



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA PROVINCIA
DE PUNO 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. WILSON ERNESTO FLORES QUISPE

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

**JULIACA - PERÚ
2025**



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA PROVINCIA
DE PUNO 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. WILSON ERNESTO FLORES QUISPE

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

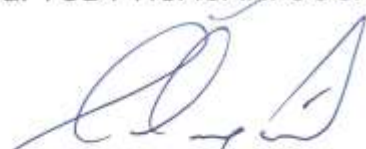
PRESIDENTE

: 
Dra. BERTHA BEJAR PARRA

PRIMER MIEMBRO

: 
Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL - P15

**RESOLUCIÓN N° 314-2025-D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 26 de noviembre del 2025

VISTOS: El Oficio No 048-2025-DUI-FCCF-UANCV de fecha 24 de noviembre del 2025, emitido por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el **Expediente N° CU – 12247** presentado por el (la) Bachiller: **FLORES QUISPE, WILSON ERNESTO**, quien **solicita nominación jurados, fecha y hora de sustentación**, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA PROVINCIA DE PUNO 2025** para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **FLORES QUISPE, WILSON ERNESTO**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA PROVINCIA DE PUNO 2025** para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dra. BERTHA BEJAR PARRA
1er Miembro	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
2do Miembro	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Asesor	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: VIERNES 28 de noviembre del 2025
Hora	: 9::30 A.M

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados	(3)
- Interesados	(1)2
- Archivo	(1)





RESOLUCIÓN N° 314-2025-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 26 de noviembre del 2025

VISTOS: El Oficio No 048-2025-DUI-FCCF-UANCV de fecha 24 de noviembre del 2025, emitido por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el **Expediente N° CU – 12247** presentado por el (la) Bachiller: **FLORES QUISPE, WILSON ERNESTO**, quien **solicita nominación jurados, fecha y hora de sustentación**, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA PROVINCIA DE PUNO 2025** para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller:: **FLORES QUISPE, WILSON ERNESTO**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA PROVINCIA DE PUNO 2025** para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dra. BERTHA BEJAR PARRA
1er Miembro	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
2do Miembro	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Asesor	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: VIERNES 28 de noviembre del 2025
Hora	: 9:30 A.M

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados	(3)
- Interesados	(1)2
- Archivo	(1)



**RESOLUCIÓN N° 072- 2025-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 13 de mayo del 2025

Visto: el Expediente N° 2734 de fecha 30 de abril del 2025, el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el Anexo (02 ó 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. FLORES QUISPE WILSON ERNESTO, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA PROVINCIA DE PUNO 2025**, la misma que pertenece a la línea de Investigación **POLITICA FISCAL Y HACIENDA PUBLICA NACIONAL- P15**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) ASESOR (a) **DR. JESUS MAMANI MAMANI**

, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: **GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA PROVINCIA DE PUNO 2025**, presentado por el (la) Bachiller. FLORES QUISPE WILSON ERNESTO, en virtud de los considerados expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RECONOCER como ASESOR(a) al (a): **DR. JESUS MAMANI MAMANI**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dra. Judy Huacoma S. Casaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF



WILSON ERNESTO FLORES QUISPE

GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA PROVINCIA DE PUNO 20...

 TESIS DE PREGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:542953823

Fecha de entrega

23 dic 2025, 15:56 GMT-5

Fecha de descarga

23 dic 2025, 19:18 GMT-5

Nombre del archivo

T036_45502458_T.docx

Tamaño del archivo

9.0 MB

109 páginas

28.126 palabras

93.297 caracteres



25% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 9%  Publicaciones
- 20%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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



Metadatos complementarios - UANCV

GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA PROVINCIA DE PUNO 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	WILSON ERNESTO FLORES QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45502458
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-2398-2349
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-7372-6132
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BERTHA BEJAR PARRA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02387777
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01213364



Datos de investigación	
Línea de investigación	Política fiscal y hacienda pública nacional – P15
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno Coordenadas: Latitud: -15.840381 Longitud: -70.022328 https://maps.app.goo.gl/XfdXoFvqumNyQ8xv8 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2025 – Noviembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00 https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 (concytec-pe.github.io)	Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02

UNIVERSIDAD NACIONAL
"NESTOR CACERES DE VILLANUEVA"
Dr. Tudy Huancahuasi
DIRECTORA DE LA OFICINA DE
INVESTIGACIÓN



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo WILSON ERNESTO FLORES QUISPE, identificado con DNI

Nro. 45502458 en mi condición de egresado de:

☒ Escuela Profesional

☐ Programa de Segunda Especialidad,

☐ Programa de Maestría o Doctorado

CONTABILIDAD

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE
LA PROVINCIA DE PUNO 2025

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

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.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 02 de Diciembre del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios por guiarme, brindándome salud y fuerzas necesarias para continuar hacia adelante.

A mis padres Juan Ernesto y Celia que en cada momento están a mi lado y me impulsan a continuar con mis estudios.

A mi hermano José que me apoya en cada paso que doy, y es el ejemplo que debo seguir.



AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento y aprecio a los docentes de la carrera profesional de Contabilidad quienes compartieron todos sus saberes, experiencias laborales y me formaron como profesional.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
ÍNDICE GENERAL.....	xi
INDICE DE TABLAS	xiv
INDICE DE FIGURAS	xvi
RESUMEN	xvii
ABSTRACT	xviii
INTRODUCCIÓN	xix

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. ANALISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2.1. Problema General.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	4
1.3.1. Objetivo_general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. JUSTIFICACIÓN	4

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	6
2.1.1. Antecedentesinternacionales.....	6
2.1.2. Antecedentes nacionales	7
2.1.3. Antecedentes locales	11



2.2. BASES TEÓRICAS	12
2.2.1. Remuneración.....	12
2.2.2. Gestión de remuneraciones	13
2.2.3. Objetivos de la gestión de remuneraciones	13
2.2.4. Satisfacción laboral	14
2.2.5. Elementos básicos de la satisfacción laboral	15
2.2.6. Factores que inciden en la satisfacción laboral.....	16
2.3. HIPÓTESIS	18
Hipótesis generales	18
Hipótesis específicas.....	18
2.4. ANALISIS DE VARIABLES E INDICADORES	19
2.4.1. Operacionalización de variables	19

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	20
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	20
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	21
3.3.1. Población	21
3.3.2. Muestra	22
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	23
3.4.1. Técnica	23
3.4.2. Instrumento	23
3.4.3. Confiabilidad del instrumento	23
3.4.4. Validez del instrumento	24
3.4.5. Aplicación de la prueba estadística.....	25



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS.....	27
4.1.1. Remuneración Íntegra mensual	27
4.1.2. Docentes por escala magisterial	28
4.1.3. Bonificaciones por tipo por Institución educativa - Unidocente	29
4.1.4. Bonificaciones por tipo de Institución Educativa - Multigrado	31
4.1.5. Bonificaciones por bilingüe	32
4.1.6. Bonificaciones por ruralidad.....	34
4.1.7. Asignación por frontera.....	37
4.1.8. Análisis descriptivo de la variable gestión de las remuneraciones...	37
4.1.9. Remuneración Íntegra Mensual	39
4.1.10. Bonificaciones y asignaciones temporales	40
4.1.11. Proceso gerencial	41
4.1.12. Análisis descriptivo de la variable Satisfacción laboral	41
4.1.13. Prueba de la hipótesis general	42
4.1.14. Prueba de la hipótesis específica 1	45
4.1.15. Contrastación de la hipótesis específica 2.....	46
4.1.16. Prueba de la hipótesis específica 3	47
4.2. DISCUSIÓN	48
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	54
ANEXOS	59



INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	19
Tabla 2 Número de docentes de EBR del ámbito de la provincia de Puno 2024	22
Tabla 3 Número de docentes de gestión pública del ámbito de la provincia de Puno 2024 seleccionados para la muestra	23
Tabla 4 Estadístico de fiabilidadG.....	24
Tabla 5 Grado de relación según coeficiente de correlación	26
Tabla 6 Remuneración Íntegra mensual	27
Tabla 7 Docentes por escala magisterial	28
Tabla 8 Bonificaciones por tipo de IE donde presta sus servicios - Unidocente	30
Tabla 8 Bonificaciones por tipo de IE donde presta sus servicios - Multigrado	31
Tabla 9 Bonificaciones bilingüe por escala magisterial.....	32
Tabla 10 Bonificaciones bilingüe acreditado por escala magisterial	33
Tabla 11 Bonificación por ruralidad tipo 1 por escala magisterial	34
Tabla 12 Bonificación por ruralidad tipo 2 por escala magisterial	35
Tabla 13 Bonificación por ruralidad tipo 3 por escala magisterial	36
Tabla 14 Asignación por frontera.....	37
Tabla 15 Escala de valoración	38
Tabla 16 Gestión de la remuneración	38
Tabla 17 Estructura salarial	39
Tabla 18 Incentivos.....	40
Tabla 19 Proceso gerencial	41
Tabla 20 Satisfacción laboral.....	41



Tabla 21	Correlación entre gestión de la remuneración y satisfacción laboral	44
Tabla 22	Correlación entre la estructura salarial y la satisfacción laboral.....	45
Tabla 23	Correlación entre los incentivos y la satisfacción laboral	46
Tabla 24	Correlación entre proceso gerencial y la satisfacción laboral	47



INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Docentes por escala magisterial	29
Figura 2 Gestión de la remuneración	39
Figura 3 Satisfacción laboral	42
Figura 4 Correlación entre gestión de la remuneración y satisfacción laboral.	43



RESUMEN

De acuerdo a la evaluación nacional de logros de aprendizaje ENLA 2024 en el ámbito Provincial de Puno, los estudiantes que cursan el 4to grado de primaria en lectura solamente el 32.8% tienen un nivel de aprendizaje satisfactorio y en matemática el 29.5%. Muchos docentes enfrentan desafíos relacionados con sus remuneraciones, bonificaciones y otros beneficios sociales, lo que afecta su motivación y desempeño, consideran que las remuneraciones no están acorde a la carga de trabajo, El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo el determinar el nivel de relación que existe entre las variables gestión de la remuneración y la satisfacción laboral de los profesores que laboran en el ámbito de la provincia de Puno, 2025. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, corte transversal, con un diseño no experimental, teniendo como técnica la utilización de la encuesta y el análisis documental, para evaluar las variables, se aplicó la estadística descriptiva en el tratamiento de las variables de estudio y la inferencial a fin de establecer el nivel de correlación, la prueba fue evaluada mediante el coeficiente Rho de Spearman por ser una prueba no paramétrica. Considerando un nivel de significancia de 5% y coeficiente de correlación $Rho = .716$ se demuestra la existencia de una relación positiva considerable entre la variable gestión de la remuneración con la variable satisfacción laboral de los docentes del ámbito de la provincia de Puno 2025.

