2	Población	22
3.3	Muestra	23
3.4	Método de investigación	24
3.4.1	Diseño de la investigación	24
3.4.2	Nivel de investigación	24
3.4.3	Método de investigación	25
3.4.4	Descripción del ámbito de investigación	25
3.4.5	Operacionalización y validación de variables, indicadores, técnica e instrumentos	25
3.5	Descripción de métodos por objetivos específicos	26
3.5.1	Identificar la relación entre los regímenes laborales y la calidad de vida de los docentes universitarios	26
3.5.2	Evaluar los efectos que generan los regímenes laborales en la calidad de vida de los docentes universitarios	28
3.5.3	Establecer los posibles desafíos a futuro de la docencia universitaria en universidades públicas	30

### **CAPITULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1	Resultados	32
4.1.1	Análisis Dimensional	32
4.1.2	Resultados del objetivo 1	37
4.1.3	Resultados del objetivo 2	45
4.1.4	Resultados del objetivo 3	52
4.2	Discusión	53
	CONCLUSIONES	58
	RECOMENDACIONES	59
	BIBLIOGRAFÍA	60
	ANEXOS	65





## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
1. División de grupos, niveles y criterios de contratación docente en universidades públicas	6
2. Docentes ordinarios de la UNA Puno, por área académica	22
3. Proporción de docentes por régimen laboral y área académica	24
4. Muestra total y sub muestras de docentes por régimen laboral y área académica	24
5. Matriz de indicadores	26
6. Frecuencias de la variable dedicación	32
7. Frecuencias de la dimensión soporte institucional en el trabajo	33
8. Frecuencias de la dimensión seguridad de vida en el trabajo	34
9. Frecuencias de la dimensión integración al puesto	34
10. Frecuencias de la dimensión satisfacción por el trabajo	35
11. Frecuencias de la dimensión bienestar a través del trabajo	35
12. Frecuencias de la dimensión desarrollo personal del trabajador	36
13. Frecuencias de la dimensión administración del tiempo libre	36
14. Frecuencias de la calidad de vida	37
15. Frecuencias de la dimensión soporte institucional en el trabajo	37
16. Tabla cruzada entre el régimen de dedicación y la dimensión soporte institucional	38
17. Tabla cruzada entre el régimen de dedicación y la dimensión seguridad de vida en el trabajo	39
18. Tabla cruzada entre el régimen de dedicación y la dimensión integración en el puesto de trabajo	40
19. Tabla cruzada entre el régimen de dedicación y la dimensión satisfacción por el trabajo	41
20. Tabla cruzada entre el régimen de dedicación y la dimensión bienestar logrado a través del trabajo	42
21. Tabla cruzada entre el régimen de dedicación y la dimensión desarrollo personal del trabajador	43
22. Tabla cruzada entre el régimen de dedicación y la dimensión administración del tiempo libre	44
23. Tabla cruzada entre el régimen de dedicación y la calidad de vida	44
	vi



24.	Pruebas de normalidad de Kolmogorov – Smirnov y Shapiro - Wilk	46
25.	Correlación bilateral de Spearman de la dedicación y la dimensión soporte institucional	48
26.	Correlación bilateral de Spearman de la dedicación y la dimensión seguridad de vida en el trabajo	48
27.	Correlación bilateral de Spearman de la dedicación y la dimensión integración en el puesto de trabajo	49
28.	Correlación bilateral de Spearman de la dedicación y la dimensión satisfacción por el trabajo	49
29.	Correlación bilateral de Spearman de la dedicación y la dimensión bienestar logrado a través del trabajo	50
30.	Correlación bilateral de Spearman de la dedicación y la dimensión Desarrollo personal del trabajador	50
31.	Correlación bilateral de Spearman de la dedicación y la dimensión administración del tiempo libre	51
32.	Correlación bilateral de Spearman de la dedicación y la calidad de vida	51



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
1. Universidad Nacional del Altiplano Puno	20
2. Organigrama de la Universidad Nacional del Altiplano	21
3. Porcentaje de docentes que pertenecen a un régimen y dedicación específica	77
4. Calificación de la dimensión soporte institucional en el trabajo	77
5. Calificación de la dimensión seguridad de vida en el trabajo	78
6. Calificación de la dimensión integración en el puesto	78
7. Calificación de la dimensión satisfacción por el trabajo	79
8. Calificación de la dimensión bienestar a través del trabajo	79
9. Calificación de la dimensión desarrollo personal del trabajador	80
10. Calificación de la dimensión administración del tiempo libre	80
11. Calificación de la calidad de vida	81
12. Régimen laboral versus dimensión de soporte institucional	81
13. Régimen laboral versus dimensión de seguridad de vida en el trabajo	82
14. Régimen laboral versus dimensión de integración al puesto de trabajo	82
15. Régimen laboral versus dimensión de satisfacción por el trabajo	83
16. Régimen laboral versus dimensión de bienestar logrado a través del trabajo	83
17. Régimen laboral versus dimensión de desarrollo personal del trabajador	83
18. Régimen laboral versus dimensión de administración del tiempo libre	84
19. Régimen laboral versus calidad de vida	84



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
1. Matriz de consistencia	65
2. Encuesta aplicada a los docentes universitarios	66
3. Información recabada a través de las encuestas y codificadas	68
4. Etiquetas y nombres de los indicadores	74
5. Estadísticos descriptivos de las dimensiones de estudio	74
6. Gráficos estadísticos	77



## ACRÓNIMOS

CVT	: Calidad de vida en el trabajo
GPGRH	: Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos
MINEDU	: Ministerio de Educación
TUO	: Texto Único Ordenado
UNA	: Universidad Nacional del Altiplano



## RESUMEN

La investigación identificó, como los regímenes laborales para docentes ordinarios de la universidad pública influyen sobre su calidad de vida. Para lo cual se analizaron 7 dimensiones que corresponden a la calidad de vida de los docentes universitarios de la Universidad Nacional del Altiplano, para lo cual se usó la correlación de Spearman, previamente validado por el alfa de Cronbach y el estadístico Chi cuadrado. De las cuales, del total de docentes encuestados, señalaron que, dentro de las dimensiones mencionadas, la mayoría de ellos no se encontraban satisfechos, esto indica que su calidad de vida como docentes universitarios no es la mejor. Sin embargo, los regímenes laborales solo son una de las razones del estado actual de la calidad de vida de los docentes, pero al relacionarlos el régimen laboral y la calidad de vida. Encontramos que los regímenes laborales influyen de manera negativa en el soporte institucional, la seguridad de vida en el trabajo, integración al puesto de trabajo y la satisfacción por el trabajo; por otra parte, en las dimensiones de bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal de los trabajadores y administración del tiempo libre, los regímenes laborales influyen positivamente. Es así que los desafíos futuros de la docencia universitaria están compuestos en gran medida por las mejoras de las condiciones en los regímenes laborales; pero aún más importante en manos de las autoridades universitarias en la implementación de programas destinados a la mejora de aspectos esenciales.

**Palabras clave:** Calidad de vida, correlación, docencia universitaria, regímenes laborales, relación.



## ABSTRACT

The research identified how the work regimes for ordinary public university teachers influence their quality of life. For which 5 dimensions that correspond to the quality of life of university professors at the National University of the Altiplano were analyzed, for which the Spearman correlation was used, previously validated by Cronbach's alpha and the Chi square statistic. Of which, of the total number of teachers surveyed, they indicated that, within the dimensions mentioned, the majority of them were not satisfied, this indicates that their quality of life as university teachers is not the best. However, labor regimes are only one of the reasons for the current state of teachers' quality of life, but they are related. Finding that labor regimes negatively influence institutional support, life safety at work, and job satisfaction; On the other hand, in the dimensions of well-being achieved through work, personal development of workers and management of free time, labor regimes have a positive influence. Thus, the future challenges of university teaching are largely composed of improvements in conditions in labor regimes; but even more important in the hands of the university authorities and the implementation of programs aimed at improving essential.

**Keywords:** Labor regimes, quality of life, university teaching, relationship, correlation.

## INTRODUCCIÓN

En el Perú, uno de los sectores más importantes para la sociedad y el gobierno es el sector educativo. En este documento se presenta un énfasis especial en la educación superior, y dentro de ella nos enfocamos en la docencia universitaria, tratando los regímenes laborales y como estos influyen en la calidad de vida de los docentes universitarios.

En el Perú el régimen laboral privado implementado en el sector público no produjo los resultados esperados de eficiencia y competitividad atribuidos al sector privado. Esto ocasionó que este régimen no se implemente en las universidades públicas del país, puesto que se temía que se modifique los pequeños logros alcanzados. Sin embargo los regímenes laborales actuales de la docencia universitaria tampoco demuestran mucho avance en la mejora de la calidad de vida o desempeño de los docentes (Martínez, 2021).

Por ello la investigación, tiene como objetivo, identificar cómo influyen los regímenes laborales para docentes ordinarios de la universidad pública, sobre su calidad de vida. Por lo que se analizó cada régimen laboral y como es que cada uno de ellos tiene influencia sobre la calidad de vida de los docentes; mientras que la calidad de vida fue establecida tomando en cuenta indicadores como: soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre del docente universitario.

En el capítulo I, se expone el marco teórico, marco conceptual y los antecedentes; en el capítulo II, la identificación del problema, enunciado del problema, justificación, objetivos e Hipótesis; en el capítulo III, ámbito o lugar de estudio, población, muestra y métodos de la investigación; en el capítulo IV, los resultados, discusión y el contraste de las hipótesis; por último, se encuentran las conclusiones y recomendaciones.

## CAPÍTULO I

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 1.1 Marco Teórico

##### 1.1.1 Régimen laboral en el Perú

El servicio civil engloba a todas las personas que trabajan en el estado, para lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera L2 que permita atraer y retener el talento humano (Lobato, 2017). Actualmente existen 15 regímenes laborales en las entidades del estado, lo que conlleva un desorden en la administración pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos (SERVIR, 2012).

La carrera administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública; su objetivo, es contratar a personal idóneo, garantizar su permanencia y desarrollo sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles. (Calli Vilca, 2022)

Lo cual también se puede entender cómo, que se busca brindar al servidor público, de una buena calidad de vida en el trabajo.

De acuerdo a SERVIR (2012) los principios de la carrera administrativa son permanentes y se basa en los principios de:

- Igualdad de oportunidades: las posibilidades de desarrollo y las condiciones son diseñadas de forma general e impersonal.
- Estabilidad: el cese procede únicamente por causales expresas en la ley-
- Garantía del nivel adquirido: reconocimiento formal del nivel alcanzado por un servidor.
- Retribución justa y equitativa: regulada por un sistema único homologado que reconoce la compensación adecuada bajo los principios de equidad y justicia, según el nivel de la carrera en que se encuentra el servidor.

### 1.1.2 Ley Universitaria N°30220

La universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y docencia, que brinda formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural (Ministerio de Educación [MINEDU], 2014). La educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Integrada por docentes, estudiantes y graduados. Participan los representantes promotores, de acuerdo a ley. Las universidades son públicas o privadas.

La ley también establece que, la universidad tiene como fines: preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente la herencia científica, tecnológica, cultural y artística de la humanidad (Lobato, 2017). Formar profesionales íntegros con responsabilidad social, promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística, difundir el conocimiento universal en beneficio de la humanidad.

#### A. Situación de los Docentes Universitarios

Los docentes son un factor de calidad según la ley universitaria, por lo que exige el incremento de docentes con doctorado a tiempo completo. Además de tener como mínimo el grado de maestro para el ingreso a la docencia universitaria.

- Existen tres categorías dentro de los regímenes laborales del docente universitario, los cuales son:
- Docentes Ordinarios: Los cuales están conformados por los docentes principales, docentes asociados y docentes auxiliares de las universidades.
- Docentes Extraordinarios: Los cuales están conformados por los docentes eméritos, docentes honorarios y docentes de similares dignidades que señale cada universidad, que no podrán superar el 10% del número total de docentes que dictan en el respectivo semestre.
- Docentes Contratados: Son aquellos docentes que prestan servicios a plazo determinado en los niveles y condiciones que fija el

respectivo contrato, siendo formulado por cada universidad, acorde a sus necesidades laborales y requerimiento de profesionales.

Teniendo en conocimiento la conformación de los grupos de docentes acorde a (Ministerio de Educación, 2014) mediante su publicación de la Ley Universitaria No 30220, se tomará de ahora en adelante como referencia para esta investigación. La carrera divide a los docentes universitarios en tres grupos como los vimos anteriormente, pero tengamos en cuenta que no existe jerarquía entre ellos. Los tres grupos de docentes son ordinarios, extraordinarios y contratados, como se puede apreciar en la tabla siguiente:

**Tabla 1**

*División de grupos, niveles y criterios de contratación docente en universidades públicas*

Grupo	Niveles	Criterio
Profesores ordinarios	<ul style="list-style-type: none"><li>• Auxiliar (3 años)</li><li>• Asociado (5 años)</li><li>• Principal (7 años)</li></ul>	Antigüedad y grado académico
Profesores extraordinarios	<ul style="list-style-type: none"><li>• Visitante</li><li>• Investigador</li><li>• Honorario</li><li>• Emérito</li></ul>	A criterio de la Universidad
Profesores contratados	Prestan servicios a plazo determinado y bajo condiciones predeterminadas	A criterio de la Universidad

*Nota.* Servir – GPGRH.

El ingreso al grupo de profesores ordinarios, el grupo de mayor estabilidad laboral se realiza desde la categoría más baja, es decir, auxiliar. El ascenso de nivel tiene como requisito el cumplimiento de un número específico de años o común mente denominado por criterio de antigüedad (SERVIR, 2012).

Sin embargo, es posible ingresar directamente al máximo nivel, profesor principal, si se cuenta con el grado académico de profesional y se hace constancia de, al menos, diez años de ejercicio profesional y reconocida labor de investigación científica multidisciplinaria (SERVIR, 2012).

### 1.1.3 Regímenes de Dedicación del Docente Universitario

Tomando en cuenta la normativa planteada por Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) mediante la ley universitaria, si se considera el régimen de dedicación a la universidad, los profesores ordinarios pueden ser:

- **Docente a Tiempo Parcial:** Cuando dedica a las tareas académicas un tiempo menor a la jornada legal de trabajo, donde su permanencia es menos de cuarenta (40) horas semanales.
- **Docente a Tiempo Completo:** Cuando dedican su tiempo y actividad a las tareas académicas, donde su permanencia es de cuarenta (40) horas semanales, en el horario fijado por la universidad.
- **Docente a Dedicación Exclusiva:** Cuando tienen como única actividad ordinaria remunerada la que presta a la universidad. Desempeñando funciones designadas en la carga laboral.

Tomando en cuenta la información que nos brinda la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012) en sus publicaciones y haciendo una comparación respectiva se puede observar la existencia de mejoras en cuanto al desarrollo del marco normativo que regula este régimen laboral.

En cuanto compete al Docente Extraordinario se tiene conocimiento al respecto de ello acorde al TUO del Estatuto elaborado por la (ESTATUTO Universidad Nacional Del Altiplano, 2021) están compuestos por los Docentes Eméritos, Honorarios y Visitantes; pueden ejercer la docencia en cualquier nivel de la educación superior universitaria. Dándose a conocer con mayor amplitud en los siguientes:

- **Docentes Eméritos:** Son aquellos que habiendo alcanzado el límite de edad en el ejercicio de sus funciones y en reconocimiento a sus méritos sobresalientes en la docencia, investigación y producción intelectual son designados por Consejo Universitario a propuesta de Consejo de Facultad (UNA, 2021).
- **Docentes Honorarios:** Son aquellas personas nacionales o extranjeras del más alto nivel de producción intelectual, científico o artístico, que no sean

miembros de la comunidad universitaria y que se hagan merecedores de esta distinción, por sus méritos en el área del conocimiento (UNA, 2021).

- **Docentes Visitantes:** Son aquellos que, perteneciendo a otra universidad o centro de estudios superiores, o bien a instituciones científicas o técnicas nacionales o extranjeras, prestan sus servicios temporalmente en las universidades por un sistema de pasantía o intercambio (UNA, 2021).

Por consiguiente, teniendo conocimiento de las modalidades de la organización de la carrera del docente universitario se muestra claramente la estructura en cuanto se puede analizar de los párrafos anteriores; cabe resaltar que no se está considerando a los docentes contratados debido a que ellos se encuentran en el grupo de los docentes ordinarios.

#### **1.1.4 Carga Laboral del Docente Universitario**

Tomando en cuenta la normativa propuesta por la (Universidad Nacional del Altiplano, 2022) mediante el TUO se puede ver la composición y su forma de organización y manejo acorde al régimen laboral del docente universitario; estando definido y compuesto como podemos observar:

##### **A. Carga Lectiva**

Se llama carga lectiva a la que es dedicada a las labores propias del proceso de enseñanza – aprendizaje, donde la carga lectiva comprende los siguientes aspectos:

- Carga lectiva efectiva del docente; como mínimo diez (10) horas semanales.
- A la preparación de clases le corresponde agregar el 50% de la carga lectiva efectiva.
- Entonces, el total de horas consideradas para la carga lectiva del docente, es la suma de los dos (02) numerales anteriores.

##### **B. Carga no Lectiva**

Se llama carga no lectiva a la que es dedicada a otras labores propias de la función del docente universitario, donde el tiempo dedicado a la carga no lectiva es la diferencia de cuarenta (40) horas semanales con

el tiempo dedicado a la carga lectiva. Está dedicada a labores distintas a la enseñanza como:

- Investigación.
- Tutoría.
- Responsabilidad social.
- Gestión universitaria.
- Participación en producción de bienes y prestación de servicios.
- Otras que los reglamentos lo permitan.

Donde la carga laboral del docente universitario, tanto la lectiva como la no lectiva deberá ser presentada de manera escrita al inicio del semestre académico, por lo tanto, existe una cierta complejidad en que el docente tenga que auto asignarse sus trabajos y responsabilidades laborales.

Teniendo en cuenta el Artículo 235 del TUO de la (ESTATUTO Universidad Nacional Del Altiplano, 2021) en cuanto compete a la carga laboral de docentes ordinarios a tiempo parcial estos son distribuidos de acuerdo a la naturaleza de las escuelas profesionales, dedican no más del 50% de su carga laboral y el resto a actividades inherentes a la labor universitaria.