Palabras clave: condiciones de trabajo, satisfacción laboral, significación de la tarea, remuneración



ABSTRACT

According to the national assessment of learning achievements ENLA 2024 in the Province of Puno, students in the 4th grade of primary school in reading only 32.8% have a satisfactory learning level and in mathematics 29.5%. Many teachers face challenges related to their salaries, bonuses and other social benefits, which affects their motivation and performance, they consider that the salaries are not in accordance with the workload, The present research work aimed to determine the level of relationship that exists between the variables remuneration management and job satisfaction of teachers working in the province of Puno, 2025. The research has a quantitative approach, correlational level, cross-sectional, with a non-experimental design, having as a technique the use of the survey and documentary analysis, to evaluate the variables, descriptive statistics were applied in the treatment of the study variables and inferential in order to establish the level of correlation, the test was evaluated using Spearman's Rho coefficient because it is a non-parametric test. Considering a significance level of 5% and a correlation coefficient $Rho = .716$, the existence of a considerable positive relationship between the variable remuneration management and the variable job satisfaction of teachers in the province of Puno 2025 is demonstrated.

Keywords: working conditions, job satisfaction, task significance, remuneration



INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano considera como una prioridad el desarrollo humano en las instituciones, siendo una inversión y dejando de ser considerado como un costo. La satisfacción es referida al nivel en que los empleados o trabajadores se sienten motivados con la labor en el entorno en que se desempeñan.

Una eficiente gestión del talento humano es primordial en las organizaciones, debido a que un mayor grado de eficiencia, eficacia, efectividad y compromiso de los empleados significa un incremento de la productividad. Diversos factores se relacionan con la satisfacción laboral, como condiciones laborales, la relación con los demás trabajadores, el salario, el reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional entre otros. El estudio de la satisfacción laboral surge a partir de los procesos de división del trabajo, siendo una problemática compleja, debido a la existencia de diversas tendencias relacionadas con el estudio del ser humano, así mismo de su actividad laboral. La gestión de la remuneración, se considera una función estratégica que pertenece al sistema de Recursos Humanos, encargada de diseñar, implementar y mantener y actualizar un sistema de compensación justa y competitiva para los trabajadores, por cuanto la remuneración debe cubrir con al menos las necesidades más básicas de los trabajadores, por lo que es relevante considerar la existencia de una relación entre gestión de la remuneración y la variable satisfacción laboral de los profesores.

Para una mejor comprensión del presente trabajo se ha desarrollado en cuatro capítulos:



Capítulo I: Contiene el análisis de la situación problemática; planteamiento del problema, objetivos y la justificación.

Capítulo II: En esta sección se detalla los antecedentes de la presente investigación, el sustento teórico, planteamiento de las hipótesis, así como la descripción de variables.

Capítulo III: Contiene la metodología, diseño de la investigación, la población y la determinación de la muestra de estudio, las técnicas utilizadas e instrumentos para la recolección de datos y el contraste de las hipótesis.

Capítulo IV: Considera los hallazgos e interpretaciones, discusión de resultados, las conclusiones a las que se ha arribado y sugerencias que han sido propuestas.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. ANALISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Zahorska (2007) señala que Polonia tiende a una transición hacia la democracia, la educación brinda una función a una sociedad evoluciona de forma significativa, comenzando a jugar un papel decisivo. La relación de las variables nivel de educación y el nivel de ingresos se aproximaba a cero en los años setenta y ochenta, conforme se acerca a los noventa, se presenta que el nivel de educación de una persona hace que se pueda pronosticar su ingreso. La relación llegaba a la media de un país perteneciente a Europa Occidental, por lo que la educación viene ganando un papel determinante en la posición social personal, así como de las oportunidades en la vida, ser maestro es una vocación importante, que depende considerablemente de la titulación, la antigüedad, la experiencia, denominado desarrollo profesional. Lo que no se limita simplemente a ser docentes, sino también el realizar documentación que a veces es innecesaria y participar a deferentes reuniones, de autoformación, así como seguir estudios universitaria de manera continua, labor que se adiciona a lo que deben de realizar dentro de los parámetros de su desarrollo profesional. Por lo que es sorprendente que maestros tan preparados profesionalmente tengan una remuneración más baja en relación al PBI de su país.



Educared (2025) en el Perú desde la aplicación de la carrera pública magisterial, los distintos gobiernos realizaron múltiples esfuerzos a fin de mejorar las remuneraciones de los docentes. Uno de los indicadores es que, desde el año 2008 al 2022, el salario de un docente que se encuentra en la escala I, con 30 horas pedagógicas como jornada laboral, se incrementó en un 44.00%. Así también en relación a diferencias de las remuneraciones entre los profesores menor y mayor escala magisterial que eran del 5.00%, en la actualidad son más del doble. Por lo que la remuneración del profesor de gestión estatal en el Perú competitivamente está como en Ecuador, México, Argentina, sin embargo, sigue menos que Chile, Colombia y Brasil, Así también otra de las preocupaciones de la política remunerativa está relacionada al bajo porcentaje de aprobación de profesores que son evaluados para el ingreso a la carrera, que asegura la estabilidad laboral. Para que una sociedad acceda a una buena educación, se debe asegurar la calidad de sus profesores, esto se da en países líderes en cuanto a la evaluación de aprendizajes de los estudiantes. Dentro del país, se ha adoptado por la carrera pública magisterial como mecanismo que permita contar con docentes idóneos, sin embargo, los criterios considerados para evaluar el desempeño posiblemente sean excesivamente sofisticados, incentivos que no son visibles y que motiven la capacitación e innovación pedagógica, ascensos lentos y burocráticos o simplemente no siempre reflejan de manera adecuada la especialización y preparación real del profesor que considera que puede realizarse con procedimientos más simples y sencillos, teniendo como principal finalidad la mejora del nivel de aprendizaje de los estudiantes.

MINEDU (2024) en la Evaluación Nacional de Logros de Aprendizaje ENLA 2024 señala que, en el ámbito de la Provincia de Puno, en el 4to grado de primaria, los estudiantes en lectura solamente el 42.1% tienen un nivel de aprendizaje satisfactorio y en matemática el 46.5%. Muchos docentes enfrentan desafíos relacionados con sus remuneraciones, bonificaciones y beneficios sociales, lo que puede afectar su motivación y desempeño, por cuanto muchos consideran que las remuneraciones no reflejan adecuadamente la carga de trabajo, la formación académica mínima y la dedicación en su labor docente, generando un descontento y desmotivación, lo que repercute directamente en el incremento de los niveles de aprendizajes de los estudiantes, afectando la calidad del proceso educativo.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

PG ¿Cuál es la relación entre la Gestión de la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cómo se relaciona la Remuneración Íntegra Mensual y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025?

PE2. ¿Cómo se relaciona las bonificaciones y asignaciones temporales y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025?

PE3. ¿Cómo se relaciona el proceso gerencial y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025?

1.3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

OG Determinar la relación entre la gestión de la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025

1.3.2. Objetivos específicos

OE1 Determinar la relación entre la Remuneración Íntegra Mensual y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025

OE2 Determinar la relación entre las bonificaciones y asignaciones temporales y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025

OE3 Determinar la relación entre el proceso gerencial y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025

1.4. JUSTIFICACIÓN

La investigación permite contribuir al conocimiento existente respecto a la relación existente entre la gestión de la remuneración y la variable satisfacción laboral de los profesores del nivel de educación primaria. Teóricamente, lo que se fundamenta en los principios de la administración educativa y gestión pública, como también la gestión administrativa principalmente lo que se refiere a los sistemas administrativos como recursos humanos, contabilidad y presupuesto público orientado a Resultados como la mejora de los aprendizajes. Además, el análisis permitirá identificar cómo las remuneraciones influyen en la satisfacción del docente, generando nuevos conocimientos de la gestión pública.

Es relevante debido a que los hallazgos permiten orientar a implementar mejoras en la gestión de las remuneraciones de la provincia de Puno,



identificando deficiencias específicas en los procesos de cálculos de las remuneraciones y bonificaciones y mejorar la calidad del servicio educativo, lo que permitirá proponer soluciones que beneficien directamente a los docentes. Esto incluye recomendaciones para la mejorar los procesos, optimizar recursos y reducción de errores, contribuyendo a un servicio más eficiente y satisfactorio.

Este estudio emplea un enfoque cuantitativo, lo que permite analizar datos cuantitativos, de acuerdo al planteamiento del problema. El uso de técnicas como la encuesta y análisis documental proporciona la base a fin de evaluar la relación entre las variables. Esta metodología no tiende solo a garantizar confiabilidad y validez de los hallazgos que han sido obtenidos, sino también sirve como modelo que puede ser replicable para investigaciones similares en diferentes instituciones públicas del país.



CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. Antecedentes internacionales

Zamora et al. (2016) como objetivo de la investigación señala el determinar la percepción de los profesores del nivel de educación secundaria del ámbito del departamento de Chontales en Nicaragua, sobre la relación existente entre la salud y las condiciones de trabajo, la investigación fue de nivel descriptivo, la muestra estuvo conformada por profesores, concluyendo a que la realidad de la remuneración de los docentes nicaragüenses es insuficiente, el profesor percibe que su remuneración no es suficiente no alcanzando ni para cubrir el coste de la canasta básica, tampoco para acceder a una casa propia, lo que no garantiza a la familia la estabilidad y prosperidad. Así también el reconocimiento económico, la falta de condiciones adecuadas de trabajo, los mecanismos de promoción entre otros factores, son la causa de esta percepción.

Méndez y Vera (2015) en su trabajo consideró como objetivo establecer los determinantes de la producción intelectual de los docentes que laboran en las Universidades públicas de Colombia, el trabajo fue de tipo descriptiva, enfocándose principalmente en el efecto del salario e incentivo salarial, las unidades de análisis fueron los docentes de la Universidad del Valle, llegando a

la conclusión que el salario del docente está relacionado con su producción intelectual, por cuanto entre más alto es su salario dedica menor tiempo a otras actividades que le permitan generar ingreso, sin embargo, con base a las estimaciones se muestra que el nivel de la remuneración no tiene relación positiva en la producción intelectual.

Pablos (2016) en la investigación se propuso como objetivo establecer el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería dentro de los hospitales, esta investigación tuvo un enfoque mixto, se utilizó encuestas como parte de los instrumentos, así como también el uso de focus group. Este trabajo tuvo un diseño no experimental de corte transeccional. La muestra fue 745 enfermeras. Se llegó a concluir que al incrementar el tiempo laborando en el hospital, el nivel de estrés también se incrementa. Asimismo, se determinó que a al incrementar el nivel de organización en el puesto se tiene mayor satisfacción laboral, por tanto, es crucial mantener un ambiente laboral adecuado, considerando principalmente la empatía y la comunicación.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cardenas y Trujillo (2025) se trazaron como objetivo en su investigación establecer la relación entre el sistema de remuneraciones y la satisfacción laboral, consideraron el método científico, la investigación fue de tipo básica y el nivel de investigación correlacional, siendo el diseño no experimental, en relación a la población estuvo conformada por 20 trabajadores. El instrumento fue la encuesta, dos cuestionarios estructurados como instrumentos. Como resultado se obtuvo un coeficiente de relación $r=0.062$ y un $p < 0.05$. concluyendo que existe una relación positiva muy baja entre el sistema de remuneraciones y satisfacción laboral, debido a que la remuneración no es el factor de



insatisfacción, estando involucrados otros factores extrínsecos o higiénicos como (bienestar y condiciones laborales, políticas de administración y la organización, las relaciones con el personal superior, relaciones con los compañeros de trabajo) y los factores intrínsecos como: libertad para decidir, delegación de funciones y responsabilidades, posibilidades de ascender, utilización plena de habilidades personales, entre otros. Por lo que si mejora el sistema de remuneraciones existe una baja probabilidad que se incremente la satisfacción laboral, pero si existe la probabilidad de mejorar los demás indicadores de los factores extrínsecos e intrínsecos, que permite la mejora la satisfacción laboral.

López y Peña (2020) su investigación planteó como objetivo determinar la existencia de una relación entre la remuneración y la satisfacción laboral. El tipo de investigación está enmarcada como aplicada, con un nivel descriptivo y correlacional. Se estudio a 90 servidores que fueron parte de la muestra, que fueron evaluados por medio de la encuesta. La prueba de hipótesis se obtuvo mediante r de Pearson, concluyendo que existe una relación positiva débil de 0,030 que es no Significativa entre la remuneración y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad del distrito de Yarinacocha en 2020. Lo que demuestra que la forma cómo la municipalidad entrega por conceptos remunerativos como de subsistencia, condiciones de salud, bienestar, dignidad remunerativa y comodidad no son suficientes para que tenga una relación con la satisfacción laboral.

Saavedra y Delgado (2020) la investigación planteó como objetivo principal el de caracterizar la satisfacción laboral en la gestión administrativa, la investigación fue de tipo básica y una revisión sistemática, con un diseño no



experimental, para la recolección de los datos se utilizó una tabla de registro, teniendo como fuente una revisión bibliográfica de algunos artículos científicos tanto internacionales como nacionales, que están relacionados con la satisfacción laboral y referidos también a la gestión administrativa, asimismo se analizó once artículos, llegándose a la demostrar, que en la gestión administrativa, la satisfacción laboral es considerada como una manera de que el trabajador percibe el ambiente donde labora. Los trabajadores de las instituciones no se encuentran satisfechos completamente, debido a que las remuneraciones son bajas, ambientes que no son adecuados, existiendo deficiencias en el liderazgo. Asimismo, la gestión administrativa requiere de estrategias que permitan enrumbar de mejor manera la organización, lo que ayudará a que las metas trazadas se cumplan. La planificación, organización, dirección y control deben ser usadas de manera adecuada. El Área gestión de RR.HH. rige la satisfacción laboral quien considera a los empleados o trabajadores como la parte central de la organización a fin de motivar y reconocer su desempeño laboral.

Espillico (2019) en su trabajo se planteó como objetivo principal el determinar la existencia de una relación entre la variable gestión de la remuneración y las finanzas personales de los profesores, una investigación de diseño no experimental, descriptivo-correlacional, como población se tuvo a todos los docentes de la UGEL Lucanas, presentando un nivel de correlación alta, como resultado señala que de la aplicación del estadístico $Rho = 0.044$, se establece que a menor Gestión de la Remuneración, será menor las Finanzas Personales de los profesores.

Martinez (2022) en su investigación, consideró como objetivo determinar la relación que existe entre la administración del talento humano y la variable desempeño laboral. Considero un enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, nivel correlacional, con un diseño no experimental transeccional. La muestra fue de 100 trabajadores del hospital de la PNP Luis Nicacio Sáenz donde se aplicó una encuesta. Como conclusiones se determinó que las variables se relacionan significativamente. Así también señala que las dimensiones consideradas en el talento humano (gestión de incorporación, desarrollo y capacitación, evaluación de desempeño) de igual manera tienen una relación significativa con el desempeño de los trabajadores. Asimismo, como conclusión se tiene que la gestión de incentivos considerada como dimensión en la investigación no tiene relación con el desempeño laboral.

Chanduvi (2021) su trabajo señala como objetivo general, determinar la relación entre engagement y la variable desempeño laboral, la investigación es básica, de diseño no experimental, nivel correlacional, transversal, respecto a la población se estableció 100 trabajadores pertenecientes a la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque; la técnica considerada fue la encuesta y el instrumento aplicado el cuestionario, como resultados se señala que el 50% del total de trabajadores tienen una percepción que el engagement el nivel es medio; de la misma manera el desempeño laboral está en un nivel medio, debido a que las dimensiones participación, motivación y desarrollo profesional son las que más se relacionan a la variable, lo que significa que el rendimiento no sea el más óptimo culminando sus labores de forma no eficiente, el coeficiente de correlación de Pearson = 0.984 lo que permite señalar que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables.

Boada (2019) la investigadora consideró el objetivo de establecer la relación que se tiene entre el desempeño de los operarios que laboran en una empresa dedicada a la seguridad en el Perú y la satisfacción laboral. Estableció un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva y nivel correlacional, por cuanto ha sido evaluada la relación de las variables estudiadas, el diseño fue no experimental con corte transeccional. 124 trabajadores de la pyme conformaron la muestra de estudio, a quienes se le aplicó una encuesta. En cuanto a las conclusiones se ha determinado la relación positiva moderada existente entre satisfacción laboral y el desempeño laboral, la investigadora deduce que, al incrementar la satisfacción laboral, se incrementará también el desempeño laboral de los trabajadores.

2.1.3. Antecedentes locales

Coapaza (2024) su investigación señala como el objetivo general el determinar la relación entre factores sociodemográficos y el Engagement laboral de los directivos de II.EE. del ámbito de la UGEL Chucuito 2023, La investigación tuvo como enfoque el cuantitativo, con un diseño no experimental, de nivel correlacional, en cuanto a la población, se consideró a 365 directivos, seleccionándose mediante un muestreo aleatorio estratificado una muestra de 187 directivos, como instrumento se utilizó una ficha sociodemográfica mediante el cuestionario (UWES-17) de Utrecht Work Engagement Scalem como resultados se obtuvieron que el nivel EL de los directores es alto por cuanto el 51.3% de los investigados se identifican en las dimensiones vigor, dedicación y absorción, así también reflejaron un nivel alto, mostrándose en su alta dedicación, motivación así como el entusiasmo hacia el trabajo, lo que motiva e inspira a sus docentes para cumplir las metas propuestas, manifestando que una

adecuada remuneración incrementa el compromiso del docente, es así que si se obtiene un mayor ingreso financiero al mismo tiempo disminuye el estrés que está relacionado a situaciones económicas debido a una compensación más justa.

Mamani (2024) el objetivo de su investigación era establecer una relación entre las variables satisfacción y desempeño laboral, tuvo un enfoque cuantitativo, básico, correlacional, empleándose el método deductivo, la muestra se conformó con 120 empleados que laboran en las municipalidades obteniéndose información mediante una encuesta, se obtuvo como resultado la existencia de una relación significativa de las variables estudiadas por cuanto el Rho de Spearman fue 0.469.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Remuneración

Nolazco y Rodríguez (2020) definen como un elemento motivador, controlador, que incentiva, cambia las conductas de los colaboradores, asegurando el éxito de los objetivos. Ferro (2020) es lo que el trabajador recibe como retribución económica por la prestación de sus servicios. En cuanto a remuneración salarial Gómez definen como valor monetario que es percibido por el trabajador en un periodo de tiempo como una retribución por los servicios realizados para la institución. Por lo que las remuneraciones son las contraprestaciones, beneficios y pagos que percibe un trabajador por la labor realizada para un empleador. De acuerdo a la Casación 14285 – 2015 se considera que las características de las remuneraciones son: a) es oneroso y remunerativo, por cuanto la especie o suma que se otorga es por la prestación de un servicio, b) el carácter no es gratuito y c) es personal, debido a que los

ingresos son parte del patrimonio de trabajador. La contraprestación no solo es la remuneración, también se considera las asignaciones sociales que son reconocidas a los trabajadores por Ley, como: a) gratificación legal, las cuales se pagan dos veces al año, b) asignación familiar, cuando el empleado tiene hijos que son menores de edad y c) Compensación por tiempo de servicios, la cual se paga de acuerdo al cómputo de la remuneración.