### 1.1.5 Calidad de Vida en el Trabajo

Dentro del marco contextual de la Calidad de Vida en el Trabajo se tomaron en cuenta tres definiciones con referencia a la investigación. Estando en conocimiento que en la actualidad se tiene en debate la temática de la seguridad y la salud en el trabajo. Por lo tanto, este tema representa en la actualidad un amplio campo de investigación.

Iniciando su definición de este tema según Ivancevich et al. (2011) nos dice que:

“La Calidad de Vida en el trabajo es una **filosofía de gestión** que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal”.

Para poder tener una mejor conceptualización del tema también se toma a la definición de Chiavenato (2000), el cual nos dice que:

“La calidad de vida en el trabajo (CVT) representa el grado en que los miembros de la organización pueden satisfacer sus necesidades personales con su actividad en la organización”.

Finalmente se toma a Garzón (2005) el cual nos muestra otros puntos de vista definiendo como se aprecia:

“La Calidad de Vida en el Trabajo puede tener varios significados, pero en los últimos años se ha consolidado como una filosofía de trabajo en las organizaciones participativas”.

Siendo la definición de este autor a diferencia de los otros, este nos muestra que la calidad de vida en el trabajo está representada por la constante actividad de los integrantes de la organización, estando liderado por los superiores desde una perspectiva filosófica que se fue construyendo con el pasar de los años.

Al ser un concepto que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las distintas necesidades, acorde al modelo de CVT – GOHISALO donde este modelo se apoya en la pirámide de las necesidades que es propuesta por Maslow permitiendo el mejor desarrollo de nuevas teorías e investigar. El modelo CVT-GOHISALO tiene varias dimensiones las cuales son:

- Soporte Institucional para el Trabajo: Representado por los elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo (Alejo Manzano, 2008).
- Seguridad en el Trabajo: Son las características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución (Alejo Manzano, 2008).
- Integración al Puesto de Trabajo: Inserción del trabajador en el trabajo como una de sus partes, en correspondencia (Alejo Manzano, 2008).
- Satisfacción por el Trabajo: Se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo (Alejo Manzano,

2008). Incluye indicadores agrupados en los siguientes tipos o sub dimensiones.

- Bienestar Logrado a Través del Trabajo: Este representa al estado psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes logrados.
- Desarrollo Personal del Trabajador: Proceso de incremento de aspectos personales en relación a actividad laboral, el cual se valora junto a las demás dimensiones.
- Administración del tiempo libre: Definido como la forma en que se disfruta de la vida en el horario que no se realizan actividades laborales. Evalúa los sub dimensiones que se relacionan a los indicadores.

De acuerdo a lo propuesto por CVT – GOHISALO mediante el cuestionario elaborado por González et al. (2010), en el Instituto de investigación en salud ocupacional de México. El cual apunta a la evaluación de la apreciación que el empleado tiene frente a la calidad de vida lograda a través de su trabajo por medio de 7 dimensiones y 30 sub dimensiones, por medio de 74 ítems.

Se desarrolla la parte teórica y conceptual, desde un enfoque de actualidad y cambios que son generados por la modernización de los entornos sociales y laborales como nos indica (Obregon, 2018) por lo tanto este nuevo concepto teórico estará generando impacto en el campo de la investigación.

## 1.2 Antecedentes

### 1.2.1 Internacionales

En el ámbito internacional se tiene el artículo de Huerta et al. (2011) plantea la hipótesis de “Existe una relación positiva y significativa entre la Calidad de Vida Laboral y los Resultados Empresariales” la cual fue aceptada y aprobada en base a los resultados obtenidos en la investigación aplicando un modelo matemático; por último, el estudio revisado posee algunas limitaciones y que se presentan como futuras líneas de investigación.

Contribuyendo a ello Peñarieta et al. (2014) nos indica que la calidad de vida del profesional de enfermería en el primer nivel de atención está por debajo

de los parámetros de satisfacción ( $T \leq 40$ ), indicando una vulnerabilidad al riesgo de desequilibrio en la calidad de vida en el trabajo.

De la misma manera en el artículo publicado por Najul (2011) nos dice que la calidad de vida es una forma diferente de vida dentro de la organización que busca el desarrollo del trabajador que puede resultar beneficioso tanto para la organización como para el trabajador y los cuales se pueden reflejar en la motivación, evolución y desarrollo del trabajo, menores tasas de ausentismo, mayor eficiencia en la organización, de la calidad de su servicios y atención al cliente; de manera cualitativa.

### 1.2.2 Nacionales

En el ámbito nacional Loli et al. (2018) nos dicen que existe un alto porcentaje de profesionales insatisfechos con la calidad de vida que le brindan sus organizaciones, siendo éste, mayor que aquellos que están satisfechos; solo una parte menor de los profesionales habrían logrado experimentar satisfacción y bienestar físico, psicológico y social en su lugar de trabajo, sin duda con base en sus percepciones y valoraciones subjetivas y objetivas.

Mientras que desde una óptica del servicio civil Martínez (2021) señala que la calidad del servicio civil es fundamental para el trabajador y demostraría la capacidad del Estado para mejorar indicadores de ciudadanía. De la calidad del servicio civil dependen el diseño y formulación de políticas públicas. Además de la ejecución de los roles y funciones del estado. Es por ello que en los últimos años se ha generado tanto interés en esta materia y se han promovido reformas en los países

De la misma manera Peña et al. (2017) nos dicen que el profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia de un Hospital de Lima Metropolitana percibe una calidad de vida en el trabajo media (93,8%), de la misma manera que los porcentajes representan al total de los trabajadores.

Para ello Lobato (2017) determina que la calidad de vida laboral de la empresa se encuentra un nivel medio con una media de 2.64 puntos; lo mismo sucede con el compromiso organizacional quien alcanza similar nivel con una media de 2.57 puntos. Se encontró una correlación positiva moderada entre el

soporte institucional para el trabajo, la seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo con el compromiso organizacional de la empresa.

En la investigación de Cueva (2017) nos hace referencia a la existencia de cuatro condiciones encontradas donde la más resaltante está dentro de las condiciones no materiales influyentes en la calidad de vida laboral de las enfermeras asistenciales destacan el desempeño, los incentivos y las relaciones interpersonales.

Mientras que Castillo (2018) a diferencia de los antecedentes mencionados nos dice que el 57% de los encuestados manifiestan que el nivel es regular por lo que la calidad de vida profesional es moderada en trabajadores del área de recursos Humanos de la Sunat.

Desde la óptica del logro de aprendizaje, Chirinos (2019) menciona que intervienen muchas variables externas al sujeto, como la calidad del maestro, el ambiente de clase, la familia, el programa educativo y variables psicológicas o internas, como la actitud hacia la asignatura, la inteligencia, la personalidad, el autoconcepto del estudiante, la motivación; en suma, el logro de aprendizaje del alumno depende de su situación material, social y de cómo es consciente de su propio aprendizaje, que debe ser tomado en cuenta en el momento de evaluar su nivel de aprendizaje.

Por su parte Tocto (2019) indica que existe una relación entre el desempeño docente y el desarrollo de capacidades en los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Santa Catalina de la ciudad de Juliaca, lo que se refleja en el desarrollo de capacidades, donde el 56% de estudiantes posee un logro bueno, incluso en la preservación del medio ambiente, en cuanto al desempeño de los docentes se encuentra en un logro previsto con predominio en preparación para el aprendizaje de los estudiantes con la mayor frecuencia reflejada en un 60%.

Para Kryshko et al. (2020) el rol de la motivación como estrategia regular para el aprendizaje es parte del manejo de la calidad de condiciones dentro de la institución educativa e influye de manera positiva en el desarrollo. Por otra parte,

se considera la creación de estrategias como parte de la estructura académica, con base en la teoría y empleable en el cotidiano.

Para Nkhukhu et al. (2019) tratan las capacidades académicas desde el punto de vista afectivo, como un factor esencial en resultados clave como el desempeño laboral y la productividad, y se ha demostrado que tiene la relación positiva más fuerte con los comportamientos laborales positivos en comparación con el compromiso normativo y el compromiso de continuidad. Si bien algunos investigadores han encontrado que las asociaciones entre el compromiso afectivo y las variables demográficas eran generalmente bajas o débiles, este estudio no encontró asociaciones significativas entre los factores demográficos y el compromiso afectivo.

Según Altamirano (2019) las habilidades innovadoras que pueden ser aplicadas, dentro de la convivencia entre docencia y alumnado, influirían positivamente en el desarrollo de habilidades y reforzamiento de las mismas. Aplicando un enfoque cuantitativo, con la aplicación de encuesta, para docentes y estudiantes. El autor propone el diseño de una guía didáctica de estrategias metacognitivas para lecturas dinámicas, enlazadas al desarrollo de habilidades conjuntas.

Garifullina et al. (2019) demostraron el importante valor de la formación multicultural de jóvenes docentes para trabajar en un entorno multicultural, concluyendo que en la sociedad moderna no basta con la educación preescolar calificada. Sino de especialistas, se necesita personal docente cualificado y con formación en el ámbito de la formación multicultural, auto desarrollado, con orientación a los valores espirituales, así como la búsqueda de nuevos métodos de trabajo en el ámbito educativo.

Por su parte Broadbent y Poon (2015) mencionan que las estrategias de aprendizaje relacionadas a la gestión del tiempo, metacognición, pensamiento crítico y regulación del esfuerzo tenían correlaciones positivas significativas con el éxito académico en entornos en línea, aunque estos tamaños de efecto fueron menores que los encontrados en el aula tradicional.



Hasta la fecha de sustentación de la presente tesis, no se encontró más trabajos relacionados con el tema desarrollado, siendo aprobado por los jurados de tesis.

## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 2.1 Identificación del problema

Las universidades públicas en el Perú y en la región de Puno, tienen como misión fundamental desarrollar conocimiento científico, tecnológico y humanístico para formar profesionales de excelencia académica y elaborar alternativas integrales a los problemas prioritarios del país y la región Puno (Gutierrez, 2010).

En la investigación se tomó como lugar de estudio a la Universidad Nacional del Altiplano, puesto que tiene una amplia trayectoria institucional, y ha pasado por diferentes periodos de la historia, los cuales la han posicionado como la principal casa de estudios superior de la región de Puno, y una de las más importantes del sur del país, estando dentro de las 15 mejores universidades del país. Por lo cual es un referente de la problemática a la cual se enfrenta la docencia universitaria de las universidades públicas en todo el país y en especial en la región Puno. Puesto que, se enfrentan a diferentes retos académicos, uno de ellos en especial, es el tratamiento de los regímenes laborales, que rigen las condiciones laborales de los docentes ordinarios, lo que concuerda con lo encontrado por (Cueva, 2017), en cuanto a la calidad de vida de trabajadores.

La docencia universitaria, actualmente atraviesa una serie de reformas, que tienen que ver, no solamente con el nivel de salarios que reciben los docentes, sino con aspectos funcionales dentro de la ley universitaria, tales como la carga laboral, la labor de investigación, tutoría, asesoría de tesis de investigación, y demás funciones que cumplen los docentes universitarios (Ministerio de Educación, 2014).

Muchas veces la población docente ha mostrado su disconformidad con las reformas laborales que el gobierno ha emprendido, las cuales afectarían la calidad de vida de los docentes. Puesto que estas reformas no toman en cuenta soporte institucional de parte de la universidad hacia sus docentes, así como tampoco existe la implementación de seguridad en el trabajo. Esto trae como consecuencia que los docentes no se integren al puesto de trabajo, ni sientan satisfacción por el trabajo que realizan, lo que reduce su bienestar logrado través del trabajo. Esto hace cuestionar si el desarrollo personal del trabajador es bajo, también afecta la administración del tiempo libre del docente universitario afectando también su bienestar dentro de su hogar y su entorno familiar y

personal. Por lo tanto, nos preguntamos ¿Cómo los actuales regímenes laborales influyen en la calidad de vida de los docentes? Además, ¿Qué tipo de relación tiene los regímenes y la calidad de vida? ¿Cuál es la magnitud de sus efectos en la calidad de vida? ¿Cuáles son los desafíos que la docencia universitaria tendrá en el futuro?

## 2.2 Enunciados del problema

### 2.2.1 Problema general

- ¿De qué manera los regímenes laborales de los docentes ordinarios de las universidades públicas de la región Puno, influye en su calidad de vida, 2022?

### 2.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre los regímenes laborales y la calidad de vida de los docentes ordinarios de la universidad pública?
- ¿Cuáles son los efectos que generan los regímenes laborales en las funciones de la docencia universitaria?
- ¿Cuáles son los desafíos a futuro de la docencia universitaria en universidades públicas?

## 2.3 Justificación

La investigación surge motivada por la situación que atraviesan las Universidades públicas del país y la región Puno, en especial la Universidad Nacional del Altiplano. Puesto que enfrenta contantes retos y desafíos, pero a su vez es una puerta de especialización para una gran parte de la población que desea salir adelante.

Uno de los principales retos por los que atraviesa la Universidad, es la plana docente con la que cuenta. Desde el punto de vista organizacional al igual que un restaurante no puede funcionar sin un cocinero, la universidad no puede cumplir con sus funciones de educación superior, sin contar con docentes que sean capaces de brindar un buen servicio de enseñanza a los estudiantes. Muchas veces se critica la calidad de docentes que se tiene, pero no se critica las condiciones a las que son sometidos, y como estas condiciones repercuten en su calidad de vida.

En tal sentido, la investigación busca dar a conocer como los regímenes laborales actuales bajo los cuales se rigen los niveles remunerativos, así como el grado de funciones que deben cumplir los docentes afectan en la calidad de vida de los mismos. Para lo cual, la investigación identifica cada régimen y lo relacionara a la calidad de vida de los docentes; esto nos ha permitido encontrar diferentes niveles de calidad de vida generados por cada régimen laboral en la Universidad Nacional del Altiplano.

## **2.4 Objetivos**

### **2.4.1 Objetivo General**

- Identificar como influyen los regímenes laborales para docentes ordinarios de la universidad pública, sobre su calidad de vida.

### **2.4.2 Objetivos Específicos**

- Identificar la relación entre los regímenes laborales y la calidad de vida de los docentes universitarios.
- Evaluar los efectos que generan los regímenes laborales en las funciones de la docencia universitaria.
- Establecer los posibles desafíos a futuro de la docencia universitaria en universidades públicas.

## **2.5 Hipótesis**

### **2.5.1 Hipótesis general**

- Los regímenes laborales de los docentes ordinarios de la universidad pública influyen de manera directa sobre su calidad de vida, repercutiendo en la calidad de enseñanza

### **2.5.2 Hipótesis específica**

- Los regímenes laborales y la calidad de vida de los docentes ordinarios de la universidad pública, están directamente relacionados a través del nivel salarios y carga laboral.
- Los regímenes laborales, afectan las funciones de la docencia universitaria, imponiéndoles responsabilidades sin control adecuado sobre las mismas.



- Los desafíos futuros de la docencia universitaria en las universidades públicas dependerán del progreso que estos evidencien, siendo un primer paso, su influencia en el licenciamiento de las universidades

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1 Lugar de estudio

Esta investigación se realizó en la Universidad Nacional del Altiplano, una institución académica de renombre ubicada en el distrito, provincia y departamento de Puno. Concretamente, se encuentra en la zona de San José, en la dirección Avenida Sesquicentenario 1121, donde se concentran las instalaciones principales que albergan diversas facultades y servicios fundamentales para el desarrollo educativo y científico de la región.

Además, la universidad cuenta con una unidad administrativa estratégicamente posicionada en la Avenida El Sol 570, la cual desempeña un rol crucial en la gestión administrativa y operativa de la institución. Esta unidad no solo coordina aspectos administrativos internos, sino que también facilita la implementación de proyectos y la gestión de recursos, asegurando un funcionamiento eficiente y efectivo en apoyo a las metas académicas y de investigación de la universidad.

#### Figura 1

*Universidad Nacional del Altiplano Puno*

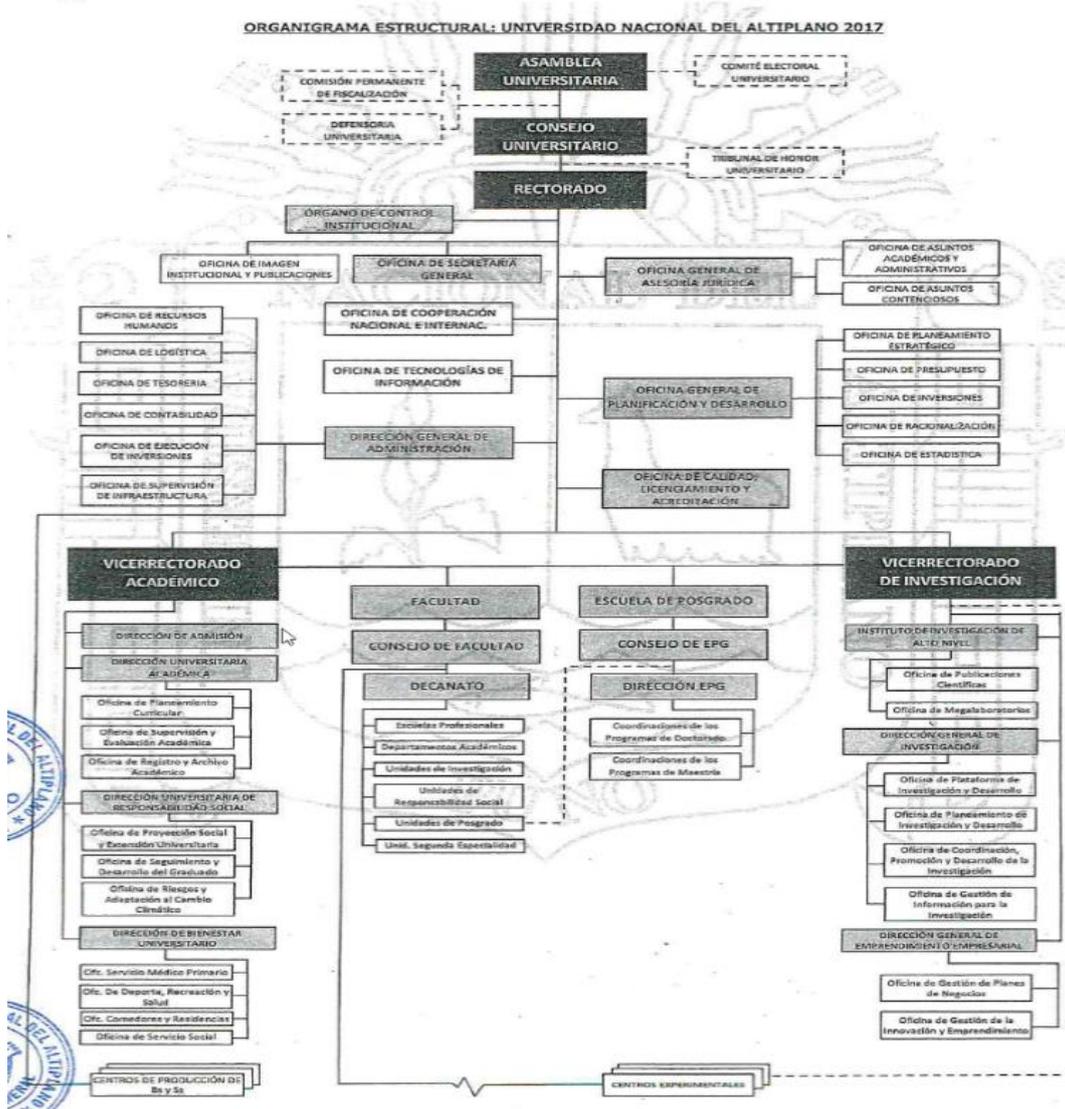


*Nota.* Revista Institucional de la UNA Puno.

Naturaleza jurídica: Art. 3° La UNA- PUNO, es una institución pública de educación superior universitaria, integrada por docentes, estudiantes y graduados. Tiene personería jurídica de derecho público, con sede en la Ciudad de Puno, República del Perú; se rige por las normas establecidas en la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria – Ley N° 30220, su Estatuto (Calli Vilca, 2022).

**Figura 2**

*Organigrama de la Universidad Nacional del Altiplano*



Nota. Revista Institucional de la UNA Puno.

### A. Características ambientales

La Universidad Nacional del Altiplano está situada en una región caracterizada por el clima propio del altiplano, el cual se caracteriza por ser seco y frío, con presencia de precipitaciones durante las estaciones de

primavera y verano. Además, al estar ubicada en una península dentro de la cuenca del lago Titicaca, la universidad se beneficia de los efectos termorreguladores de este importante cuerpo de agua.

### **B. Características socioeconómicas y culturales**

Socioeconómicamente, la población está compuesta por docentes, estudiantes y personal administrativo, compuesta culturalmente por descendientes de la cultura Aymara y la cultura Quechua.

## **3.2 Población**

La población en estudio está constituida por los docentes ordinarios de la Universidad Nacional del Altiplano, los cuales son descritos a continuación.

**Tabla 2**

*Docentes ordinarios de la UNA Puno, por área académica*

<b>Área</b>	<b>Principal (dedicación exclusiva)</b>	<b>Auxiliar (tiempo completo)</b>	<b>Asociado (tiempo parcial)</b>	<b>Total</b>
Ingenierías	123	70	3	196
Biomédicas	38	17	16	71
Sociales	150	73	3	226
Total	311	160	22	493

*Nota.* Oficina general de remuneraciones – Unidad de remuneraciones.

En cuanto compete a la Universidad Nacional de Juliaca se tiene en conocimiento la inexistencia de docentes en la calidad de ordinarios, debido a los distintos factores como los de la reciente convocatoria y su nulidad por problemas de la organización y manejo.

Por consiguiente, para el desarrollo de esta investigación se trabajará con la Universidad Nacional del Altiplano de Puno al contar con un amplio tiempo en la carrera laboral de la docencia, contando con un número suficiente que permita una mejor observación y análisis en la investigación, apelando al criterio de representatividad.

### 3.3 Muestra

Para esta investigación se utilizará un tipo de muestra probabilística aleatoria simple, según lo definido por Carrasco (2019). Este método asegura que cada miembro de la población tiene una probabilidad igual e independiente de ser seleccionado para formar parte de la muestra. Esta igualdad de probabilidades garantiza que no existe predisposición alguna para seleccionar a una persona en lugar de otra, lo que favorece la representatividad y la validez estadística de los resultados obtenidos.

La fórmula para calcular el tamaño de muestra cuando se conoce el tamaño de la población es la siguiente (Bernal, 2010):

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

n= tamaño de muestra

N = tamaño de la población 56

Z = nivel de confianza, cuando Z al 5% nivel de significancia es 1.96

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada de 50%

Q = probabilidad de fracaso 50%

e = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción) de 20%

Desarrollo:

Primero: se calculó la proporción equivalente de cada tipo de régimen por área universitaria, puesto que nuestro interés yace en los regímenes laborales, obteniéndose lo siguiente:

**Tabla 3**

*Proporción de docentes por régimen laboral y área académica*

Área	Principal (dedicación exclusiva)	Auxiliar (tiempo completo)	Asociado (tiempo parcial)
Ingenierías	40%	44%	14%
Biomédicas	12%	11%	73%
Sociales	48%	46%	14%
Total	100%	100%	100%

*Nota.* Oficina general de remuneraciones – unidad de remuneraciones.

Segundo: se calculó el tamaño de muestra para el total de cada régimen laboral, obteniéndose los tamaños de muestra por régimen laboral, los que son multiplicados por la proporción antes calculada, para calcular las sub muestras por área académica y régimen:

**Tabla 4**

*Muestra total y sub muestras de docentes por régimen laboral y área académica*

Área	Principal (dedicación exclusiva)	Auxiliar (tiempo completo)	Asociado (tiempo parcial)	Total
Ingenierías	9	9	2	20
Biomédicas	3	2	9	13
Sociales	11	10	2	22
n total	22	21	12	55

*Nota.* Oficina general de remuneraciones – unidad de remuneraciones.

### 3.4 Método de investigación

#### 3.4.1 Diseño de la investigación

Con un enfoque de investigación cuantitativo; esta investigación es de tipo explicativo causal, según Carrasco (2019) porque se encuentran relaciones de causa y efecto entre las variables de estudio. los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

#### 3.4.2 Nivel de investigación

El nivel es no experimental – Transversal, puesto que no se manipulan las variables de estudio, y es transversal porque se usa información de un momento



determinado en el tiempo o periodo de investigación con la finalidad de obtención y recopilación de información para procesarla.

### **3.4.3 Método de investigación**

Usando el método descriptivo y correlacional nos permite describir la calidad de vida de los docentes universitarios y como esta se ve afectada por los regímenes laborales y relaciona estas dos variables, midiendo el grado de influencia que ambos poseen sobre la otra.

### **3.4.4 Descripción del ámbito de investigación**

Las unidades objeto de estudio son los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, específicamente en el marco de los regímenes laborales a los cuales están sujetos los mismos docentes, y como es que este, influye en su calidad de vida dentro y fuera de la universidad.

### **3.4.5 Operacionalización y validación de variables, indicadores, técnica e instrumentos**

La información, en esencia, será obtenida para brindar datos a las variables de estudio relacionadas en la investigación, las cuales son:

**Tabla 5**

*Matriz de indicadores*

<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.</b>
Régimen de dedicación de los docentes	Dedicación exclusiva	Aplicación de encuestas y pruebas no paramétricas
	Dedicación a tiempo completo	
	Dedicación a tiempo parcial	
Calidad de vida en el trabajo	Soporte institucional para el trabajo	Encuestas y aplicación de pruebas no paramétricas.
	Seguridad en el trabajo	Correlación de Spearman
	Integración al puesto de trabajo	
	Satisfacción por el trabajo	
	Bienestar logrado a través del trabajo	
	Desarrollo personal del trabajador	
	Administración del tiempo libre	

### 3.5 Descripción de métodos por objetivos específicos

#### 3.5.1 Identificar la relación entre los regímenes laborales y la calidad de vida de los docentes universitarios

##### A. Descripción de variables

Se consideraron las dos variables descritas anteriormente, solo que se ahondo más en la variable calidad de vida, por tal motivo, se desarrolló un emparejamiento entre las dimensiones de los regímenes laborales y cada una de las dimensiones de la calidad de vida.

##### B. Descripción de materiales

Se ejecutó la encuesta contando con la participación y buena voluntad de los docentes de diferentes escuelas profesionales de la universidad.

Los materiales utilizados para la recolección de datos incluyen:

- **Internet:** Se emplea como fuente principal para acceder a la información relevante sobre los regímenes laborales objeto de estudio.
- **Computadora:** Es la herramienta principal para obtener y procesar la información recopilada durante la investigación.
- **Entrevistas:** Se realizaron entrevistas estructuradas para indagar sobre aspectos específicos del problema o fenómeno investigado. Este método proporcionó información primaria detallada, como se detalla en el Anexo 1.
- **Recolección documental:** Consistió en la obtención de datos de fuentes documentadas, como la oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano, a la que se solicitó información de la cantidad de docentes con la que cuenta la universidad

### C. Aplicación de prueba estadística

El coeficiente Alpha de Cronbach validó el cuestionario que abarcaba ambas variables, incluyendo los indicadores y cada uno de los ítems (preguntas de la encuesta) correspondientes. En total, la encuesta constó de 35 ítems.

#### C.1 Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2}{ST^2} \right)$$

Donde:

$\alpha$  es el coeficiente de alfa de Cronbach

$\sum S^2$  es la sumatoria de varianzas de los ítems

$ST^2$  es la varianza de la suma de los ítems

$k$  es el número de ítems

El alfa de Cronbach midió la consistencia que permite estimar la fiabilidad de un instrumento, cuanto más cercano a 1 mayor es la

consistencia. Si es mayor a 0.9 es excelente mientras que si es menor a 0.5 es inaceptable.

### **3.5.2 Evaluar los efectos que generan los regímenes laborales en la calidad de vida de los docentes universitarios**

#### **A. Descripción de variables**

Se consideraron las dos variables descritas anteriormente, solo que se ahondo más en la variable calidad de vida, donde se correlaciono cada una de las dimensiones de la calidad de vida con los regímenes laborales representados por sus dimensiones de dedicación.

#### **B. Descripción de materiales**

Se ejecutó la encuesta contando con la participación y buena voluntad de los docentes de diferentes escuelas profesionales de la universidad.

Los materiales de recolección de datos son:

- **Internet:** como la fuente de acceso a la información referente a los regímenes laborales.
- **Computadora:** como principal herramienta para la obtención y procesamiento de información.
- **Entrevistas:** Consistió en hacer preguntas orales sobre determinados aspectos del problema o fenómeno que se está investigando, obteniendo información primaria (véase anexo 1).
- **Escala de Likert:** fue usada en la encuesta, para medir las diferentes dimensiones y sus correspondientes indicadores, para cada una de las variables de estudio, consiste en la valoración de las respuestas brindadas por los entrevistados o encuestados para medir determinados aspectos contemplados en la investigación, los valores usualmente van del 1, 2, 3, 4 y 5.

## C. Aplicación de prueba estadística

La prueba estadística usada en este apartado, la correlación de Spearman con su respectiva prueba estadística “t”.

### C.1 Correlación de Spearman

Es el método inferencial más adecuado, debido a las características de la información existente, cumpliéndose con las características estadísticas como que no se cuenta con una distribución normal por lo que la muestra no es paramétrica y que se tiene una cantidad mayor 50 ( $n > 50$ ).

$$\rho = 1 - \frac{6 - \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$\rho$  es el coeficiente de correlación de Spearman

$d$  es la diferencia entre los correspondientes datos de orden de  $x - y$

$n$  es el número de parejas de datos

Este proceso es avalado por el estadístico de prueba “t” a un nivel de significancia del 15%, debido a la poca cantidad de datos que se tiene, donde el estadístico “t” calculado se calcula de la siguiente manera:

$$t = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{1 - \rho^2}{n - 2}}}$$

Donde:

$t$ , es el estadístico calculado, que nos ayuda a decidir cuál hipótesis aceptar.

$\rho$ , es el coeficiente calculado a través de la correlación de Spearman.

$n$ , es el número de observaciones o datos.

En cuanto a las hipótesis estadísticas planteadas para tomar la decisión de aceptar la validez del coeficiente de Spearman, es el siguiente:

Donde:

H0:  $\rho=0$  no existe correlación de Spearman

Ha:  $\rho \neq 0$  existe correlación

Para determinar el nivel de correlación se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- $\rho = -1$ , correlación negativa perfecta
- $-1 < \rho < -0.75$ , correlación negativa alta
- $-0.75 < \rho < -0.5$ , correlación negativa moderada
- $-0.5 < \rho < 0$ , correlación negativa débil
- $\rho = 0$ , no hay correlación
- $0 < \rho < 0.5$ , correlación positiva débil
- $0.5 < \rho < 0.75$ , correlación positiva moderada
- $0.75 < \rho < 1$ , correlación positiva alta
- $\rho < 1$ , correlación positiva perfecta

### 3.5.3 Establecer los posibles desafíos a futuro de la docencia universitaria en universidades públicas

#### A. Descripción de variables

Se consideraron las dos variables descritas anteriormente, y se consideró las perspectivas de desarrollo de las mismas, para poder brindar o dar a conocer los desafíos de la docencia universitaria.

#### B. Descripción de materiales

**Recolección documental:** Consistió en la obtención de información de investigaciones referentes que brindan un enfoque similar al nuestro.



### **C. Aplicación de prueba estadística**

No se aplicó para este resultado, sin embargo, este resultado toma como referencia a los objetivos 1 y 2 como importante evidencia empírica:

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Resultados

##### 4.1.1 Análisis Dimensional

En la investigación se logró encuestar a 120 docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, quienes respondieron la encuesta formulada en el proyecto de investigación. Esto nos ayudó a conseguir información para nuestros indicadores planteados.

Como variable independiente se tiene a los regímenes laborales, los cuales están representados por la dedicación a la cual están sujetos los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano.

**Tabla 6**

*Frecuencias de la variable dedicación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Dedicación exclusiva	10	8.30	8.30	8.30
	Tiempo completo	50	41.70	41.70	50.00
	Tiempo parcial	60	50.00	50.00	100.000
	Total	120	100.00	100.00	

*Nota.* Encuestas.

De acuerdo con la tabla 6 se encuestaron a 120 docentes de la Universidad Nacional del Altiplano. donde el 8.30% pertenecen al régimen de dedicación exclusiva. 41.70% pertenece a tiempo completo y 50.00% pertenece al régimen de tiempo parcial. Esta variable es la que explica el comportamiento de la calidad de vida en el trabajo de los docentes universitarios.

Por su parte la variable calidad de vida en el trabajo. está representada por 7 dimensiones las cuales se detallan continuación.

**Tabla 7**

*Frecuencias de la dimensión soporte institucional en el trabajo*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Nunca	45	37.50	40.90	40.90
	Regularmente	55	45.80	50.00	90.90
	Siempre	10	8.30	9.10	100.00
	Total	110	91.70	100.00	
Perdidos	Sistema	10	8.30		
Total		120	100.00		

En la tabla 7 se aprecia que. de los 120 encuestados. 40.90% indica que nunca ha sentido soporte institucional en el trabajo. 50.00% indica que regularmente siente soporte institucional. y el 9.10% indica que siempre ha sentido soporte institucional. Cabe resaltar que esta dimensión comprende la agrupación de indicadores del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo.

**Tabla 8**

*Frecuencias de la dimensión seguridad de vida en el trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	25.00	25.00
	Regularmente	70	58.30	83.30
	Siempre	20	16.70	100.00
	Total	120	100.00	100.00

En la tabla 8 se aprecia que, de los 120 encuestados, 25.00% indica que nunca ha sentido seguridad de vida en el trabajo, 58.30% indica que regularmente siente seguridad, y el 16.70% indica que siempre se ha sentido seguro en el trabajo. En esta dimensión se agrupa y considera las características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador en su relación con la institución.

**Tabla 9**

*Frecuencias de la dimensión integración al puesto*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	29.20	29.20
	Regularmente	65	54.20	83.30
	Siempre	20	16.70	100.00
	Total	120	100.00	100.00

En la tabla 9, esta dimensión de los 120 encuestados, 29.20% indica que nunca ha logrado integrarse en el puesto, 54.20% indica que su proceso de integración en el puesto de trabajo fue regular, y el 16.70% indica que siempre ha logrado integrarse en el puesto de trabajo. En esta dimensión se agrupa y considera la inserción del trabajador en el trabajo como una de sus partes, en correspondencia con la institución.

**Tabla 10**

*Frecuencias de la dimensión satisfacción por el trabajo*

		<b>Frecuen</b>	<b>Porcent</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje</b>
		<b>cia</b>	<b>aje</b>	<b>válido</b>	<b>acumulado</b>
Válido	Nunca	45	37.50	39.10	39.10
	Regularme	45	37.50	39.10	78.30
	nte				
	Siempre	25	20.80	21.70	100.00
	Total	115	95.80	100.00	
Perdid	Sistema	5	4.20		
os					
Total		120	100.0		

En la tabla 10 y figura 7. del total de encuestados. 39.10% indica que nunca ha sentido satisfacción por estar trabajando como docente, 39.10% indica que su satisfacción en el trabajo es regular, mientras que el 21.70% indica que siempre ha sentido satisfacción por su trabajo como docente. Cabe señalar que esta dimensión agrupa y considera indicadores de la vida cotidiana universitaria.

**Tabla 11**

*Frecuencias de la dimensión bienestar a través del trabajo*

		<b>Frecu</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje</b>
		<b>encia</b>		<b>válido</b>	<b>acumulado</b>
Válido	Nunca	25	20.80	22.70	22.70
	Regularment	65	54.20	59.10	81.80
	e				
	Siempre	20	16.70	18.20	100.00
	Total	110	91.70	100.00	
Perdid	Sistema	10	8.30		
os					
Total		120	100.0		

En la tabla 11 y figura 8, que está compuesta por indicadores que reflejan la situación económica y lo que logra conseguir con la misma. El 22.70% indica que nunca ha sentido bienestar a través del trabajo. 59.10% indica que su bienestar generado por el trabajo es regular. mientras que el 18.20% indica que siempre ha sentido bienestar generado por el trabajo desempeñado como docente.