2.2.2. Gestión de remuneraciones

Hernández y Castro (2014) definen a la gestión de remuneraciones como un "Proceso gerencial indispensable dentro de la organización por lo que representa un valioso instrumento utilizado para organizar la entidad, así como los Integrantes de la mismas y la cultura de trabajo como una estrategia de la empresa". Por su parte Chiavenato et al. (1999) consideran la gestión de remuneraciones como "Conjunto de procedimientos y normas que buscan mantener así como establecer una estructura salarial que sean equitativos y justos". Vadillo (2005) por su parte señala que la gestión de las remuneraciones es el proceso de la administración de recursos humanos, la cual, por medio de la jerarquía de puestos enmarcados en la organización, permite una remuneración con equidad. Entendiéndose como un conjunto de políticas procesos así como acciones que una organización desarrolla para calcular, administrar y pagar los beneficios que reciben los empleados.

2.2.3. Objetivos de la gestión de remuneraciones

Juaréz y Carrillo (2014) señalan que los objetivos de la gestión de la remuneración, se enmarca en tres aspectos que se debe considerar y procurar para obtener un eficaz proceso de la gestión y administración de las remuneraciones.

- Equidad interna. Equilibrio que el trabajador percibe entre lo que aporta a los objetivos de la institución y lo que se debe considerar una remuneración justa por su aporte en comparación con otros cargos.
- Competitividad o equidad externa. Comparándose con los estándares de compensación de una organización con las que constituye su mercado laboral.
- Estimular niveles superiores de desempeño de personal. Se debe crear o propiciar un clima de equidad interna dentro de la entidad mediante un esquema de compensación, a fin de incentivar el rendimiento tanto individual como colectivo.
- Cumplir con la legislación en materia laboral. Se debe asegurar que la política remunerativa cumpla con la normativa vigente, como leyes, decretos, pactos o convenios colectivos, así como la normativa fiscal.

2.2.4. Satisfacción laboral

En cuanto a satisfacción, Chiavenato y Cázares (2017) aseguran que debe entenderse el término como el elemento importante que influye en el grado de bienestar que una persona viene experimentando en su ambiente laboral, lo que está vinculado con diversos factores. Toala et al. (2017) señalan que consiste en cómo los trabajadores por medio de habilidades y competencias, vienen desarrollándose en la organización a fin de alcanzar resultados esperados. Asimismo, asumen con responsabilidad las tareas asignadas formando equipos de trabajo y ser más eficientes. Para Alles (2019) el desempeño laboral lo define como un proceso por el que los trabajadores desarrollan y cumplen las funciones asignadas de manera satisfactoria y efectiva desarrollando de manera práctica sus habilidades. Asimismo, reciben

capacitaciones para mejorar sus competencias y culminando sus funciones antes del tiempo previsto.

2.2.5. Elementos básicos de la satisfacción laboral

De acuerdo a Zayas et al. (2015) consideran:

La estructura: la forma en que las organizaciones coordinan, se organiza y dividen. Además, Incluye otros aspectos como niveles jerárquicos, el control administrativo, división de tareas y funciones.

La naturaleza y contenido de trabajo: donde se tiene la percepción del contenido de trabajo como las habilidades, significación de la tarea, independencia, importancia, autonomía, organización, creatividad, así como la definición del contenido del trabajo.

Normativa, costumbres y valores: como un conjunto de creencias, valores, normas y cultura compartida por los miembros; se crea un adecuado ambiente donde los empleados desarrollan la labor y la cultura es influida por lo que acontece dentro de la empresa.

El salario y la estimulación: donde se encuentra la compensación y remuneración que se encuentra asociada a un sistema de pago, promoción, medios para poder superarse, así como una evaluación de desempeño. Considera el reconocimiento como medio de estimulación, la correspondencia y suficiencia.

Condiciones de bienestar: está considerado la carrera profesional y desarrollo personal, horario laboral, salud, alimentación, transporte, así como las actividades culturales, deportivas y recreativas.

Condiciones laborales: donde se considera la presencia de los materiales así como los medios para la realización del trabajo, higiene, así como entornos ergonómicos.

2.2.6. Factores que inciden en la satisfacción laboral

Para Hackman et al. (1988) se tiene factores generadores de satisfacción y otros insatisfacción, es decir factores motivacionales como el reconocimiento, autonomía, sentimiento de logro, el trabajo y las posibilidades de progreso y factores higiénicos donde se encuentra el salario, administración de la organización, condiciones ambientales, relaciones interpersonales y mecanismos de supervisión, Por su parte Otero (2019) considera como factores: condiciones físicas y ambientales en el trabajo, reconocimiento por la labor, posibilidades de promoción, funcionamiento y eficacia en la empresa, ingresos económicos, también el nivel de autonomía en el trabajo, posibilidades de formación, tiempo libre, relaciones con el directivo y con los demás colaboradores as como el trabajo en equipo.

En cuanto a los efectos de la satisfacción laboral DuBrin (2000) señala que las organizaciones lo Íntegran un conjunto de personas que mediante la contribución de sus habilidades, conocimientos y destrezas contribuyen con el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización. Actualmente la administración o gestión de los recursos humanos tiende a preocuparse por saber qué aspectos de la entidad están siendo afectados por los niveles de satisfacción de los mismos.

2.2.7. Elementos que influyen en la satisfacción laboral

Gómez et al. (2016) señalan que los elementos determinantes de mayor importancia de la satisfacción laboral son:

Reto del trabajo: Gómez et al. (2016) señalan que para evaluar y analizar el reto del trabajo se debe considerar lo siguiente:

a. Multiplicidad de habilidades: es el grado en el que un puesto requiere de una diversidad de actividades diferentes con el propósito de poder realizar el trabajo, considerando la utilización de habilidades variadas y talentos del colaborador o empleado.

b. Identidad de la tarea: considerado como el nivel donde el puesto exige la ejecución de un procedimiento o actividad desde el principio hasta la terminación con un resultado que ha sido previsible

c. Autonomía: referida a la relación en el que la función permite la independencia, reserva y libertad que son elementos esenciales del empleado dentro de la organización y estructura de la actividad, así como el manejo de instrumentos indispensables considerados para tal propósito.

d. Retroalimentación del puesto: considerado como el grado del rendimiento laboral como requisito para el puesto o labor que desarrolla el trabajador a fin de obtener datos que sean directos y fáciles de entender en relación a la eficiencia de la labor profesional.

Significación de la tarea

Palma (2016) señala que es la disposición que tiene el trabajador en relación a las actividades que se relacionan con su puesto de trabajo, como el sentido de equidad, esfuerzo, realización y aporte material. Por su parte Gómez (2014) señala que es el valor en que el puesto tiene un resultado significativo en el trabajo o en la vida de otras personas, sean parte o no a la organización. La significación de la tarea, referida al grado de importancia que un trabajador percibe en la labor que desarrolla.

Condiciones de trabajo

Chiang et al. (2019) los empleados perciben de manera confortable un entorno físico donde no exista peligro, requieren de recursos suficientes como dinero, tiempo, equipamiento entre otros a fin de desarrollar sus labores de manera efectiva, siempre son limitados los recursos, por lo que se deberá tomar decisiones de cómo distribuir los recursos, si bien lo principal debe ser considerada las necesidades y requerimientos de la institución, siendo lo mínimo a considerar las condiciones físicas de la labor como ventilación, ruidos entre otros, estos no deberían ser una amenaza al bienestar de los trabajadores, para Palma (2016) es la valoración de las actividades con respecto a la disponibilidad o accesibilidad de los instrumentos requeridos para poder realizarlas.

Reconocimiento personal

Palma (2016) se basa en la valoración del trabajo realizado que se relación al reconocimiento de las personas que trabajan en la organización, evaluando los logros que se obtienen en el trabajo. Gómez et al. (2016) señalan al respecto que la labor debe satisfacer los requerimientos de interacción en la sociedad, por lo que el comportamiento de los directivos es un factor principal e importante de la satisfacción.

2.3. HIPÓTESIS

Hipótesis generales

La relación es significativa entre la gestión de la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025.

Hipótesis específicas

- La relación es significativa entre la Remuneración Íntegra Mensual y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025.

- La relación es significativa entre las bonificaciones y asignaciones temporales y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025
- La relación es significativa entre el proceso gerencial y la satisfacción de los docentes de la provincia de Puno, 2025.

2.4. ANALISIS DE VARIABLES E INDICADORES

Variable independiente : Gestión de la remuneración

Variable dependiente : Satisfacción laboral

2.4.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Gestión de remuneraciones proceso de diseñar, implementar y administrar las remuneraciones de una institución, incluyendo los beneficios sociales, bonificaciones y asignaciones temporales de los empleados, en este caso, la provincia de Puno administrada por la UGEL Puno. Se analizó mediante 03 dimensiones.	• Remuneración Íntegra Mensual • Bonificaciones y asignaciones temporales • Proceso Gerencial	- Justo - Equidad - Escala salarial - Incentivos monetarios - Incentivos no monetarios - Evaluación del desempeño. - Valuación de puestos
Satisfacción laboral grado de felicidad o bienestar que siente un trabajador en su labor. Se analizó en 03 dimensiones.	• Significación de la tarea • Condiciones de trabajo • Reconocimiento personal	- Trabajo justo - Valoración del trabajo - Horario - Relaciones interpersonales - Comunicación - Autonomía - Oportunidades - Tarea útil - Gusto por el trabajo



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

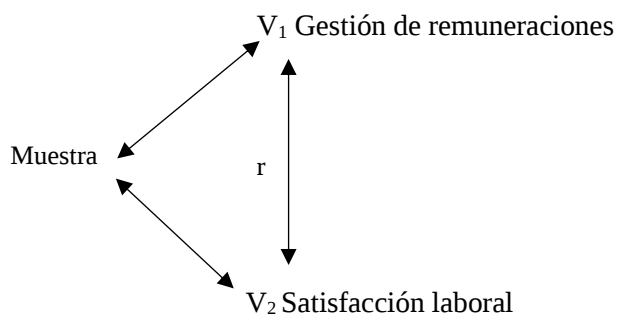
La presente investigación ha considerado como enfoque el cuantitativo, el cual posibilita la medición de las variables de estudio de manera precisa y objetiva, teniendo como sustento la prueba de hipótesis formulada, utilizando las herramientas estadísticas necesarias que son aplicables al caso , (Hernández et al., 2014).