**Tabla 12**

*Frecuencias de la dimensión desarrollo personal del trabajador*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	30	25.00	25.00	25.00
Válido	Regularmente	65	54.20	54.20	79.20
do	Siempre	25	20.80	20.80	100.00
	Total	120	100.00	100.00	

En la tabla 12 y en la figura 9, que está compuesta por indicadores que reflejan el desarrollo profesional de los trabajadores consiguieron durante todo su tiempo como docentes de la universidad. El 25.00% indica que nunca ha sentido desarrollarse profesionalmente. 54.20% indica que su desarrollo profesional fue regular. mientras que el 20.80% indica que siempre ha obtenido desarrollo profesional y personal.

**Tabla 13**

*Frecuencias de la dimensión administración del tiempo libre*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Nunca	55	45.80	45.80	45.80
do	Regularmente	50	41.70	41.70	87.50
	Siempre	15	12.50	12.50	100.00
	Total	120	100.00	100.00	

En la tabla 13 que está compuesta por indicadores que reflejan la distribución del tiempo de manera personal. entre trabajo y familia. sin afectar las actividades de cada caso. El 45.80% indica que nunca ha podido administrar su tiempo libre. 41.70% indica que ha administrado su tiempo regularmente. mientras que el 12.50% indica que siempre ha logrado administrar su tiempo libre.

**Tabla 14***Frecuencias de la calidad de vida*

		<b>Frecuen</b>	<b>Porcent</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje</b>
		<b>cia</b>	<b>aje</b>	<b>válido</b>	<b>acumulado</b>
Válido	Baja	35	29.20	36.80	36.80
	Regular	40	33.30	42.10	78.90
	Buena	20	16.70	21.10	100.00
	Total	95	79.20	100.00	
Perdidos	Sistema	25	20.80		
Total		120	100.00		

En esta dimensión de la tabla 14 y la figura 11, es el reflejo de las dimensiones antes mencionadas las cuales componen esta variable. Esta variable nos indica que. 36.80% de los encuestados tienen baja calidad de vida. 42.10% tiene una calidad de vida regular. y solo un 21.10% menciona tener una buena calidad de vida.

Estas variables y dimensiones. tienen un nivel de fiabilidad elevado. así lo muestra el alfa de Cronbach con un valor de 0.78. que se acerca al valor de 1. Esto indica que la información procesada es fiable.

**Tabla 15***Frecuencias de la dimensión soporte institucional en el trabajo*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0.78	9

#### 4.1.2 Resultados del objetivo 1

**Identificar la relación entre los regímenes laborales y la calidad de vida de los docentes universitarios.**

Para el desarrollo de este objetivo, se realizaron tablas cruzadas entre la variable independiente representada por la dedicación de los docentes, y la variable dependiente representada por todos sus indicadores.

**Tabla 16**

*Tabla cruzada entre el régimen de dedicación y la dimensión soporte institucional*

			Soporte institucional			Total
			Nunca	Regularmente	Siempre	
Dedicación	Dedicación exclusiva	Recuento	5	0	5	10
		% del total	4.5%	0.0%	4.5%	9.1%
	Tiempo completo	Recuento	15	30	0	45
		% del total	13.6%	27.3%	0.0%	40.9%
	Tiempo parcial	Recuento	25	25	5	55
		% del total	22.7%	22.7%	4.5%	50.0%
Total	Recuento	45	55	10	110	
	% del total	40.9%	50.0%	9.1%	100.0%	

La tabla 16 muestra la relación entre el régimen laboral y la dimensión de soporte institucional. Se muestra que el 5% de docentes a dedicación exclusiva, 14% de docentes a tiempo completo y 23% de los docentes a tiempo parcial; indican que nunca han sentido soporte institucional en la universidad. Por otra parte, el 27% de docentes a tiempo completo y 23% de docentes a tiempo parcial, indican que sienten soporte institucional de manera regular. Mientras que, solo el 5% de docentes a dedicación exclusiva y 5% de docentes a tiempo parcial, siempre han sentido soporte institucional de parte de la universidad.

**Tabla 17**

*Tabla cruzada entre el régimen de dedicación y la dimensión seguridad de vida en el trabajo*

			Seguridad de vida en el trabajo			Total
			Nunca	Regularmente	Siempre	
Dedicación	Dedicación exclusiva	Recuento	0	10	0	10
		% del total	0,0%	8,3%	0,0%	8,3%
	Tiempo completo	Recuento	10	30	10	50
		% del total	8,3%	25,0%	8,3%	41,7%
	Tiempo parcial	Recuento	20	30	10	60
		% del total	16,7%	25,0%	8,3%	50,0%
Total	Recuento	30	70	20	120	
	% del total	25,0%	58,3%	16,7%	100,0%	

La tabla 17 muestran la relación entre el régimen laboral y la dimensión de seguridad de vida en el trabajo. Se muestra que el 8% de docentes a tiempo completo y 17% de los docentes a tiempo parcial, indican que nunca han sentido seguridad de vida en el trabajo. Por otra parte, el 8% de docentes a dedicación exclusiva, 25% de docentes a tiempo completo y 25% de docentes a tiempo parcial, indican que sienten seguridad de vida en el trabajo de manera regular. Mientras que, solo el 5% de docentes a tiempo completo y 8% de docentes a tiempo parcial, siempre han sentido seguridad de vida en el trabajo en la Universidad Nacional del Altiplano.

**Tabla 18**

*Tabla cruzada entre el régimen de dedicación y la dimensión integración en el puesto de trabajo*

			Integración al puesto de trabajo			Total
			Nunca	Regularmente	Siempre	
Dedicación	Dedicación exclusiva	Recuento	5	0	5	10
		% del total	4.2%	0.0%	4.2%	8.3%
	Tiempo completo	Recuento	15	30	5	50
		% del total	12.5%	25.0%	4.2%	41.7%
	Tiempo parcial	Recuento	15	35	10	60
		% del total	12.5%	29.2%	8.3%	50.0%
Total		Recuento	35	65	20	120
		% del total	29.2%	54.2%	16.7%	100.0%
						%

Se muestra en la tabla 18 y la figura 14, la relación entre el régimen laboral y la dimensión de integración en el puesto de trabajo. Muestra que el 4% de docentes a dedicación exclusiva, 13% de docentes a tiempo completo y 13% de los docentes a tiempo parcial, nunca lograron integrarse al puesto de trabajo durante sus primeros años como docentes. A su vez, el 25% de docentes a tiempo completo y 29% de docentes a tiempo parcial, indican que lograron integrarse de manera regular en el puesto de docente en sus primeros años de labor. Mientras que, solo el 4% de docentes a dedicación exclusiva, 4% de docentes a tiempo completo y 8% de docentes a tiempo parcial, lograron integrarse fácilmente en su puesto de trabajo como docente de la Universidad Nacional del Altiplano.

**Tabla 19**

*Tabla cruzada entre el régimen de dedicación y la dimensión satisfacción por el trabajo*

			Satisfacción por el trabajo			Total
			Nunca	Regularmente	Siempre	
Dedicación	Dedicación exclusiva	Recuento	0	10	0	10
		% del total	0.0%	8.7%	0.0%	8.7%
	Tiempo completo	Recuento	20	15	15	50
		% del total	17.4%	13.0%	13.0%	43.5%
	Tiempo parcial	Recuento	25	20	10	55
		% del total	21.7%	17.4%	8.7%	47.8%
Total		Recuento	45	45	25	115
		% del total	39.1%	39.1%	21.7%	100.0%

Según la tabla 19 muestra la relación entre el régimen laboral y la dimensión de integración en el puesto de trabajo. Muestra que el 17% docentes a tiempo completo y 22% de los docentes a tiempo parcial, nunca lograron sentir satisfacción por el trabajo. A su vez, el 9% de docentes a dedicación exclusiva, 13% de docentes a tiempo completo y 17% de docentes a tiempo parcial, indican que lograron sentir satisfacción por el trabajo de manera regular. Mientras que, solo el 13% de docentes a tiempo completo y 9% de docentes a tiempo parcial, lograron sentir satisfacción por el trabajo realizado como docente de la Universidad Nacional del Altiplano.

**Tabla 20**

*Tabla cruzada entre el régimen de dedicación y la dimensión bienestar logrado a través del trabajo*

			Bienestar logrado a través del trabajo			Total
			Nunca	Regularmente	Siempre	
Dedicación	Dedicación exclusiva	Recuento	0	10	0	10
		% del total	0.0%	9.1%	0.0%	9.1%
	Tiempo completo	Recuento	10	30	5	45
		% del total	9.1%	27.3%	4.5%	40.9%
	Tiempo parcial	Recuento	15	25	15	55
		% del total	13.6%	22.7%	13.6%	50.0%
Total		Recuento	25	65	20	110
		% del total	22.7%	59.1%	18.2%	100.0%

Según la tabla 20 la relación entre el régimen laboral y la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo. Muestra que 9% de docentes a tiempo completo y 14% de los docentes a tiempo parcial, nunca sintieron bienestar logrado a través del trabajo. A su vez, el 9% de docentes a dedicación exclusiva, 27% de docentes a tiempo completo y 23% de docentes a tiempo parcial, indican que lograron sentir bienestar logrado a través del trabajo manera regular. Mientras que, solo el 5% de docentes a tiempo completo y 14% de docentes a tiempo parcial, lograron sentir bienestar logrado a través del trabajo como docente de la Universidad Nacional del Altiplano.

**Tabla 21**

*Tabla cruzada entre el régimen de dedicación y la dimensión desarrollo personal del trabajador*

			Desarrollo personal del trabajador			Total
			Nunca	Regularmente	Siempre	
Dedicación	Dedicación exclusiva	Recuento	5	5	0	10
		% del total	4.2%	4.2%	0.0%	8.3%
Tiempo completo	Tiempo completo	Recuento	10	30	10	50
		% del total	8.3%	25.0%	8.3%	41.7%
Tiempo parcial	Tiempo parcial	Recuento	15	30	15	60
		% del total	12.5%	25.0%	12.5%	50.0%
Total		Recuento	30	65	25	120
		% del total	25.0%	54.2%	20.8%	100.0%

Según la tabla 21 la relación entre el régimen laboral y la dimensión de desarrollo personal del trabajador. Muestra que 4% de docentes a dedicación exclusiva, 8% de docentes a tiempo completo y 13% de los docentes a tiempo parcial, nunca sintieron desarrollo personal. Por otra parte, el 4% de docentes a dedicación exclusiva, 25% de docentes a tiempo completo y 25% de docentes a tiempo parcial, indican que lograron el desarrollo personal siendo trabajadores. Mientras que, solo el 8% de docentes a tiempo completo y 13% de docentes a tiempo parcial, lograron desarrollo personal siendo docentes de la Universidad Nacional del Altiplano.

**Tabla 22**

*Tabla cruzada entre el régimen de dedicación y la dimensión administración del tiempo libre*

			Administración del tiempo libre			Total
			Nun ca	Regularment e	Siempr e	
Dedicación	Dedicación exclusiva	Recuento	10	0	0	10
		% del total	8.3%	0.0%	0.0%	8.3%
	Tiempo completo	Recuento	25	20	5	50
		% del total	20.8%	16.7%	4.2%	41.7%
	Tiempo parcial	Recuento	20	30	10	60
		% del total	16.7%	25.0%	8.3%	50.0%
Total		Recuento	55	50	15	120
		% del total	45.8%	41.7%	12.5%	100.0%

Según la tabla 22 la relación entre el régimen laboral y la dimensión de administración del tiempo libre. Muestra que 8% de docentes a dedicación exclusiva, 21% de docentes a tiempo completo y 17% de los docentes a tiempo parcial, nunca lograron administrar su tiempo libre. Por otra parte, el 17% de docentes a tiempo completo y 25% de docentes a tiempo parcial, indican que administran su tiempo libre de manera regular. Mientras que, solo el 4% de docentes a tiempo completo y 8% de docentes a tiempo parcial, lograron administrar su tiempo libre de la mejor manera siendo docentes de la Universidad Nacional del Altiplano.

**Tabla 23**

*Tabla cruzada entre el régimen de dedicación y la calidad de vida*

			Calidad de vida			Total
			Baja	Regular	Buena	
Dedicación	Dedicación exclusiva	Recuento	0	5	5	10
		% del total	0.0%	5.3%	5.3%	10.5%
	Tiempo completo	Recuento	10	20	10	40
		% del total	10.5%	21.1%	10.5%	42.1%
	Tiempo parcial	Recuento	25	15	5	45
		% del total	26.3%	15.8%	5.3%	47.4%
Total		Recuento	35	40	20	95
		% del total	36.8%	42.1%	21.1%	100.0%

Por último, según la tabla 23 mostradas anteriormente, la relación entre el régimen laboral y la calidad de vida de los docentes universitarios muestra que:

11% de docentes a tiempo completo y 26% de los docentes a tiempo parcial, tienen una baja calidad de vida como docentes. Por otra parte, el 5% de docentes a dedicación exclusiva, 21% de docentes a tiempo completo y 16% de docentes a tiempo parcial, indican que tienen una calidad de vida regular siendo docentes. Mientras que, solo el 5% de docentes a dedicación exclusiva, 11% de docentes a tiempo completo y 5% de docentes a tiempo parcial, tienen una calidad de vida buena, siendo docentes de la Universidad Nacional del Altiplano. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación muy marcada entre los regímenes laborales en este caso representados por la dedicación, y como está relacionada con la calidad de vida.

#### **4.1.3 Resultados del objetivo 2**

##### **Evaluar los efectos que generan los regímenes laborales en la calidad de vida de los docentes universitarios.**

Para iniciar con la ejecución de este objetivo, se realizó primeramente una prueba de normalidad, se consideró que, al tener una muestra de 120 docentes, se tomaron en cuenta los estadísticos de Kolmogorov – Smirnov, dejando de lado los estadísticos de Shapiro – Wilk los que son usados para muestras menores a 50.

Para este caso los criterios de decisión son:

Si la significancia  $< 0.05$ , la muestra no tiene una distribución normal, por lo que la muestra es no paramétrica.

Si la significancia  $> 0.05$ , la muestra tiene una distribución normal, por lo que la muestra es paramétrica.

**Tabla 24**

*Pruebas de normalidad de Kolmogorov – Smirnov y Shapiro - Wilk*

	Dedicación	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	GI	Sig
Calidad de vida	Dedicación exclusiva	0.329	1 0	0. 00	0.655	10	0.00
	Tiempo completo	0.250	4 0	0. 00	0.809	40	0.00
	Tiempo parcial	0.344	4 5	0. 00	0.730	45	0.00
Soporte institucional	Dedicación exclusiva	0.329	1 0	0. 00	0.655	10	0.00
	Tiempo completo	0.466	4 0	0. 00	0.539	40	0.00
	Tiempo parcial	0.344	4 5	0. 00	0.730	45	0.00
Seguridad de vida en el trabajo	Dedicación exclusiva	0.0	1 0	0. 0	0.0	10	0.00
	Tiempo completo	0.250	4 0	0. 00	0.809	40	0.00
	Tiempo parcial	0.283	4 5	0. 00	0.770	45	0.00
Integración al puesto de trabajo	Dedicación exclusiva	0.329	1 0	0. 00	0.655	10	0.00
	Tiempo completo	0.332	4 0	0. 00	0.765	40	0.00
	Tiempo parcial	0.303	4 5	0. 00	0.776	45	0.00
Satisfacción por el trabajo	Dedicación exclusiva	0.0	1 0	0. 0	0.0	10	0.00
	Tiempo completo	0.248	4 0	0. 00	0.768	40	0.00
	Tiempo parcial	0.283	4 5	0. 00	0.770	45	0.00
Bienestar logrado a travez del trabajo	Dedicación exclusiva	0.0	1 0	0. 0	0.0	10	0.00
	Tiempo completo	0.375	4 0	0. 00	0.681	40	0.00
	Tiempo parcial	0.278	4 5	0. 00	0.799	45	0.00
	Dedicación exclusiva	0.329	1 0	0. 00	0.655	10	0.00

De acuerdo a la tabla 24, los estadísticos de Kolmogorov – Smirnov, que arroja una significancia menor a 0.05; se determina que la muestra en no paramétrica, por lo que se usó la correlación no paramétrica de Spearman.

La correlación de Spearman se valida a través de la significancia bilateral, la que le da validez al coeficiente Rho calculado, si este es mayor a 0.05 se acepta la hipótesis de que no existe relación entre las variables estudiadas, pero si menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula, confirmando la relación entre las variables a través del coeficiente Rho calculado.

En cuanto al coeficiente Rho calculado, este tiene valores que muestran un determinado nivel de relación entre las variables, que pueden ser positivos o negativos:

- Si,  $-1 < \text{Rho} < -0.91$ , se tiene una correlación negativa perfecta
- Si,  $-0.90 < \text{Rho} < -0.76$ , se tiene una correlación negativa muy fuerte
- Si,  $-0.75 < \text{Rho} < -0.51$ , se tiene una correlación negativa considerable
- Si,  $-0.50 < \text{Rho} < -0.11$ , se tiene una correlación negativa media
- Si,  $-0.10 < \text{Rho} < -0.01$ , se tiene una correlación negativa débil
- Si,  $\text{Rho} = 0$ , no existe correlación
- Si,  $0.01 < \text{Rho} < 0.10$ , se tiene una correlación positiva débil
- Si,  $0.11 < \text{Rho} < 0.50$ , se tiene una correlación positiva media
- Si,  $0.51 < \text{Rho} < 0.75$ , se tiene una correlación positiva considerable
- Si,  $0.76 < \text{Rho} < 0.90$ , se tiene una correlación positiva muy fuerte
- Si,  $0.91 < \text{Rho} < 1$ , se tiene una correlación positiva perfecta

**Tabla 25**

*Correlación bilateral de Spearman de la dedicación y la dimensión soporte institucional*

			Dedicación	Soporte institucional
Rho de Spearman	Dedicación	Coefficiente de correlación	1.000	-0.097
		Sig. (bilateral)	.	0.314
		N	120	110
	Soporte institucional	Coefficiente de correlación	-0.097	1.000
		Sig. (bilateral)	0.314	.
		N	110	110

La tabla 25, muestra un nivel de significancia bilateral de 0.31 mayor a 0.05; por lo que estadísticamente no existiría relación entre los regímenes laborales y el soporte institucional. En el caso de que se aceptara un nivel de significancia mayor a 0.31, entonces los regímenes tendrían una correlación negativa débil.

**Tabla 26**

*Correlación bilateral de Spearman de la dedicación y la dimensión seguridad de vida en el trabajo*

			Dedicación	Seguridad de vida en el trabajo
Rho de Spearman	Dedicación	Coefficiente de correlación	1.000	-0.134
		Sig. (bilateral)	.	0.145
		N	120	120
	Seguridad de vida en el trabajo	Coefficiente de correlación	-0.134	1.000
		Sig. (bilateral)	0.145	.
		N	120	120

La tabla muestra un nivel de significancia bilateral de 0.13 mayor a 0.05; por lo que estadísticamente no existiría relación entre los regímenes laborales y la seguridad de vida en el trabajo. En el caso de que se aceptara un nivel de significancia mayor a 0.13, entonces los regímenes tendrían una correlación negativa media.

**Tabla 27**

*Correlación bilateral de Spearman de la dedicación y la dimensión integración en el puesto de trabajo*

			<b>Dedicación n</b>	<b>Integración al puesto de trabajo</b>
Rho de Spearman	Dedicación	Coeficiente de correlación	1.000	0.049
		Sig. (bilateral)	.	0.591
		N	120	120
	Integración al puesto de trabajo	Coeficiente de correlación	0.049	1.000
Sig. (bilateral)		0.591	.	
		N	120	120

La tabla 27 muestra un nivel de significancia bilateral de 0.59 mayor a 0.05; por lo que estadísticamente no existiría relación entre los regímenes laborales y la integración al puesto de trabajo. En el caso de que se aceptara un nivel de significancia mayor a 0.59, entonces los regímenes tendrían una correlación positiva débil.

**Tabla 28**

*Correlación bilateral de Spearman de la dedicación y la dimensión satisfacción por el trabajo*

			<b>Dedicación</b>	<b>Satisfacción por el trabajo</b>
Rho de Spearman	Dedicación	Coeficiente de correlación	1.000	-0.139
		Sig. (bilateral)	.	0.137
		N	120	115
	Satisfacción por el trabajo	Coeficiente de correlación	-0.139	1.000
Sig. (bilateral)		0.137	.	
		N	115	115

La tabla 28 muestra un nivel de significancia bilateral de 0.13 mayor a 0.05; por lo que estadísticamente no existiría relación entre los regímenes laborales y la satisfacción por el trabajo. En el caso de que se aceptara un nivel de significancia mayor a 0.13, entonces los regímenes tendrían una correlación negativa media.

**Tabla 29**

*Correlación bilateral de Spearman de la dedicación y la dimensión bienestar logrado a través del trabajo*

			<b>Dedicación</b>	<b>Bienestar logrado a través del trabajo</b>
Rho de Spearman	Dedicación	Coefficiente de correlación	1.000	0.049
		Sig. (bilateral)	.	0.610
		N	120	110
	Bienestar logrado a través del trabajo	Coefficiente de correlación	0.049	1.000
		Sig. (bilateral)	0.610	.
		N	110	110

La tabla 29 muestra un nivel de significancia bilateral de 0.61 mayor a 0.05; por lo que estadísticamente no existiría relación entre los regímenes laborales y el bienestar logrado a través del trabajo. En el caso de que se aceptara un nivel de significancia mayor a 0.61, entonces los regímenes tendrían una correlación positiva débil.

**Tabla 30**

*Correlación bilateral de Spearman de la dedicación y la dimensión Desarrollo personal del trabajador*

			<b>Dedicación</b>	<b>Desarrollo personal del trabajador</b>
Rho de Spearman	Dedicación	Coefficiente de correlación	1.000	0.108
		Sig. (bilateral)	.	0.241
		N	120	120
	Desarrollo personal del trabajador	Coefficiente de correlación	0.108	1.000
		Sig. (bilateral)	0.241	.
		N	120	120

La tabla 30 muestra un nivel de significancia bilateral de 0.24 mayor a 0.05; por lo que estadísticamente no existiría relación entre los regímenes laborales y el desarrollo personal del trabajador. En el caso de que se aceptara un nivel de significancia mayor a 0.25, entonces los regímenes tendrían una correlación positiva débil.

**Tabla 31**

*Correlación bilateral de Spearman de la dedicación y la dimensión administración del tiempo libre*

			Dedicación	Administración del tiempo libre
Rho de Spearman	Dedicación	Coeficiente de correlación	1.000	0.305**
		Sig. (bilateral)	.	0.001
		N	120	120
	Administración del tiempo libre	Coeficiente de correlación	0.305**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

La tabla 31 muestra un nivel de significancia bilateral de 0.00 menor a 0.05; por lo que estadísticamente existe relación entre los regímenes laborales y la administración del tiempo libre, teniendo una correlación positiva media.

**Tabla 32**

*Correlación bilateral de Spearman de la dedicación y la calidad de vida*

			Dedicación	Calidad de vida
Rho de Spearman	Dedicación	Coeficiente de correlación	1.000	-0.412**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	120	95
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	-0.412**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	95	95

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

La tabla 32 muestra un nivel de significancia bilateral de 0.00 menor a 0.05; por lo que estadísticamente existe relación significativa y de manera global entre regímenes laborales y la calidad de vida de los docentes universitarios. Sin embargo, esta es una correlación negativa media. Es decir, mientras más bajo sea

el nivel entre los regímenes laborales, más baja será la calidad de vida de los docentes universitarios.

#### 4.1.4 Resultados del objetivo 3

##### **Establecer los posibles desafíos a futuro de la docencia universitaria en universidades públicas**

En base a los objetivos anteriores, se demostró que la calidad de vida de los docentes universitarios se ve afectada estadísticamente por los regímenes laborales; especialmente en las dimensiones de satisfacción por el trabajo que representaría los ingresos generados por su labor docente y la administración del tiempo libre que representa el equilibrio entre el tiempo laborado y el tiempo destinado a actividades familiares y de ocio.

Sin embargo, existen muchas otras características de la vida cotidiana de los docentes universitarios que no son influidas directamente por los regímenes laborales, tales como:

Soporte institucional: esta dimensión comprende las coordinaciones desarrolladas por el gobierno universitario, quienes usan sus recursos para mejorar el bienestar de los docentes y apoyarlos en su labor con los estudiantes. En el objetivo 1, se observa que la mayor parte de docentes nunca han sentido soporte institucional, por lo tanto, es una dimensión que está más relacionada con la gestión de las autoridades competentes.

La seguridad de vida en el trabajo: esta dimensión comprende cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, relacionados a la existencia de servicios de salud y el buen estado de la infraestructura, de tal manera que reduzca los riesgos existentes dentro de la universidad. En el objetivo 1, se demuestra que la mayoría de docentes no sienten seguridad de vida en el trabajo, haciendo que esto también sea ajeno a los regímenes laborales, y se convierta en una cuestión de gestión universitaria.

La integración al puesto de trabajo: esta dimensión comprende indicadores como ambiente laboral en los primeros años de integración o ingreso a la labor docente. En el objetivo 1, se demostró que menos del 20% de docentes logro

integrarse satisfactoriamente en los primeros años de labor. Por lo que, esta dimensión también está ligada a la oficina de bienestar laboral de la universidad y no influenciada por los regímenes laborales.

Desarrollo personal del trabajador: esta dimensión representa el desarrollo profesional que esperan realizar los docentes. Sin embargo, en el objetivo 1 también se evidencio que solo 21% de los docentes en los regímenes a tiempo completo y tiempo parcial sienten el desarrollo personal, mientras que el resto no lo siente completamente. Esto también indica que, el desarrollo profesional de muchos docentes está sujeto a las condiciones de trabajo y si pueden lograr desenvolverse profesionalmente.

## 4.2 Discusión

En cuanto a la identificación de la relación entre los regímenes laborales y la calidad de vida de los docentes universitarios en cada una de sus dimensiones, como son:

- (i) la dimensión de soporte institucional en promedio el 23% de los docentes a tiempo parcial indican que nunca han sentido soporte institucional; por otra parte, el 27% de docentes a tiempo completo y 23% de docentes a tiempo parcial, indican que sienten soporte institucional regular.
- (ii) la dimensión de seguridad de vida en el trabajo se concentra en que el 8% de docentes a dedicación exclusiva, 25% de docentes a tiempo completo y 25% de docentes a tiempo parcial, sienten seguridad de vida en el trabajo regular.
- (iii) la dimensión de integración en el puesto de trabajo concentra a un 4% de docentes a dedicación exclusiva que nunca lograron integrarse al puesto de trabajo; mientras que el 25% de docentes a tiempo completo y 29% de docentes a tiempo parcial, indican que lograron integrarse de manera regular en el puesto de docente en sus primeros años de labor.
- (iv) la dimensión de integración en el puesto de trabajo. Muestra que el 17% docentes a tiempo completo y 22% de los docentes a tiempo parcial, nunca lograron sentir satisfacción por el trabajo y solo el 9% de docentes a dedicación exclusiva, lograron sentir satisfacción por el trabajo de manera regular.
- (v) la relación entre el régimen laboral y la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo, muestra que el 9% de docentes a dedicación exclusiva, 27% de docentes a

tiempo completo y 23% de docentes a tiempo parcial, indican que lograron sentir bienestar logrado a través del trabajo manera regular.

- (vi) la relación entre el régimen laboral y la dimensión de desarrollo personal del trabajador muestran el 4% de docentes a dedicación exclusiva, 25% de docentes a tiempo completo y 25% de docentes a tiempo parcial, indican que lograron el desarrollo personal siendo trabajadores.
- (vii) la relación entre el régimen laboral y la dimensión de administración del tiempo libre muestra que 8% de docentes a dedicación exclusiva y 21% de docentes a tiempo completo nunca lograron administrar su tiempo libre, por otra parte, 25% de docentes a tiempo parcial, indican que administran su tiempo libre de manera regular.

En general 26% de los docentes a tiempo parcial, tienen una baja calidad de vida como docentes. El 5% de docentes a dedicación exclusiva y 21% de docentes a tiempo completo indican que tienen una calidad de vida regular siendo docentes de la Universidad Nacional del Altiplano. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación muy marcada entre los regímenes laborales en este caso representados por la dedicación, y como está relacionada con la calidad de vida.

Concordamos con (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018), en que existe un alto porcentaje de profesionales insatisfechos con la calidad de vida que le brindan sus organizaciones, y el mismo caso para la mayoría de docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, sin duda con base en sus percepciones y valoraciones subjetivas y objetivas. De manera similar con (Castillo, 2018) que nos dice que más de la mitad de encuestados manifiestan que el nivel de satisfacción por sus trabajos es regular, por lo que la calidad de vida profesional es moderada en su institución pública.

En consecuencia, también podemos afirmar que lo mencionado por (Cuevas, 2009), quien indica que, la calidad de vida en el trabajo puede ser reducida por las inadecuadas condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo, casi nulas oportunidades nulas de capacidades, poca participación e insatisfacción profesional; lo que impide un inadecuado desenvolvimiento de los trabajadores.

Por lo tanto, también, concordamos con (Najul, 2011), en la afirmación de que los trabajadores buscan su desarrollo profesional, y dependiendo de las condiciones de la organización pueden reflejar en la motivación, evolución y desarrollo del trabajo,

menores tasas de ausentismo, mayor eficiencia en la organización, de la calidad de su servicios y atención al cliente. Por ejemplo, una situación relativamente contraria a la encontrada en la universidad, nos presenta (Peña, Viamonte, y Zegarra, 2017) en el sector salud donde las enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital de Lima Metropolitana percibe una calidad de vida en el trabajo media (93,8%), de la misma manera que los porcentajes representan al total de los trabajadores que sentían condiciones al menos regulares de trabajo.

En cuanto a la evaluación de los efectos que generan los regímenes laborales en la calidad de vida de los docentes universitarios, se encontró que:

- (i) los regímenes laborales y el soporte institucional, en el caso de que se aceptara un nivel de significancia mayor a 0.35, entonces los regímenes tendían una correlación negativa débil.
- (ii) los regímenes laborales y la seguridad de vida en el trabajo en el caso de que se aceptara un nivel de significancia mayor a 0.15, entonces los regímenes tendían una correlación negativa media.
- (iii) los regímenes laborales y la integración al puesto de trabajo. En el caso de que se aceptara un nivel de significancia mayor a 0.6, entonces los regímenes tendían una correlación positiva débil.
- (iv) los regímenes laborales y la satisfacción por el trabajo. En el caso de que se aceptara un nivel de significancia mayor a 0.15, entonces los regímenes tendían una correlación negativa media.
- (v) los regímenes laborales y el bienestar logrado a través del trabajo. En el caso de que se aceptara un nivel de significancia mayor a 0.65, entonces los regímenes tendían una correlación positiva débil.
- (vi) los regímenes laborales y el desarrollo personal del trabajador. En el caso de que se aceptara un nivel de significancia mayor a 0.25, entonces los regímenes tendían una correlación positiva débil.
- (vii) los regímenes laborales y la administración del tiempo libre, teniendo una correlación positiva media.

En general, los regímenes laborales y la calidad de vida de los docentes universitarios tienen correlación negativa media. Es decir, mientras más bajo sea el nivel entre los regímenes laborales, más baja será la calidad de vida de los docentes

universitarios. Por lo tanto concordamos con (Peñarieta et al., 2014) que nos indica que la calidad de vida del profesional tiene o es afectada por los riesgos en el trabajo.

Resultados afines fueron identificados por Lobato (2017) aunque en un contexto distinto al presente estudio. Según sus hallazgos, la calidad de vida laboral en la empresa se posiciona en un nivel medio, al igual que el compromiso organizacional. No obstante, se observan divergencias significativas en varias dimensiones específicas: el soporte institucional para el trabajo, la seguridad en el entorno laboral, la integración al puesto de trabajo, y la satisfacción laboral, respecto al grado de compromiso organizacional dentro de la empresa.

Estos hallazgos sugieren que, mientras que la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional alcanzan niveles similares a los reportados por Lobato (2017) existen diferencias notables en cómo se perciben y experimentan ciertos aspectos fundamentales del entorno laboral. Estas variaciones podrían reflejar diferencias contextuales entre los estudios, como la naturaleza específica de las organizaciones analizadas o las condiciones socioeconómicas y culturales que influyen en las percepciones y experiencias laborales de los empleados.

Establecer comparaciones detalladas entre los estudios proporciona una perspectiva más completa sobre los factores que influyen en la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, destacando la importancia de considerar contextos específicos al interpretar los resultados de investigación en este ámbito.

Por otra parte también coincidimos con Cueva (2017) nos hace referencia a la existencia de cuatro condiciones encontradas donde la más resaltante está dentro de las condiciones no materiales influyentes en la calidad de vida laboral de las enfermeras asistenciales destacan el desempeño, los incentivos y las relaciones interpersonales.

De manera similar, en otro contexto de servidores públicos no ligados a la educación (Gutierrez, 2010) nos dice que la calidad de vida en el trabajo es insatisfactoria, por diversidad de factores negativos que implican entornos con sobrecarga laboral, aspectos laborales y del trabajo.

En cuanto al establecimiento de posibles desafíos a futuro de la docencia universitaria en universidades públicas, se debe considerar lo expuesto por (Huerta, Pedraja, Contreras, y Almodóvar, 2011), que indican que debe existir una relación



positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y los resultados organizacionales, lo que debe ser investigado de manera constante para obtener buenos resultados.

En cuanto al papel del gobierno central Correa (2015) y Bustamente (2018), indican que se debe invertir y destinar recursos a la mejora de aspectos institucionales que puedan brindar condiciones razonables para un entorno de trabajo digno.

## CONCLUSIONES

- PRIMERO:** Se analizaron 5 dimensiones que corresponden a la calidad de vida de los docentes universitarios de la Universidad Nacional del Altiplano. De las cuales, del total de docentes encuestados, señalaron que, dentro de las dimensiones mencionadas, la mayoría de ellos no se encontraban satisfechos, esto indica que su calidad de vida como docentes universitarios no es la mejor. Sin embargo, los regímenes laborales solo son una de las razones del estado actual de la calidad de vida de los docentes, pero estando relacionados.
- SEGUNDO:** Luego de identificar que existe relación entre los regímenes laborales y la calidad de vida de los docentes en cada una de sus dimensiones; se evaluó los efectos que generan los regímenes laborales en la calidad de vida de los docentes, para lo cual se usó la correlación de Spearman encontrando que los regímenes laborales influyen de manera negativa en el soporte institucional, la seguridad de vida en el trabajo, la satisfacción por el trabajo; pero se debe tomar en cuenta que dichos resultados no fueron significativos estadísticamente, es decir, existen otras razones además de los regímenes laborales que influyen en el bienestar de los docentes.
- TERCERO:** Por otra parte, en las dimensiones de bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal de los trabajadores y administración del tiempo libre, los regímenes laborales influyen positivamente, además de que estos resultados son significativos estadísticamente a excepción de la dimensión bienestar logrado a través del trabajo, es decir los regímenes laborales si juegan un papel importante para el desarrollo personal y la administración del tiempo libre.
- CUARTO:** Es así que los desafíos futuros de la docencia universitaria están compuestos en gran medida por las mejoras de las condiciones en los regímenes laborales; pero en aun más importante en manos de las autoridades universitarias y la implementación de programas destinados a la mejora de aspectos esenciales como el un mayor soporte institucional, seguridad de vida en el trabajo, mejoras para la integración de los nuevos docentes, bienestar universitario para docentes, y el desarrollo personal.

## RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** Se recomienda analizar la influencia de otros factores sobre la calidad de vida de los docentes universitarios en la Universidad Nacional del Altiplano, puesto que esto influye directamente en el logro de objetivos institucionales, en la presente se pudo apreciar que los regímenes laborales son solo una de las puntas del iceberg que presenta la problemática de la docencia universitaria en la calidad de enseñanza.
- SEGUNDO:** Metodológicamente, el análisis de correlación, es una forma fiable de realizar inferencia, basándose en información real y existente. En esta investigación se usó un modelo de correlación de Spearman, sin embargo, existen otros modelos de correlación que ofrecen más esquemas de investigación que se pueden aplicar para esta línea de investigación, por lo que se recomienda aplicar nuevos métodos y modelos de inferencia estadística para investigar la gestión pública en sus diferentes presentaciones.
- TERCERO:** Los desafíos futuros de la docencia universitaria están compuestos por el avance de las tecnologías de información que juegan un papel importante, para lo cual la capacitación continua de los docentes también está ligada a estos desafíos. Por lo que, se recomienda también considerar los desafíos futuros que implica en avance de las tecnologías de la información.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alejo Manzano, Ciro (2008). *El principio de oportunidad y los factores que inciden en su mínima aplicación en las provincias de Puno y San Román*. [Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/783>
- Altamirano, E. (2019). *Las estrategias metacognitivas para el desarrollo del aprendizaje significativo. PROPUESTA: Diseñar una guía didáctica de lecturas dinámicas con estrategias metacognitivas*. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/39772/1/BFILO-PD-LE1-19-001.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2012). *Servicio Civil Peruano: Antecedentes, Marco Normativo Actual y Desafíos para la Reforma*. SERVIR. <https://www.gob.pe/institucion/servir/institucional>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. In *Pearson Education* (Vol. 3). <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigacion-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Broadbent, J., & Poon, W. L. (2015). Self-regulated learning strategies & academic achievement in online higher education learning environments: A systematic review. *Internet and Higher Education*, 27(September), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2015.04.007>
- Bustamente, B. (2018). *Ejecución de obras públicas por administración directa y liquidación técnica y financiera en la municipalidad provincial de canchis-cusco. Periodo 2017*". Universidad Andina del Cusco.
- Calli Vilca, Gladys (2022). *Ejecución de obras por administracion directa y su influencia en la liquidación técnico financiera en las Municipalidades Distritales de la Provincia de El Collao -Ilave, periodo 2017 - 2018*. [Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18766>
- Carrasco, S. (2019). *Metodologia de la Investigacion Cientifica*. San Marcos.
- Castillo, P. (2018). *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en trabajadores del área de RRHH de la SUNAT. Lima 2016* [Universidad Cesar Vallejo].

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17677/Castillo\\_MPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17677/Castillo_MPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill Interamericana.

<http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>

Chirinos, E. (2019). *Estrategias de Aprendizaje y Nivel de Logro de Aprendizaje de los Oficiales Alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la compañía de Material de Guerra en la Escuela de Material de Guerra del Ejército-2017*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Correa, S. E. (2015). *Auditoría de gestión al cumplimiento de las obras e inversiones presupuestadas para el año 2013 por el gobierno municipal del Cantón Morona* (Vol. 151) [Universidad Politécnica Salesiana].  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7523/1/UPS-CT004446.pdf>

Cueva, F. (2017). *Calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras asistenciales en el Centro Médico Naval – 2016* [Universidad Cesar Vallejo].  
<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2979774>

Cuevas, B. (2009). *Calidad de vida en el trabajo y eficacia administrativa en la dirección regional de comercio exterior y turismo zonal - juliaca, 2009* [Universidad Nacional del Altiplano].  
[https://biblioteca.unap.edu.pe/opac\\_css/index.php?lvl=publisher\\_see&id=11593&page=9&nbr\\_lignes=411&l\\_typedoc=](https://biblioteca.unap.edu.pe/opac_css/index.php?lvl=publisher_see&id=11593&page=9&nbr_lignes=411&l_typedoc=)

Garifullina, A., Zakirova, V., Bashinova, S., Pomortseva, N., & Garifullina, A. (2019). Self-Actualization of a Young Teacher's Personality in Multicultural Educational Environment. *V International Forum on Teacher Education, 1*, 291–303.  
<https://doi.org/10.3897/ap.1.e0177>

Garzón, M. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*. Universidad del Rosario. <https://editorial.urosario.edu.co/gpd-el-desarrollo-organizacional-y-el-cambio-planeado.html>

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO”.

- Ciencia & Trabajo*, 12(36), 332–340.  
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-562756?lang=es>
- Gutierrez, K. (2010). *Análisis de la calidad de vida laboral y la motivación en el personal de la reserva nacional del titicaca de la ciudad de Puno*.  
[https://biblioteca.unap.edu.pe/opac\\_css/index.php?lvl=publisher\\_see&id=11593&page=10&nbr\\_lignes=411&l\\_typedoc=](https://biblioteca.unap.edu.pe/opac_css/index.php?lvl=publisher_see&id=11593&page=10&nbr_lignes=411&l_typedoc=)
- Huerta, P., Pedraja, L., Contreras, S., & Almodóvar, P. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 17(4), 658–676. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28022784008.pdf>
- Ivancevich, M., Konopaske, R., Donnelly, H., & Gibson, L. (2011). *Organizaciones comportamiento, estructura y proceso*. McGraw-Hill.  
<https://www.buscalibre.pe/libro-organizaciones-comportamiento-estructura-y-procesos-13ed/9786071506108/p/4280847>
- Kryshko, O., Fleischer, J., Waldeyer, J., Wirth, J., & Leutner, D. (2020). Do motivational regulation strategies contribute to university students' academic success? *Learning and Individual Differences*, 82(November 2019), 101912.  
<https://doi.org/10.1016/j.lindif.2020.101912>
- Lobato, D. (2017). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017*. Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/10081>
- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., & Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación En Psicología*, 21(1), 27–50.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>
- Martínez, J. J. (2021). Gestión pública y servicio civil. In *CIES consorcio de investigación económica y social*.  
[https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/balance\\_y\\_agenda\\_jjmartinez.pdf](https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/balance_y_agenda_jjmartinez.pdf)
- Ministerio de Educación. (2014). *Ley Universitaria 30220*.

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0021/ley-universitaria-30220.pdf>

- Najul, J. (2011). El capital humano en la atención al cliente y la calidad de servicio. *Observatorio Laboral Resvista Venezolana*, 4(8), 23–35. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv4n8/art1.pdf>
- Nkhukhu, E., Brown, B., Wilson, D. R., Forcheh, N., Linn, J. G., & Fako, T. T. (2019). The affective commitment of academics in a university in Botswana. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 11(2), 12–19. <https://doi.org/10.5897/ijeaps2019.0595>
- Obregon, T. (2018). *Manual de relaciones individuales del trabajo*. Instituto Pacífico. [http://www.sancristoballibros.com/libro/manual-de-relaciones-individuales-del-trabajo\\_77503](http://www.sancristoballibros.com/libro/manual-de-relaciones-individuales-del-trabajo_77503)
- Peña, R., Viamonte, V., & Zegarra, S. (2017). *Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana, 2017* [Universidad Peruana Unión]. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/783/Rosario\\_Trabajo\\_Investigación\\_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/783/Rosario_Trabajo_Investigación_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Peñarieta, I., Santiago, S., Krederdt, S., Guevara, G., Carhuapoma, M., & Chavez, E. (2014). Validación del instrumento: “ Calidad de vida en el trabajo “ CVT-GOHISALO ” en enfermería del primer nivel de atención. *Revista Enfermería Herediana*, 7(2), 124–131. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/2562>
- Ranero, A., & Covalada, S. (2018). The financing of forest carbon projects: Existing experiences and opportunities in Mexico. *Madera y Bosques*, 24(Special Issue). <https://doi.org/10.21829/myb.2018.2401913>
- SERVIR (2012). El servicio civil peruano. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062273/SERVIR\\_-\\_El\\_servicio\\_civil\\_peruano.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062273/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano.PDF)
- Tocto, G. (2019). El Desempeño Docente Y Su Relación Con El Desarrollo De Capacidades En Estudiantes De Secundaria. *Revista de Investigaciones (Puno)* -



*Escuela de Posgrado de La UNA PUNO*, 8(1), 903–914.

<http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2019.1.112>

Universidad Nacional del Altiplano, Pub. L. No. 2021, 125 (2021).

<https://portal.unap.edu.pe/sites/default/files/ESTATUTOUNA2021.pdf>

Universidad Nacional del Altiplano. (2022). *Plan Estratégico Institucional 2022-2025*.

<https://transparencia.unap.edu.pe/documentos/PEI 2022-2025 UNA.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	INDICADOR
¿De qué manera los regímenes laborales de los docentes ordinarios de las universidades públicas de la región Puno, influye en su calidad de vida, 2022?	Identificar como influyen los regímenes laborales para docentes ordinarios de la universidad pública, sobre su calidad de vida	Los regímenes laborales de los docentes ordinarios de la universidad pública influyen de manera directa sobre su calidad de vida, repercutiendo en la calidad de enseñanza	RÉGIMEN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dedicación exclusiva</li> <li>- Dedicación a tiempo completo</li> <li>- Dedicación a tiempo parcial</li> </ul>
¿Cuál es la relación entre los regímenes laborales y la calidad de vida de los docentes ordinarios de la universidad pública?	Identificar la relación entre los regímenes laborales y la calidad de vida de los docentes universitarios.	Los regímenes laborales y la calidad de vida de los docentes ordinarios de la universidad pública, están directamente relacionados a través del nivel salarios y carga laboral.		
¿Cuáles son los efectos que generan los regímenes laborales en las funciones de la docencia universitaria?	Evaluar los efectos que generan los regímenes laborales en las funciones de la docencia universitaria.	Los regímenes laborales, afectan las funciones de la docencia universitaria, imponiéndoles responsabilidades sin control adecuado sobre las mismas.	CALIDAD DE VIDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posición en el primer plano: aspectos relacionados a la vida privada o exterior del trabajador.</li> <li>- Posición en el segundo plano: aspectos relacionados con el individuo y su relación con el trabajo.</li> <li>- Posición en el tercer plano: aspectos relacionados con la razón de ser del trabajo</li> </ul>
¿Cuáles son los desafíos a futuro de la docencia universitaria en universidades públicas?	Establecer los posibles desafíos a futuro de la docencia universitaria en universidades públicas.	Los desafíos futuros de la docencia universitaria en las universidades públicas dependerán del progreso que estos evidencien, siendo un primer paso, su influencia en el licenciamiento de las universidades		

## Anexo 2. Encuesta aplicada a los docentes universitarios



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRIA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN



### ENCUESTA

Con la finalidad de ejecutar la tesis de maestría denominada “*Análisis de los regímenes laborales de dedicación de los docentes ordinarios y sus efectos con la calidad de vida en el trabajo en las universidades nacionales de la región Puno 2019*” se realiza la siguiente encuesta.

#### DATOS GENERALES:

Nombres y apellidos: \_\_\_\_\_ Cod: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ sexo: F (  ) M (  )

Situación laboral:

Categoría:	Principal ( <input type="checkbox"/> ) Asociado ( <input type="checkbox"/> ) Auxiliar ( <input type="checkbox"/> )
Dedicación:	Dedicación exclusiva ( <input type="checkbox"/> ) Tiempo completo ( <input type="checkbox"/> ) tiempo parcial ( <input type="checkbox"/> )

Área al que pertenece: Ingenierías (  ) Sociales (  ) Biomédicas (  )

Escalas de la encuesta tipo Likert, para medir la calidad de vida en el trabajo CVT:

1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre

COMPONENTE	ESCALA				
	1	2	3	4	5
1. ¿la gestión educativa es coordinada y complementaria entre los niveles de gobierno de la universidad y los docentes universitarios?					
2. ¿la organización y funcionamiento del sistema educativo es orientada a los resultados educativos?					
3. ¿los sistemas de planeamiento, presupuesto, monitoreo y evaluación, son orientados a apoyar el logro de resultados en el aprendizaje y calidad educativa?					
4. ¿el fortalecimiento de capacidades de RH (autoridades y funcionarios), en todos los niveles es orientada a resultados?					
5. ¿la gestión ética y transparente con mecanismos internos consolidan la prevención de la corrupción?					
6. ¿se fortalece y consolida espacios de coordinación, participación y vigilancia en todos los niveles de gobierno que apoyen la mejora en los resultados de aprendizaje?					
7. ¿la política de prevención recoge el compromiso organizacional con la salud y seguridad en la universidad?					
8. ¿se fomenta la participación de los trabajadores en actividades de seguridad y salud que incluyan la participación en la toma de decisiones?					
9. ¿se forma y promueve las competencias de trabajadores, mejorando sus capacidades y aptitudes en la prevención de riesgos?					
10. ¿se comunica y transmite información sobre el medio de trabajo, posibles riesgos y forma correcta de combatirlos?					



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRIA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN



11. ¿se realiza la planificación preventiva y de emergencia, para reaccionar con serenidad y realizar acciones con rapidez y eficacia ante cualquier incidencia?					
12. ¿se controla y revisa, en base a las condiciones de trabajo y sucesos ocurridos al interior de la universidad?					
13. Al ingresar a laborar en la universidad ¿aprovecho y domino las tareas correspondientes a su labor docente?					
14. Al ingresar a laborar en la universidad ¿domino el lenguaje técnico e informal con colegas?					
15. Al ingresar a laborar en la universidad ¿se integró y desarrollo relaciones interpersonales con colegas?					
16. Al ingresar a laborar en la universidad ¿acogió como propios los valores y objetivos de la institución?					
17. Al ingresar a laborar en la universidad ¿se informó de la estructura de poder dentro de la institución?					
18. Al ingresar a laborar en la universidad ¿averiguo las tradiciones, costumbres, e historia de la institución?					
19. ¿dedica y participa en las actividades académicas y regulares en su trabajo?					
20. ¿se siente orgulloso de ser parte de la institución en la que labora?					
21. ¿siente que su labor en el trabajo es reconocida por los miembros de la institución?					
22. ¿tiene el sentimiento de autovaloración y autonomía en su labor como miembro de la institución?					
23. ¿siente que la retribución económica es suficiente para obtener beneficios generados por su trabajo?					
24. ¿siente que las necesidades básicas de vivienda, salud y alimentación, son cubiertas, al laborar en la institución?					
25. En el tiempo que ha laborado en la universidad ¿siente que ha obtenido logros profesionales?					
26. En el tiempo que ha laborado en la universidad ¿tiene expectativas de escalar en su desarrollo profesional y seguridad personal?					
27. En su tiempo libre ¿tiene que planificar la disposición de tiempo de ocio?					
28. ¿mantiene un equilibrio emocional entre el tiempo dedicado a la familia y al trabajo?					
29. ¿hasta ahora, el trabajo le ha permitido mantener las buenas relaciones entre usted y su familia?					
1-6 soporte institucional, 7-12 seguridad y salud en el trabajo, 13-18 integración en el puesto, 19-22 satisfacción por el trabajo, 23-24 bienestar, 25-26 desarrollo personal, 27-29 administración del tiempo libre					

### Anexo 3. Información recabada a través de las encuestas y codificadas

edad	sexo	cat	ded	area	gecc	ofre	prace	rhorr	mipc	ngra	ppss	pttd	ctpr	cipr	pper	crso
40	1	3	2	1	3	3	4	3	5	3	3	1	3	3	1	3
44	1	3	2	1	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
36	1	2	2	1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
45	1	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
46	1	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	1	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2
57	1	1	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
39	2	1	2	3	3	3	3	3		3	3	3	4	4	3	2
63	1	1	3	1	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3
38	1	2	1	1	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3
23	2	1	3	3	3	5	5	4	1	2	3	3	4	4	3	3
28	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
54	1	2	3	1	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4
28	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
59	1	1	2	1	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
39	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	1	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3
29	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
29	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
57	1	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
22	2	2	1	2	3	4	5	5	5	4	4	2	4	4	3	4
41	1	2	3	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
30	1	2	3	3	3	3		3		3	4	4	4	3	4	4
35	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
40	1	3	2	1	3	3	4	3	5	3	3	1	3	3	1	3
49	1	3	2	1	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
36	1	2	2	1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
45	1	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
46	1	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	1	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2
47	1	1	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
32	2	1	2	3	3	3	3	3		3	3	3	4	4	3	2
56	1	1	3	1	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3
45	1	2	1	1	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3
23	2	1	3	3	3	5	5	4	1	2	3	3	4	4	3	3
28	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
62	1	2	3	1	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4
28	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
55	1	1	2	1	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
57	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	1	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3
29	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
29	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2



65	1	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
22	2	2	1	2	3	4	5	5	5	4	4	2	4	4	3	4
41	1	2	3	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
30	1	2	3	3	3	3		3		3	4	4	4	3	4	4
33	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
40	1	3	2	1	3	3	4	3	5	3	3	1	3	3	1	3
57	1	3	2	1	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
36	1	2	2	1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
45	1	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
46	1	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	1	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2
59	1	1	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
57	2	1	2	3	3	3	3	3		3	3	3	4	4	3	2
46	1	1	3	1	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3
51	1	2	1	1	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3
23	2	1	3	3	3	5	5	4	1	2	3	3	4	4	3	3
28	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
57	1	2	3	1	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4
28	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
56	1	1	2	1	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
57	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	1	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3
29	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
29	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
42	1	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
22	2	2	1	2	3	4	5	5	5	4	4	2	4	4	3	4
41	1	2	3	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
30	1	2	3	3	3	3		3		3	4	4	4	3	4	4
32	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
40	1	3	2	1	3	3	4	3	5	3	3	1	3	3	1	3
39	1	3	2	1	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
36	1	2	2	1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
45	1	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
46	1	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	1	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2
46	1	1	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
41	2	1	2	3	3	3	3	3		3	3	3	4	4	3	2
41	1	1	3	1	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3
63	1	2	1	1	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3
23	2	1	3	3	3	5	5	4	1	2	3	3	4	4	3	3
28	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
64	1	2	3	1	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4
28	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
35	1	1	2	1	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
33	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	1	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3