El enfoque ha permitido una evaluación precisa y objetiva sobre la relación entre las variables Gestión de las remuneraciones y la satisfacción laboral de los profesores del ámbito Unidad de Gestión Educativa Local de Puno, proporcionando datos concretos y verificables.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Considerando que el diseño de investigación es la estructura o el plan que permite guiar al investigador, la investigación, ha sido desarrollada desde el diseño no experimental, de corte transversal, debido a que el análisis de la información ha sido recopilado en un determinado momento sin la necesidad de manipular las variables evaluadas.

Hernández et al. (2014) señalan que los estudios transversales recopilan los datos y analizan la relación entre variables en un momento específico.



Donde:

M = Muestra

V₁ = Gestión de remuneraciones

V₂ = Satisfacción Laboral

r = Relación de las variables

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

Para el trabajo de investigación la población es el número total de profesores de EBR Educación Básica Regular de gestión que laboran en la provincia de Puno, información que ha sido obtenida de Escale MINEDU.

Tabla 2

Número de docentes de EBR del ámbito de la provincia de Puno 2024

Nro	Nivel educativo	Nombrado	Contratado	Cantidad
01	Inicial	478	47	508
02	Primaria	1221	156	1329
03	Secundaria	1261	395	1584
04	EBE	13	14	27
05	EBA	50	23	73
06	ETP	64	16	80
Total		3087	651	3601

Fuente: Ministerio de Educación – Censo educativo 2024

3.3.2. Muestra

Por las características de la población, se ha utilizado el muestreo probabilístico aleatorio simple, lo que permite identificar a los docentes de manera proporcional por nivel que tienen las mismas características de ser elegidos en un total de 254.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = Tamaño de la población **= 3601**

pq = Varianza poblacional **= (0.5)(0.5)**

z = Nivel de confianza **= 1.65**

e = Error muestral **= 0.05**

$$\frac{3738 \times 1.65^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.5^2 \times (3738 - 1) + 1.65^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

Por tanto, **n = 254** docentes

Tabla 3*Número de docentes de gestión pública del ámbito de la provincia de Puno**2024 seleccionados para la muestra*

Nro	Nivel educativo	Cantidad
01	Inicial	36
02	Primaria	94
03	Secundaria	113
04	EBE	2
05	EBA	4
06	ETP	5
Total		254

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1. Técnica

En la investigación se utilizó como técnica la revisión documental de documentos normativos respecto a las remuneraciones que respaldan esta investigación, así como la encuesta que posibilita la recopilación de datos la cual es aplicada a los docentes de EBR educación básica regular del ámbito de la provincia de Puno.

3.4.2. Instrumento

El cuestionario que incluye 29 preguntas cerradas en escala de Likert con 05 alternativas de respuesta que el docente debe completar sin la ayuda de un encuestador, el tiempo estimado de duración es de 30 minutos.

3.4.3. Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad del cuestionario como instrumento de recolección de datos, se desarrolló una prueba piloto a una muestra aleatoria de 30 profesores

calculándose el coeficiente Alfa de Cronbach, que mide la consistencia del instrumento.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α = Cálculo del coeficiente alfa de Cronbach = 0.96

K = Número de preguntas del instrumento = 49

S_i^2 = Suma de varianzas de ítems = 57.22

S_{iT}^2 = Varianza de la suma de los ítems = 992.05

Tabla 4

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nro de elementos
0.96	49

Al evaluarse los ítems del cuestionario por medio del cálculo de Alfa de Cronbach, se obtuvo una confiabilidad de 0.96, por lo que el instrumento es considerado altamente confiable.

3.4.4. Validez del instrumento

Para la validez del instrumento, se consideró la técnica del criterio de jueces expertos, considerando docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez con experiencia en Contabilidad. Los expertos procedieron a evaluar el instrumento, en cuanto a suficiencia, coherencia y claridad de los ítems, asimismo realizaron recomendaciones opinando que el instrumento es válido para su aplicación.

3.4.5. Aplicación de la prueba estadística

Para la evaluación de las variables de estudio se utilizó la estadística descriptiva y para la correlación de las variables, el coeficiente Rho de Spearman. Hernández et al. (2014) para los estudios correlacionales, y de acuerdo a las características de la investigación, lo más conveniente es utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman que evalúa la relación entre variables, así como su nivel de significancia

A. Formulación de hipótesis

Hipótesis nula H0

La relación no es significativa entre la gestión de la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025.

Hipótesis alterna H1

La relación es significativa entre la gestión de la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025.

B. Nivel de significancia:

El nivel de significancia igual a $\alpha=0.05$ y 95% de confianza.

C. Condición para la toma de decisión

Cuando $p \leq 0.05$ Se debe aceptar H1 (hipótesis de investigación)

Cuando $p > 0.05$ Se debe aceptar H0 (hipótesis nula)

D. Valor de prueba: Rho de Spearman

E. Interpretación de resultados

Para la interpretación de los resultados obtenidos a nivel estadístico, se tendrá en consideración el grado de correlación de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman (Hernández et al., 2014)

Tabla 5*Interpretación de la relación de acuerdo al valor de Rho*

Valor de Rho	Significado
De -0,91 a -1,00	Existe una correlación negativa grande
De -0.76 a -0.90	Existe una correlación negativa muy alta
De -0.51 a -0.75	Existe una correlación negativa considerable
De -0.11 a -0.50	Existe una correlación negativa media
De -0.01 a -0.10	Existe una correlación negativa baja
0.00	Correlación nula
De 0.01 a 0.10	La correlación es positiva baja
De 0.11 a 0.50	La correlación es positiva media
De 0.51 a 0.75	La correlación es positiva considerable
De 0.76 a 0.90	La correlación es positiva muy fuerte
De 0.91 a 1.00	La correlación es positiva grande

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Remuneración Íntegra mensual

Tabla 6

Remuneración Íntegra mensual

Condición	Escala magisterial	Índice porcentual	Jornada laboral 30 horas	Jornada laboral 40 horas
Docente nombrado	VIII	210.00%	6,931.26	9,241.68
	VII	190.00%	6,271.14	8,361.52
	VI	175.00%	5,776.05	7,701.40
	V	150.00%	4,950.90	6,601.20
	IV	130.00%	4,290.78	5,721.04
	III	120.00%	3,960.72	5,280.96
	II	110.00%	3,630.66	4,840.88
	I	100.00%	3,300.60	4,400.80
Docente contratado	G	100.00%	3,300.60	4,400.80

Fuente: UGEL Puno – Remuneraciones

La Remuneración íntegra mensual (RIM) es el monto que perciben todos los docentes nombrados y contratados de acuerdo a la escala magisterial y jornada de trabajo. Los docentes contratados tienen una remuneración del 100% del índice porcentual, así como también las asignaciones temporales en función a la jornada laboral, de acuerdo a la escala los montos se encuentran entre S/. 3,300.60 hasta un máximo de S/. 6,931.26 en jornada de 30 horas que son

docentes del área de gestión pedagógica que se enfocan en el proceso de enseñanza aprendizaje y de S/. 4,400.80 hasta S/. 9,241.68 con jornada laboral de 40 horas, principalmente se encargan de la gestión de los procesos de planificación, supervisión, conducción y evaluación en las instancias de gestión educativa.

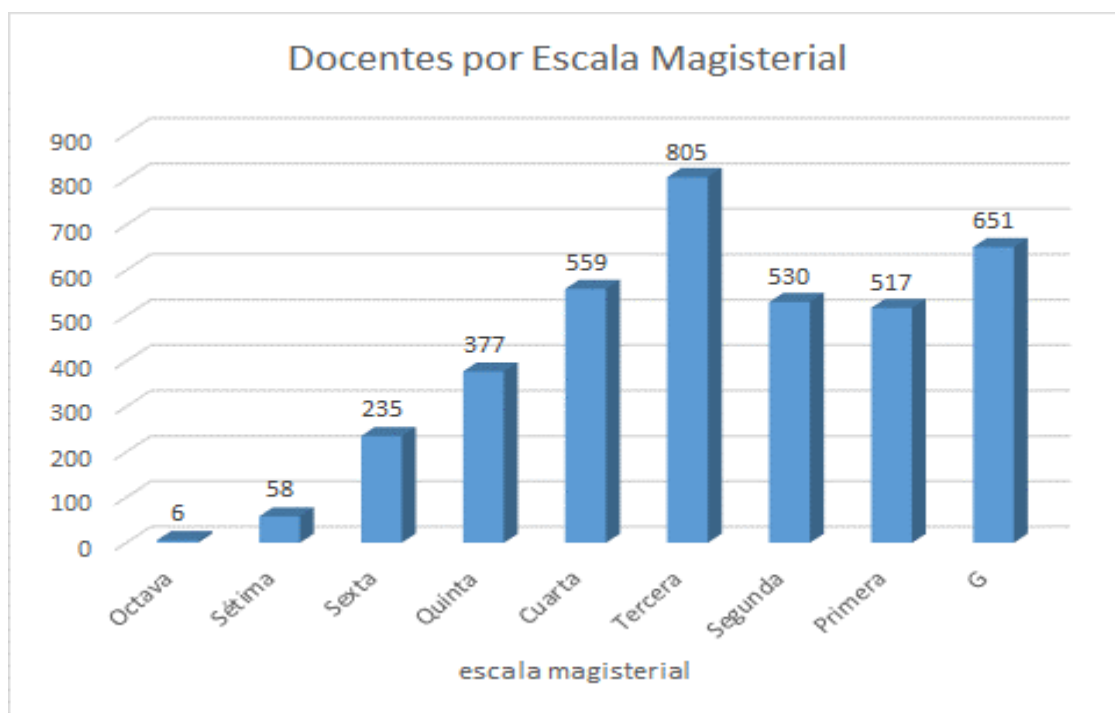
4.1.2. Docentes por escala magisterial

Tabla 7

Docentes por escala magisterial

Condición	Escala magisterial	Docentes por jornada 30 hrs.	Docentes por jornada 40 hrs.	Total docentes
Docente nombrado	VIII	1	5	6
	VII	20	38	58
	VI	118	117	235
	V	235	142	377
	IV	439	120	559
	III	727	78	805
	II	502	28	530
	I	505	12	517
Docente contratado	G	639	12	651
Total		3186	552	3738