29	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
29	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
65	1	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
22	2	2	1	2	3	4	5	5	5	4	4	2	4	4	3	4
41	1	2	3	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
30	1	2	3	3	3	3		3		3	4	4	4	3	4	4
56	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
40	1	3	2	1	3	3	4	3	5	3	3	1	3	3	1	3
38	1	3	2	1	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
36	1	2	2	1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
45	1	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
46	1	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	1	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2
46	1	1	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
59	2	1	2	3	3	3	3	3		3	3	3	4	4	3	2
58	1	1	3	1	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3
64	1	2	1	1	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3
23	2	1	3	3	3	5	5	4	1	2	3	3	4	4	3	3
28	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
40	1	2	3	1	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4
28	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
39	1	1	2	1	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
62	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	1	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3
29	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
29	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
47	1	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
22	2	2	1	2	3	4	5	5	5	4	4	2	4	4	3	4
41	1	2	3	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
30	1	2	3	3	3	3		3		3	4	4	4	3	4	4
37	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3

adñd	ltic	dric	avoi	ipdu	tchi	paat	sail	stri	sami	srst	smbc	stol	edps	ptpo	metf	tpbf
4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4
4	2	4	4	3	4	5	5	4	3	2	2	4	5	2	3	3
3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	1	4	4	4	4	4
5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3
3	4	2	3	2	1	2	5	3	1	2	2	4	2	4	2	2
2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	3	5	2	3			4	4	4	3	3
4	3	4	4	3	2	4	5	2	3		3	3	4	3	4	4



3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4
3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	2	4	4	3		4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	
3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	
4	2	4	4	3	4	5	5	4	3	2	2	4	5	2	3	3	
3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	1	4	4	4	4	4	
5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	
3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3	
3	4	2	3	2	1	2	5	3	1	2	2	4	2	4	2	2	
2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	
4	4	4	4	4	3	3	5	2	3			4	4	4	3	3	
4	3	4	4	3	2	4	5	2	3		3	3	4	3	4	4	
3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	
3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	2	4	4	3		4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	
3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	
4	2	4	4	3	4	5	5	4	3	2	2	4	5	2	3	3	
3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	1	4	4	4	4	4	
5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	
3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3	
3	4	2	3	2	1	2	5	3	1	2	2	4	2	4	2	2	
2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	



4	4	4	4	4	3	3	5	2	3		4	4	4	3	3
4	3	4	4	3	2	4	5	2	3		3	3	4	3	4
3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3
3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3
3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	2	4	4	3		4	2	3	3	2	4	4	4	3
3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4
4	2	4	4	3	4	5	5	4	3	2	2	4	5	2	3
3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	1	4	4	4	4
5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	4
3	4	2	3	2	1	2	5	3	1	2	2	4	2	4	2
2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	5	2	3			4	4	4	3
4	3	4	4	3	2	4	5	2	3		3	3	4	3	4
3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3
3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3
3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	2	4	4	3		4	2	3	3	2	4	4	4	3
3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4
4	2	4	4	3	4	5	5	4	3	2	2	4	5	2	3
3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	1	4	4	4	4
5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	4



3	4	2	3	2	1	2	5	3	1	2	2	4	2	4	2	2
2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	3	5	2	3			4	4	4	3	3
4	3	4	4	3	2	4	5	2	3		3	3	4	3	4	4
3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4
3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	2	4	4	3		4	2	3	3	2	4	4	4	3	4
3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3

Fuente: Encuestas

#### Anexo 4. Etiquetas y nombres de los indicadores

---

edad	Edad
sexo	Sexo
cat	Categoría
ded	Dedicación
area	Área
gecc	Gestión educativa coordinada y complementaria entre los niveles de gobierno de la universidad y docentes universitarios
ofre	Organización y funcionamiento orientado a resultados
prace	Sistemas de gestión orientados a resultados de aprendizaje y calidad
rhorr	Fortalecimiento de RH orientada a resultados
mipc	Mecanismos de prevención de la corrupción
ngra	Los niveles de gobierno apoyan en la mejora del aprendizaje
ppss	Políticas de prevención de salud y seguridad
pttd	Fomento de la participación en actividades de seguridad y salud
ctpr	Promueve competencias de trabajadores para la prevención de riesgos
cipr	Transmite información sobre posibles riesgos y como combatirlos
pper	Planificación preventiva para reaccionar ante incidencias
crso	Control y revisión de condiciones de trabajo y sucesos
adñd	Dominio de tareas de labor docente al inicio de labores
ltic	Iniciando a laborar domino el lenguaje técnico e informal con colegas Iniciando a laborar se integró y desarrollo relaciones interpersonales con colegas
dric	Iniciando a laborar acogió los valores institucionales como propios
avoi	Iniciando a laborar se informó de la estructura de poder en la institución
ipdu	Iniciando a laborar averiguo las tradiciones, costumbres e historia institucional
tchi	Participa en las actividades académicas y regulares
paat	Siente orgullo de pertenecer a la institución
sail	Su labor es reconocida por los miembros de la institución
stri	Tiene sentimiento de autoevaluación y autonomía en su labor
sami	Siente su retribución económica suficiente para obtener beneficios por su trabajo
srst	Siente que sus necesidades básicas son cubiertas por la institución
smbc	Siente que el tiempo laborado le hizo obtener logros profesionales
stol	Siente que el tiempo laborado le hace tener expectativas de escalar profesionalmente
edps	Siente que el tiempo libre le permite planificar su ocio
ptpo	Mantiene equilibrio emocional entre familia y trabajo
metf	El trabajo le permitió mantener las buenas relaciones entre usted y su familia
tpbf	

---

Fuente: Encuestas

#### Anexo 5. Estadísticos descriptivos de las dimensiones de estudio

---

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
ttl_calidadvida	95	84.00	127.00	98.7368	10.89037
N válido (por lista)	95				

$$98.73 - 0.75 * 10.9 = 90.55 = 91Ca$$

$$98.73 + 0.75 * 10.9 = 106.9 = 107$$

#### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Total soporte institucional	110	16.00	26.00	19.6364	2.59755
N válido (por lista)	110				

$$19.63 - 0.75 * 2.6 = 17.68 = 18$$

$$19.63 + 0.75 * 2.6 = 21.58 = 22$$

#### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Total de seguridad y salud	120	14.00	27.00	18.8333	2.93725
N válido (por lista)	120				

$$18.83 - 0.75 * 2.9 = 16.65 = 17$$

$$18.83 + 0.75 * 2.9 = 21 = 21$$

#### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
ttl_integracion	120	15.00	28.00	21.2917	3.00531
N válido (por lista)	120				

$$21.29 - 0.75 * 3 = 19.04 = 19$$

$$21.29 + 0.75 * 3 = 23.51 = 24$$

#### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
ttl_satisfacciontrabajo	115	11.00	20.00	14.9565	2.81721
N válido (por lista)	115				

$$14.96 - 0.75 * 2.82 = 13.19 = 13$$

$$14.96 + 0.75 * 2.82 = 17.07 = 17$$

**Estadísticos descriptivos**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
tfl_bienestar	110	2.00	8.00	6.1364	1.52338
N válido (por lista)	110				

$$6.14 - 0.75 * 1.52 = 5$$

$$6.14 + 0.75 * 1.52 = 7.28 = 7$$

**Estadísticos descriptivos**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
tfl_desarrollperso	120	5.00	10.00	7.3750	1.22346
N válido (por lista)	120				

$$7.38 - 0.75 * 1.22 = 6.47 = 6$$

$$7.38 + 0.75 * 1.22 = 8.29 = 8$$

**Estadísticos descriptivos**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
tfl_ocio	120	8.00	14.00	10.7917	1.56052
N válido (por lista)	120				

$$10.79 - 0.75 * 1.56 = 9.6 = 10$$

$$10.79 + 0.75 * 1.56 = 11.96 = 12$$

Fuente: Encuestas

## Anexo 6. Gráficos estadísticos

**Figura 3**

*Porcentaje de docentes que pertenecen a un régimen y dedicación específica*

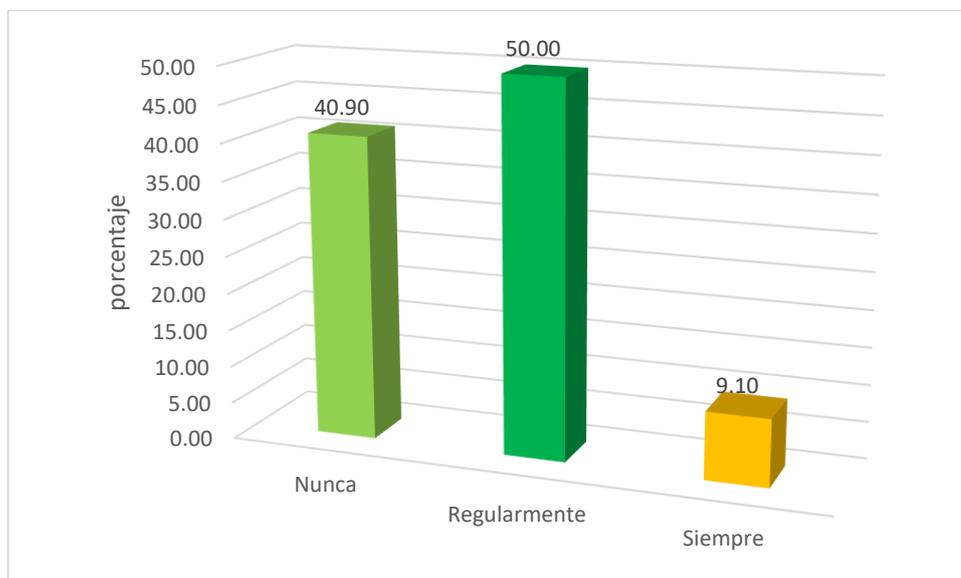
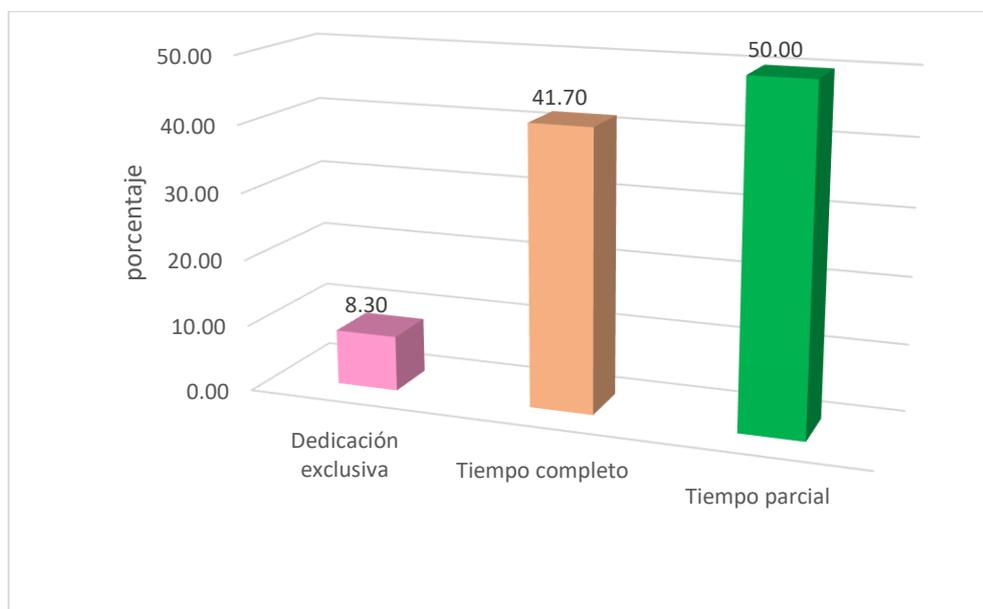


Figura 4: Calificación de la dimensión soporte institucional en el trabajo

Fuente: Encuestas

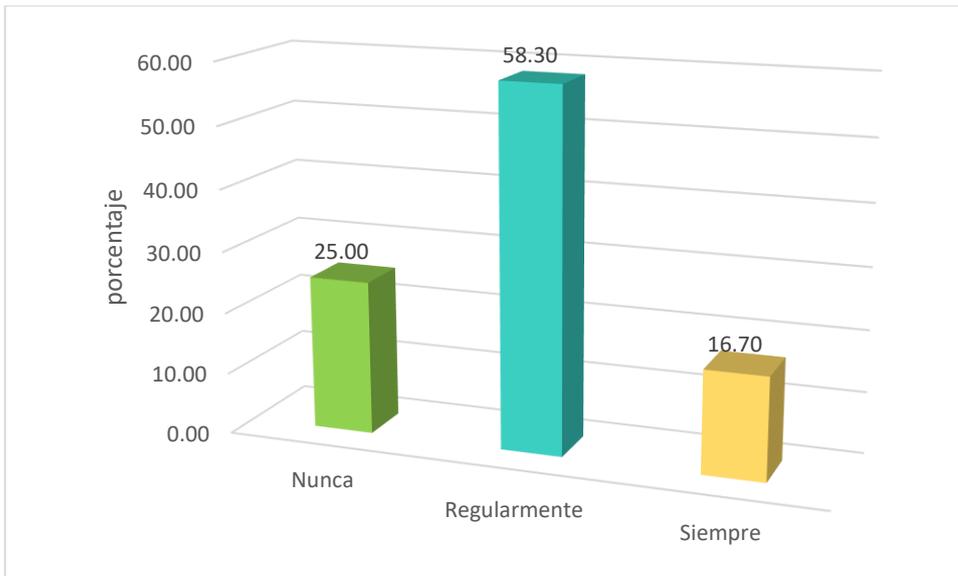


Figura 5: Calificación de la dimensión seguridad de vida en el trabajo

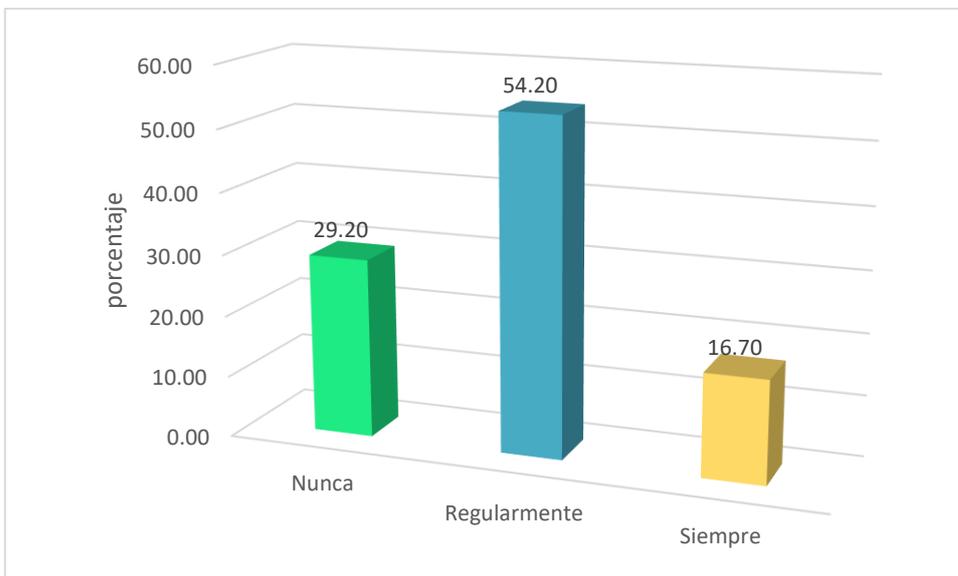


Figura 6: Calificación de la dimensión integración en el puesto

Fuente: Encuestas

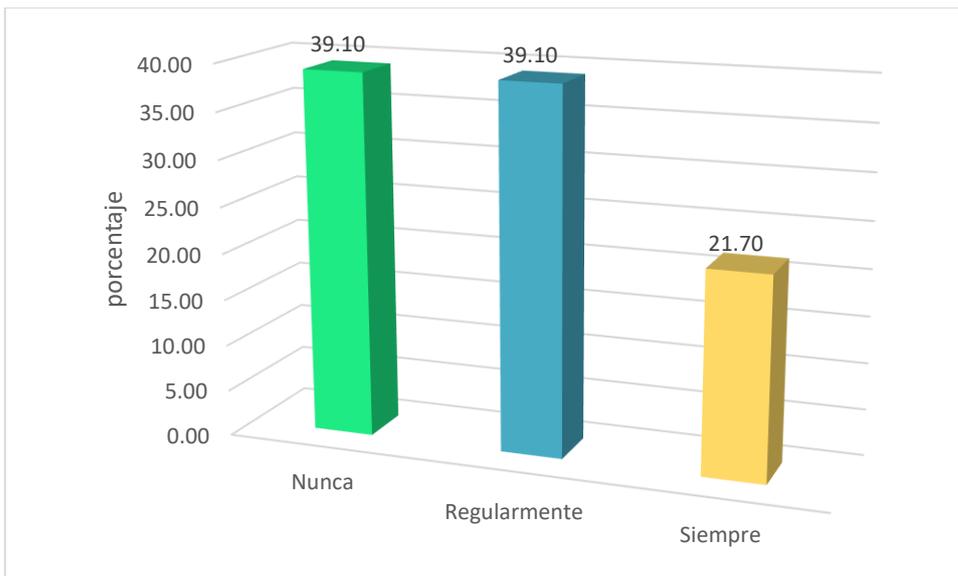


Figura 7: Calificación de la dimensión satisfacción por el trabajo  
Fuente: Encuestas