Fuente: UGEL Puno – Remuneraciones

Figura 1*Docentes por escala magisterial*

En el ámbito de la provincia de Puno se cuenta con 3186 docentes con jornada laboral de 30 horas y 552 con jornada laboral de 40 horas, haciendo un total de 3738 docentes que se encuentran en sistema de remuneraciones del Ministerio de Educación, los docentes nombrados cuentan con escala magisterial desde la primera hasta la octava y los contratados son considerados con un nivel remunerativo G. 805 profesores que es la mayor cantidad se encuentran en la tercera escala magisterial y solamente 06 docentes están en la octava escala magisterial y 58 en séptima escala magisterial.

4.1.3. Bonificaciones por tipo por Institución educativa - Unidocente

Tabla 8*Bonificaciones por tipo de IE donde presta sus servicios - Unidocente*

Condición	Escala magisterial	Nro. De docentes	Monto en Soles
Docente nombrado	VIII	-	
	VII	-	
	VI	4	200.00
	V	6	200.00
	IV	46	200.00
	III	47	200.00
	II	21	200.00
	I	35	200.00
Docente contratado	G	9	200.00
Total		168	

Fuente: UGEL Puno – Remuneraciones

En adición a la remuneración Íntegra mensual (RIM), el docente puede ser beneficiado hasta con cinco bonificaciones mensuales de acuerdo a la ubicación y al tipo de institución educativa, por laborar en condiciones especiales. Para su otorgamiento el MINEDU mediante Resolución Ministerial publica anualmente los padrones de IIEE públicas autorizando el pago de las asignaciones. Uno de estas bonificaciones es por unidocente, cuando en la institución educativa solo existe un profesor que atiende a los todas las edades o grados. El monto para todos los docentes sin considerar la escala magisterial por laborar en una IE unidocente es de S/. 200.00 soles. Es necesario señalar que no existe docentes de VIII y VII escala magisterial que laboren en instituciones educativas unidocentes.

4.1.4. Bonificaciones por tipo de Institución Educativa - Multigrado**Tabla 9***Bonificaciones por tipo de IE donde presta sus servicios - Multigrado*

Condición	Escala magisterial	Nro. De docentes	Monto en Soles
Docente nombrado	VIII	-	
	VII	2	140.00
	VI	17	140.00
	V	36	140.00
	IV	50	140.00
	III	96	140.00
	II	103	140.00
	I	60	140.00
Docente contratado	G	58	140.00
Total		422	

Fuente: UGEL Puno – Remuneraciones

La institución educativa es multigrada cuando los docentes están encargados simultáneamente de dos o más edades o grados, es excluyente con la bonificación por institución educativa unidocente. En el año 2025 el monto de esta bonificación es de S/. 140.00 soles sin considerar la escala magisterial ni la condición laboral, la cantidad de beneficiados es de 422, cantidad que es mínima en comparación del total que son 3738 docentes que laboran en el ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno.

4.1.5. Bonificaciones por bilingüe

Tabla 10

Bonificaciones bilingüe por escala magisterial

Condición	Escala magisterial	Nro. De docentes	Monto en Soles
Docente nombrado	VIII	-	
	VII	2	50.00
	VI	21	50.00
	V	59	50.00
	IV	99	50.00
	III	172	50.00
	II	179	50.00
	I	175	50.00
Docente contratado	G	191	50.00
Total		898	

Fuente: UGEL Puno – Remuneraciones

El padrón de Instituciones Educativas Bilingües lo aprueba el Ministerio de Educación mediante Resolución Ministerial, donde se consigna las Instituciones que se encuentran en el modelo de servicio educativo intercultural bilingüe de Educación Básica Regular del nivel inicial escolarizado, primaria y secundaria, comprendidas en Educación Intercultural Bilingüe considerando el criterio lingüístico que viene a ser fortalecimiento de la lengua originaria del ámbito de la institución educativa, donde los estudiantes aprenden en la lengua originaria o lengua materna y como segunda lengua en castellano. El total de profesores beneficiados es 898 cuyo monto para todas las escalas magisteriales es de S/. 50.00 soles mensuales sin diferenciar la condición laboral del profesor ya sea nombrado o contratado.

Tabla 11*Bonificaciones bilingüe acreditado por escala magisterial*

Condición	Escala magisterial	Nro. De docentes	Monto en Soles
Docente nombrado	VIII	-	
	VII	1	100.00
	VI	15	100.00
	V	37	100.00
	IV	55	100.00
	III	79	100.00
	II	63	100.00
	I	77	100.00
Docente contratado	G	58	100.00
Total		385	

Fuente: UGEL Puno – Remuneraciones

Para la percepción de esta bonificación los profesores deben estar en el RNDBLO Registro Nacional de Docentes Bilingües en Lengua Originaria que es aprobada por el Ministerio de Educación, son acreditados siempre que se encuentren como mínimo en oralidad y escritura en el nivel intermedio en lenguas originarias como el aimara y quechua (sureño, norteño inkawasi-kañaris y central) y con el nivel mínimo intermedio en oralidad y básico en escritura de las lenguas originarias quechua norteño cajamarca, ashaninka, asheninka, quechua central wanka, awajún, shawi, shipibo-konibo y wampis, o en el nivel mínimo básico en el dominio oral de las demás lenguas originarias. El monto del beneficio por docente bilingüe acreditado es de S/. 100.00 soles sin considerar la escala magisterial, siendo un total de 385 profesores tanto contratados como nombrados que perciben la bonificación en el ámbito de la UGEL Puno.

4.1.6. Bonificaciones por ruralidad

Tabla 12

Bonificación por ruralidad tipo 1 por escala magisterial

Condición	Escala magisterial	Nro. De docentes	Monto en Soles
Docente nombrado	VIII	-	
	VII	-	500.00
	VI	4	500.00
	V	12	500.00
	IV	22	500.00
	III	36	500.00
	II	37	500.00
	L	54	500.00
Docente contratado	G	35	500.00
Total		200	

Fuente: UGEL Puno – Remuneraciones

López Ramírez (2006) menciona que lo rural es el territorio donde se tiene particularidades de la forma de utilizar el espacio y las relaciones sociales, las que se determina por la interrelación con la naturaleza y la manera de convivir con los demás pobladores, una característica es que la densidad de la población es baja, así como la cantidad de construcciones por lo que resalta el paisaje natural. El padrón es aprobado por el Ministerio de Educación donde se considera las Instituciones Educativas de gestión Pública de EBR Educación Básica Regular, EBE Educación Básica Especial, EBA Educación Básica Alternativa y CETPRO Educación Técnico-Productiva, que se encuentran en zona rural, así como su grado de ruralidad. El tipo de ruralidad 1 se refiere a centros poblados con un máximo de 500 habitantes que se encuentran ubicados a más de 2 horas desde la institución educativa a la capital de provincia más cercana. En el ámbito de la provincia de Puno, se tiene 200 profesores que son beneficiados por la bonificación de ruralidad tipo 1 siendo el monto de S/. 500.00 soles sin considerar la escala magisterial.

Tabla 13*Bonificación por ruralidad tipo 2 por escala magisterial*

Condición	Escala magisterial	Nro. De docentes	Monto en Soles
Docente nombrado	VIII	-	
	VII	1	100.00
	VI	25	100.00
	V	52	100.00
	IV	137	100.00
	III	190	100.00
	II	183	100.00
	I	144	100.00
Docente contratado	G	212	100.00
Total		943	

Fuente: UGEL Puno – Remuneraciones

El padrón es aprobado por el Ministerio de Educación donde se considera las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular de gestión pública y las modalidades de EBE Educación Básica Especial, EBA Educación Básica Alternativa y CETPRO Educación Técnico-Productiva, que cuentan con tipo de ruralidad 2, esta ruralidad se entiende que se encuentra entre los grados de ruralidad 1 y ruralidad 3, por cuando el ministerio no determina claramente la caracterización. En el ámbito de la provincia de Puno en el año 2025 se tiene 943 profesores que perciben el monto de S/. 100.00 soles sin considerar el nivel magisterial ni la condición laboral de contratado o nombrado. La tabla muestra que en la VIII escala no existe docentes que laboren en institución educativa rural 2, de la misma manera solo 01 docente de VII escala es beneficiado por esta bonificación.