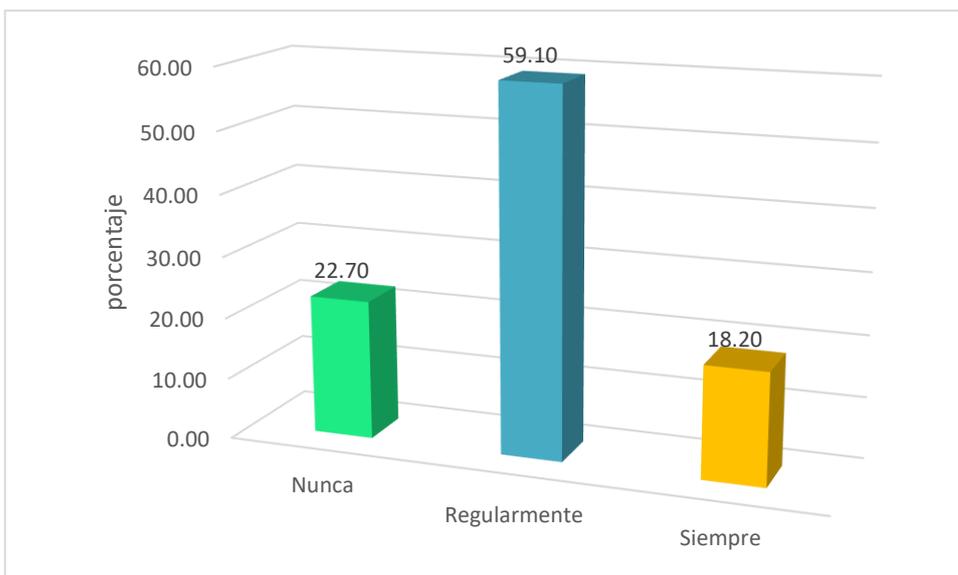


Figura 8: Calificación de la dimensión bienestar a través del trabajo  
Fuente: Encuestas

Fuente: Encuestas

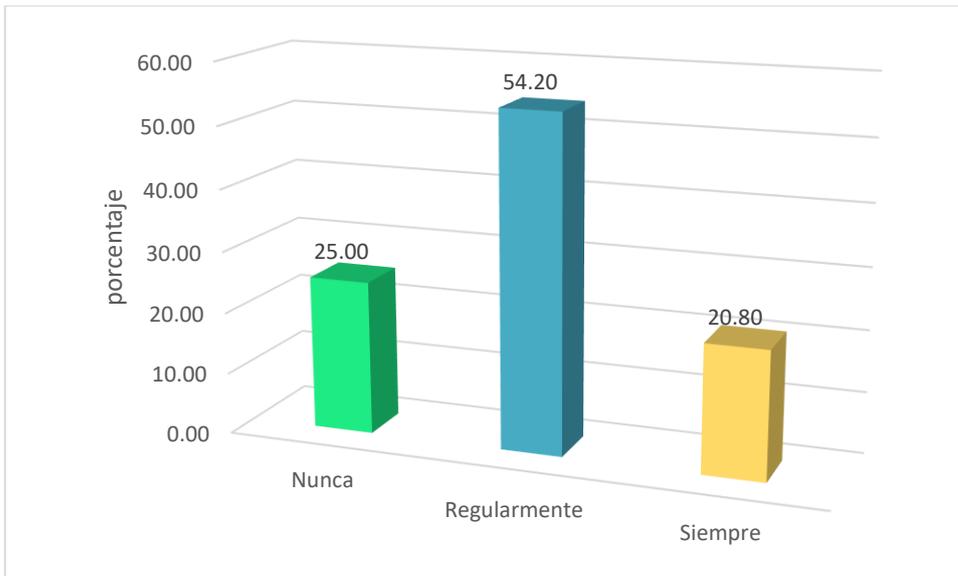


Figura 9: Calificación de la dimensión desarrollo personal del trabajador  
Fuente: Encuestas

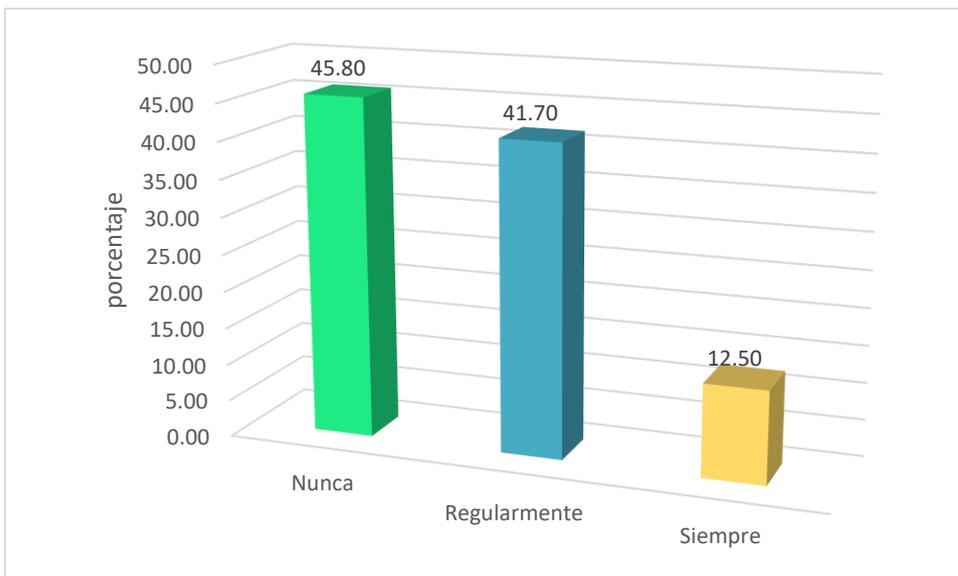


Figura 10: Calificación de la dimensión administración del tiempo libre  
Fuente: Encuestas

Fuente: Encuestas

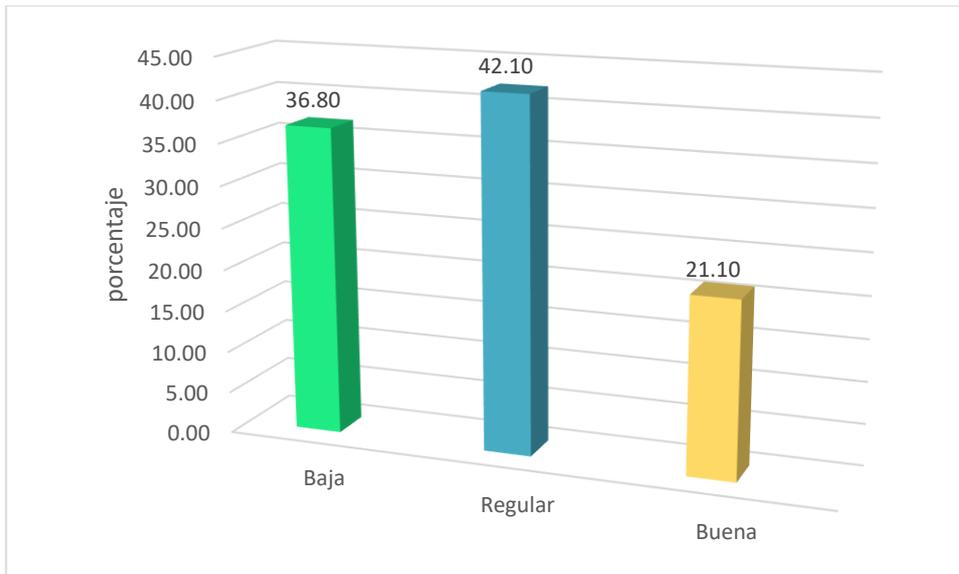


Figura 11: Calificación de la calidad de vida  
Fuente: Encuestas

Fuente: Encuestas

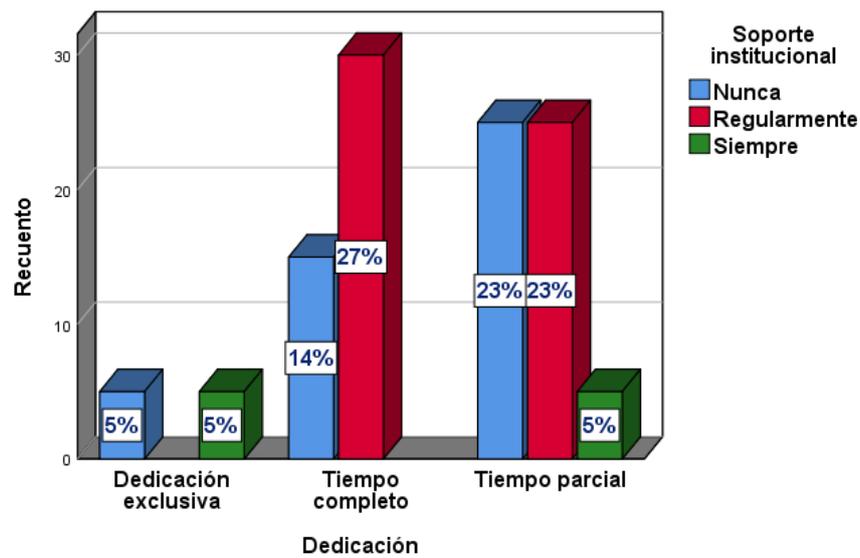


Figura 12: Régimen laboral versus dimensión de soporte institucional  
Fuente: Encuestas

Fuente: Encuestas

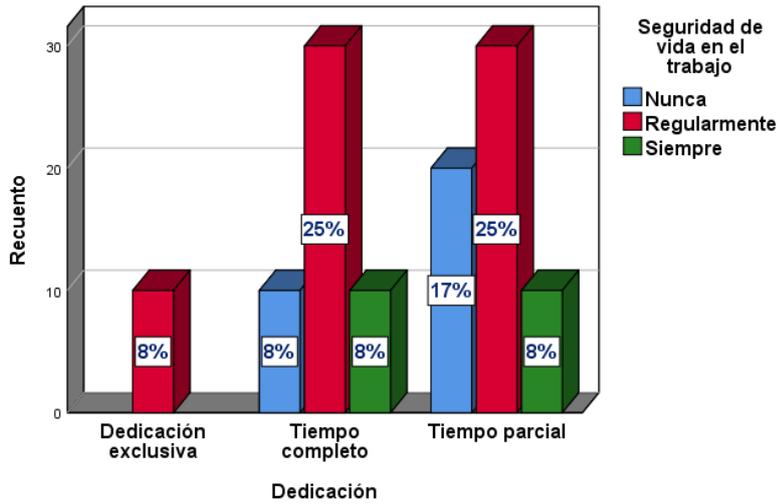


Figura 13: Régimen laboral versus dimensión de seguridad de vida en el trabajo  
Fuente: Encuestas

Fuente: Encuestas

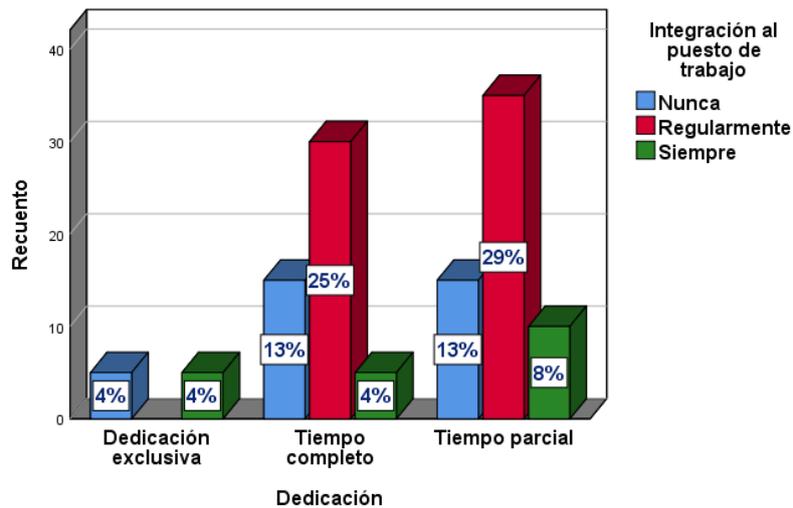


Figura 14: Régimen laboral versus dimensión de integración al puesto de trabajo  
Fuente: Encuestas

Fuente: Encuestas

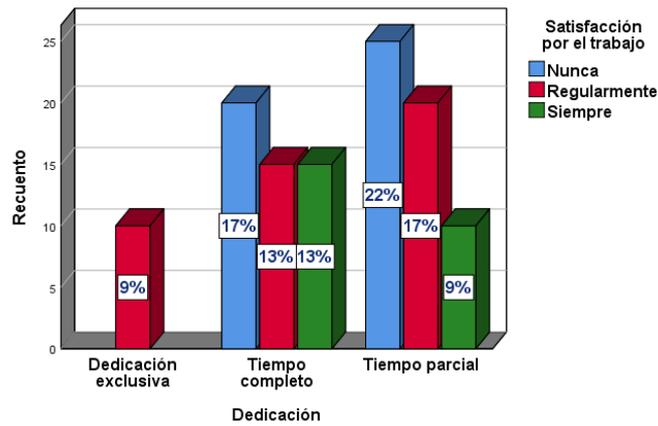


Figura 15: Régimen laboral versus dimensión de satisfacción por el trabajo  
Fuente: Encuestas

Fuente: Encuestas

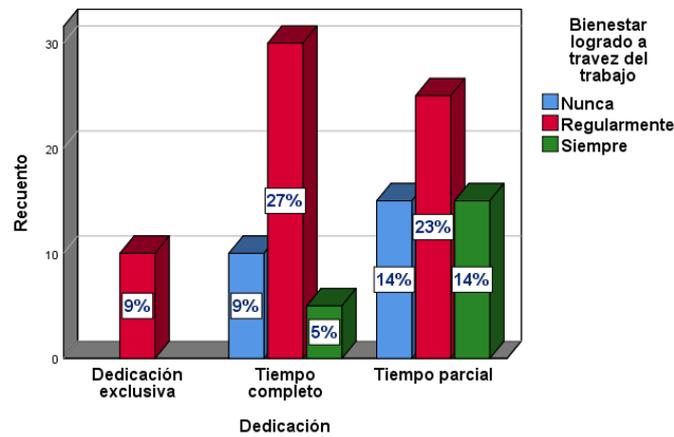


Figura 16: Régimen laboral versus dimensión de bienestar logrado a través del trabajo  
Fuente: Encuestas

Fuente: Encuestas

Fuente: Encuestas

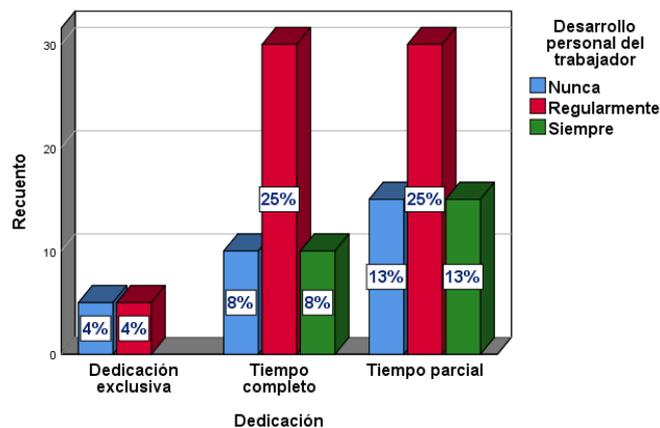


Figura 17: Régimen laboral versus dimensión de desarrollo personal del trabajador  
Fuente: Encuestas

Fuente: Encuestas

Fuente: Encuestas

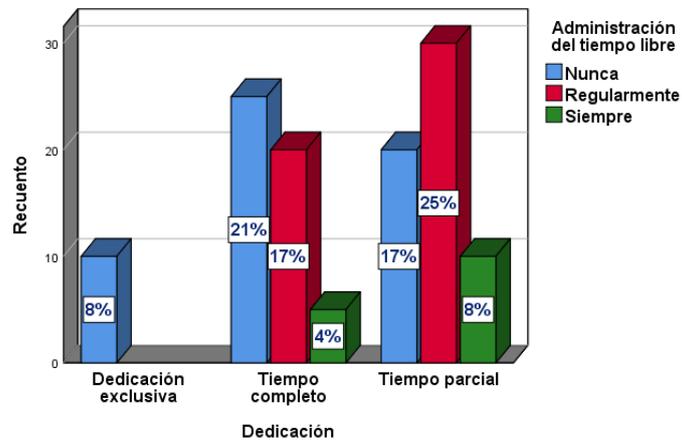


Figura 18: Régimen laboral versus dimensión de administración del tiempo libre  
Fuente: Encuestas

Fuente: Encuestas

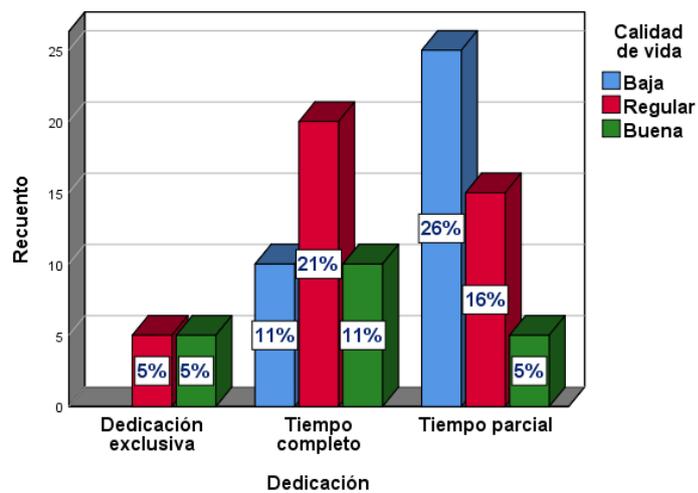


Figura 19: Régimen laboral versus calidad de vida  
Fuente: Encuestas



Universidad Nacional del  
Altiplano Puno



Vicerrectorado de  
Investigación



Repositorio  
Institucional

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo **HIDALGO QUISPE JAVIER** identificado(a) con N° DNI: **42810502** en mi condición de egresado(a) de la:

**MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

con código de matrícula N° 182484, informo que he elaborado la tesis denominada:

**“INFLUENCIA DE LOS REGÍMENES LABORALES EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES ORDINARIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN DE PUNO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES ORDINARIOS EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES ORDINARIOS”.**

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno, 03 de Julio del 2024.



FIRMA (Obligatorio)



Huella



Universidad Nacional del  
Altiplano Puno



Vicerrectorado de  
Investigación



Repositorio  
Institucional

## AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo **HIDALGO QUISPE JAVIER** identificado(a) con N° DNI: **42810502**, en mi condición de egresado(a) del **Programa de Maestría o Doctorado:**

**MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA,**

informo que he elaborado la tesis denominada:

**“INFLUENCIA DE LOS REGÍMENES LABORALES EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES ORDINARIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN DE PUNO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES ORDINARIOS EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES ORDINARIOS”.**

para la obtención de  **Grado.**

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno, 03 de Julio del 2024.