Tabla 14*Bonificación por ruralidad tipo 3 por escala magisterial*

Condición	Escala magisterial	Nro. De docentes	Monto en Soles
Docente nombrado	VIII	-	
	VII	4	70.00
	VI	24	70.00
	V	35	70.00
	IV	57	70.00
	III	89	70.00
	II	87	70.00
	I	85	70.00
Docente contratado	G	111	70.00
Total		488	

Fuente: UGEL Puno – Remuneraciones

El padrón de bonificación por ruralidad es aprobado por el Ministerio de Educación donde se considera las Instituciones Educativas de gestión Públicas de EBR Educación Básica Regular, EBE Educación Básica Especial, EBA Educación Básica Alternativa y CETPRO Educación Técnico-Productiva, que cuentan con tipo de ruralidad 3, esta ruralidad Incluye centros poblados cuya población es más de 500 habitantes y se encuentra a menos de 2 horas a la capital de provincia más cercana, o centros poblados con menos de 500 habitantes y a menos de 30 minutos de una capital de provincia. El monto por docente es S/. 70.00 soles siendo 488 profesores beneficiados en el ámbito de la UGEL Puno, no siendo requisito la condición laboral de nombrado o contratado, tampoco existe diferencias por la escala magisterial que haya alcanzado el profesor.

4.1.7. Asignación por frontera

Tabla 15

Asignación por frontera

Condición	Escala magisterial	Nro. De docentes	Monto en Soles
Docente nombrado	VIII	5	100.00
	VII	44	100.00
	VI	189	100.00
	V	288	100.00
	IV	433	100.00
	III	627	100.00
	II	398	100.00
	I	416	100.00
Docente contratado	G	720	100.00
Total		3071	

Fuente: UGEL Puno – Remuneraciones

Corresponde a los profesores de Instituciones Educativas de gestión Pública de EBR Educación Básica Regular, modalidades EBE Educación Básica Especial, EBA Educación Básica Alternativa y CETPRO Educación Técnico-Productiva, que se encuentran ubicadas en zona de frontera. El monto es de S/. 100.00 soles, siendo 3071 profesores beneficiados por esta asignación temporal, es una gran cantidad de docentes por cuanto de los 15 distritos que pertenecen al ámbito de la UGEL Puno, solamente 04 distritos, Tiquillaca, Vilque, Mañazo y Paucarcolla, no están considerados como frontera.

4.1.8. Análisis descriptivo de la variable gestión de las remuneraciones

Para el análisis descriptivo se ha considerado la escala de valoración de tres niveles de acuerdo al siguiente criterio:



Tabla 16

Escala de valoración

Denominación	Mínimo	Máximo
Deficiente	24	56
Regular	57	88
Bueno	89	120

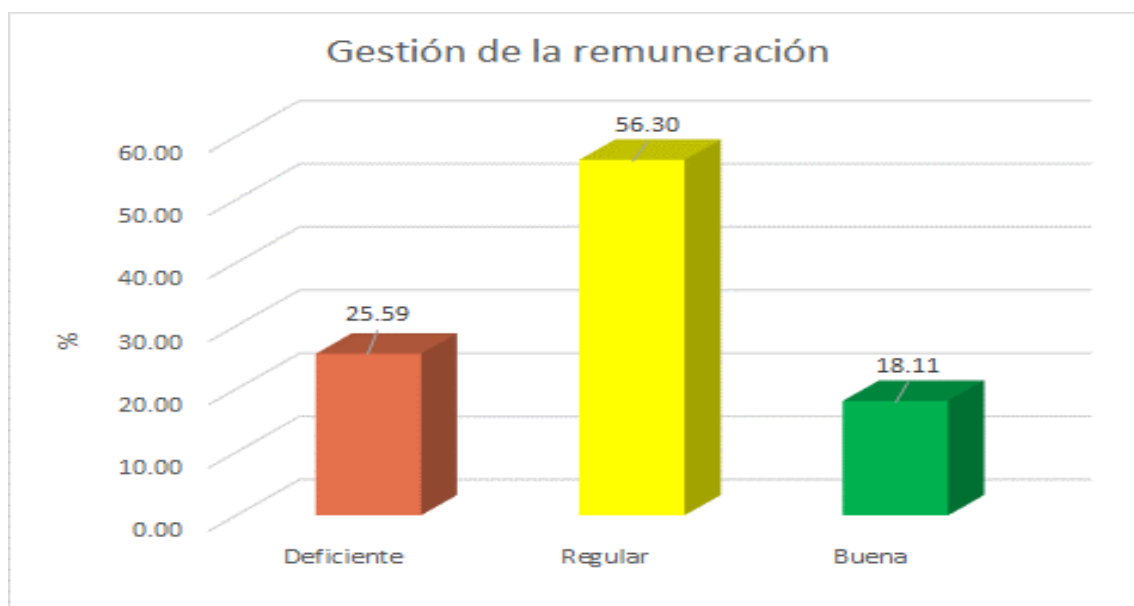
Tabla 17

Gestión de la remuneración

Escala de valoración	Frecuencia	%
Deficiente	65	25.59
Regular	143	56.30
Buena	46	18.11
TOTAL	254	100.0

Figura 2

Gestión de la remuneración



En relación a la variable Gestión de la remuneración en la provincia de Puno, el 25.59% de los encuestados revelan que la gestión de la remuneración es deficiente, el 56.30% señala que es regular y el 18.11% que es buena, por lo que se demuestra que la administración de los remuneraciones tiende a ser considerada en un gran porcentaje de regular a buena.

4.1.9. Remuneración Íntegra Mensual

Tabla 18

Remuneración Íntegra mensual

Escala de valoración	Frecuencia	%
Deficiente	82	32.28
Regular	105	41.34
Buena	67	26.38
TOTAL	254	100.0

La estructura salarial de los profesores refleja el nivel de experiencia y la capacitación, está basada en la escala magisterial y jornada laboral, Se evidencia los resultados de la Remuneración Íntegra Mensual donde los

profesores en un 32.28% consideran que es deficiente, el 41.34% regular y un 26.38% que es buena, se aprecia que un mayor porcentaje de los docentes manifiestan que la Remuneración Íntegra Mensual es regular.

4.1.10. Bonificaciones y asignaciones temporales

Tabla 19

Bonificaciones y asignaciones temporales

Escala de valoración	Frecuencia	%
Deficiente	127	50.00
Regular	113	44.49
Buena	14	5.51
TOTAL	254	100.0

En los resultados respecto a los incentivos se muestra que los docentes consideran como deficiente un 50.00%, regular 44.49% regular y solamente un 5.51% que es buena, en materia a bonificaciones y asignaciones temporales está regulado por el Ministerio de Educación mediante Resolución Ministerial N° 046-2025-MINEDU, donde se aprueba los padrones de IIEE públicas y es el único instrumento que habilita la percepción de bonificaciones y asignaciones temporales. El docente puede ser beneficiado por asignaciones temporales debido al ejercicio de cargos de mayor responsabilidad en las distintas áreas de desempeño: tanto gestión pedagógica o gestión institucional como puede ser: especialistas, directivos, jerárquicos y capacitadores, así como por la ubicación de la institución educativa: ámbito rural y de frontera y de acuerdo a las características de cada institución educativa, que pueden ser: unidocente, multigrado o bilingüe.

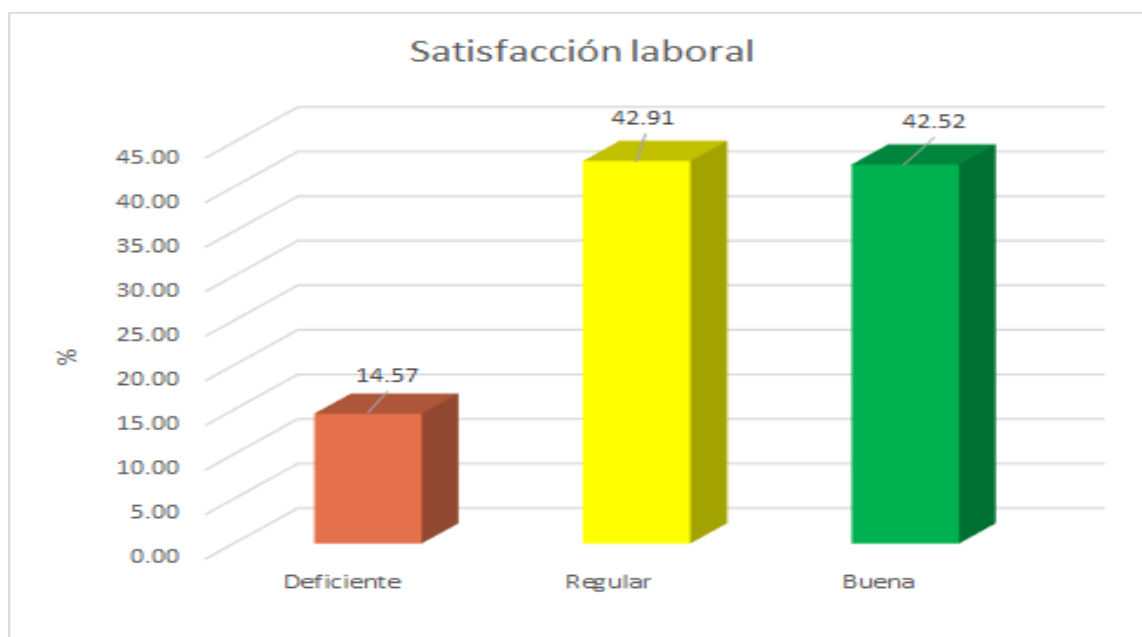
4.1.11. Proceso gerencial**Tabla 20***Proceso gerencial*

Escala de valoración	Frecuencia	%
Deficiente	31	12.20
Regular	174	68.50
Buena	49	19.29
TOTAL	254	100.0

El proceso gerencial implica diseñar, implementar y gestionar un sistema de remuneraciones que atraiga, motive y retenga a los trabajadores, siendo el principal gestor el Ministerio de Educación y las Unidades Ejecutoras, se evidencia en los resultados que los docentes en un 12.20% consideran que el proceso gerencial es deficiente, un 68.50% que es el mayor porcentaje señalan que es regular y el 19.29% manifiesta que es bueno. Por lo que se demuestra que en la UGEL Puno, los docentes consideran que el proceso gerencial se encuentra entre regular y bueno.

4.1.12. Análisis descriptivo de la variable Satisfacción laboral**Tabla 21***Satisfacción laboral*

Escala de valoración	Frecuencia	%
Deficiente	39	14.57
Regular	109	42.91
Buena	108	42.52
TOTAL	254	100.0

Figura 3*Satisfacción laboral*

En relación a la variable Satisfacción laboral los resultados evidencian que el 14.57% los docentes consideran que es mala o deficiente, 42.91% es regular y 42.52% señalan que es buena, lo que indica que en un gran porcentaje los profesores consideran que esta variable se encuentra entre regular y bueno, lo que significa que se sienten conforme con su trabajo, un buen ambiente de trabajo, ambiente físico, seguridad entre otros.

4.1.13. Prueba de la hipótesis general

a. Formulación de hipótesis

Hipótesis nula H0

La relación no es significativa entre la gestión de la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025.

Hipótesis alterna H1

La relación es significativa entre la gestión de la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025.

b. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

c. Condición para la toma de decisión

Si $p > 0.05$ entonces Se acepta H_0 (hipótesis nula)

Si $p \leq 0.05$ entonces Se acepta H_1 (hipótesis de investigación)

d. Valor de prueba.

Rho de Spearman

Figura 4

Correlación entre gestión de la remuneración y satisfacción laboral

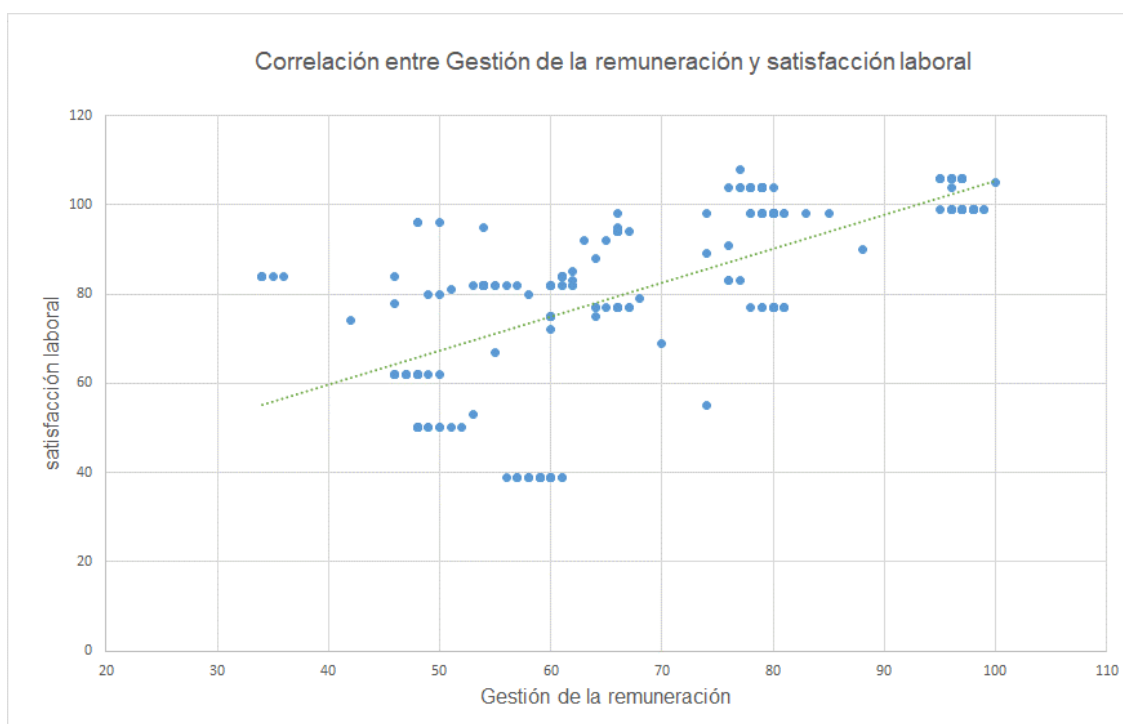


Tabla 22

Correlación entre gestión de la remuneración y satisfacción laboral

Correlaciones			
		Satisfacción laboral	Gestión de la remuneración
Coeficiente Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,00 ,716**
		Sign. (bilateral) p=	. ,000
		N	254 254
	Gestión de la remuneración	Coeficiente de correlación	,716** 1,000
		Sign. (bilateral) p=	,000 .
		N	254 254

**. Es significativa la correlación al nivel 0,01 (bilateral).

e. DecisiónSe rechaza H_0 . Por cuanto $p=,000 < 0.05$ Se Acepta H_1 (hipótesis de investigación)**Interpretación**

Con un nivel de Significación Asintótica (bilateral) se ha obtenido un $p=0.00 < 0.05$ Mondragón (2014) establece que cuando el p valor es menor a 0.05, es posible aseverar que es significativa la correlación, lo que indica una relación real y que esta no es al azar, por lo que se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna, siendo el Rho coeficiente de correlación de Spearman 0.716 Hernandez Sampieri, Fernandez et al. (2006) establece que existe una relación positiva considerable entre la gestión de la remuneración y la satisfacción laboral en el ámbito de la provincia de Puno 2025.

4.1.14. Prueba de la hipótesis específica 1**Valor de prueba.**

Rho de Spearman

Tabla 23*Correlación entre la Remuneración Íntegra Mensual y la satisfacción laboral*

Correlaciones			
		Satisfacción laboral	Remuneración Íntegra Mensual
Rho de Spearman	Coefficiente de Satisfacción Laboral	1,00	,812**
	Sign. (bilateral) p=	.	,000
	N	254	254
	Coefficiente de Remuneración Íntegra Mensual	,812**	1,000
	Sign. (bilateral) p=	,000	.
	N	254	254

**. Es significativa la correlación al nivel 0,01 (bilateral).

DecisiónSe rechaza H_0 . Por cuanto $p=,000$ Se Acepta H_1 (hipótesis de investigación)**Interpretación**

Con un nivel de Significación Asintótica (bilateral) se ha obtenido que $p=0.00 < 0.05$ por lo que se rechaza H_0 hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna, siendo el coeficiente de correlación de Spearman 0.812 Hernandez Sampieri, Fernandez et al. (2006) establece que se tiene una relación positiva considerable entre la Remuneración Íntegra Mensual y la satisfacción laboral de los docentes en el ámbito de la provincia de Puno 2025.

4.1.15. Contrastación de la hipótesis específica 2**Valor de prueba.**

Rho de Spearman

Tabla 24*Correlación entre las bonificaciones y asignaciones temporales y la satisfacción laboral*

Correlaciones				
			Satisfacción laboral	Bonificaciones y asignaciones temporales
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,00	,547**
		Sign. (bilateral) p=	.	,000
		N	254	254
	Bonificaciones y asignaciones temporales	Coeficiente de correlación	,547**	1,00
		Sign. (bilateral) p=	,000	.
		N	254	254

**. Es significativa la correlación al nivel 0,01 (bilateral).

DecisiónSe rechaza H_0 . Por cuanto $p=,000$ Se Acepta H_1 (hipótesis de investigación)**Interpretación**

Con un nivel de Significación Asintótica (bilateral) se tiene que $p=0.00 < 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna que es la hipótesis de investigación, siendo el coeficiente de correlación de Spearman 0.547 Hernandez Sampieri, Fernandez et al. (2006) establecen que existe una relación positiva considerable entre las bonificaciones y asignaciones

temporales y la satisfacción de los docentes en el ámbito de la provincia de Puno 2025.

4.1.16. Prueba de la hipótesis específica 3

Valor de prueba.

Rho de Spearman

Tabla 25

Correlación entre proceso gerencial y la satisfacción laboral

Correlaciones			
		Satisfacción laboral	Proceso gerencial
Rho de Spearman	Coeficiente de	1,00	,555**
	Satisfacción		
	correlación		
	Laboral	Sign. (bilateral) p=	,000
	N	254	254
	Coeficiente de	,555**	1,00
	Proceso		
	correlación		
	Gerencial	Sign. (bilateral) p=	,000
	N	254	254

** . Es significativa la correlación al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión

Se rechaza H_0 . Por cuanto $p=,000$

Se Acepta H_1 (hipótesis de investigación)

Interpretación

En cuanto a la hipótesis específica 3, con un nivel de Significación Asintótica (bilateral) se tiene que $p=0.00 < 0.05$, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna, siendo el coeficiente de correlación de Spearman 0.555 Hernandez Sampieri, Fernandez et al. (2006) establece que



existe una relación positiva considerable entre el proceso gerencial y la satisfacción de los docentes en el ámbito de la provincia de Puno 2025.

4.2. DISCUSIÓN

Con base a los resultados obtenidos se ha determinado que existe una relación positiva considerable entre la gestión de la remuneración y la satisfacción de los docentes del ámbito de la provincia de Puno 2025 con un $Rho=0.716$, respecto a la gestión de la remuneración se evidenció que los docentes consideran en un mayor porcentaje 56.30% que es regular. Asimismo, para la satisfacción laboral, se tiene que el 42.91% consideran que también es regular. Lo que condice con Boada (2019) que señala que al incrementar la gestión de la remuneración se incrementa la satisfacción laboral, así como también se incrementará el desempeño de los trabajadores. Por el contrario, Zahorska (2007) demuestra que los profesores consideran que se sienten satisfechos y motivados con su profesión, siendo reconocidos por la comunidad educativa, pero perciben una gestión de remuneraciones baja y que conviven con malas condiciones materiales para el desarrollo de su labor, lo que podría afectar a su salud, Pablos (2016) establece que a mayor tiempo laborando, el estrés se incrementa por lo que es indispensable contar con un buen ambiente laboral, considerando la empatía y la comunicación, asimismo, Cardenas y Trujillo (2025) en su investigación obtuvieron un coeficiente de relación $r=0.062$. Llegando a la conclusión que existe una relación positiva muy baja entre la satisfacción laboral y el sistema de remuneraciones. Espillico (2019) estableciéndose que, a mayor Gestión de la Remuneración, será menor las Finanzas Personales de los profesores.

En cuanto el objetivo específico 1, se obtuvo un coeficiente de correlación $Rho = 0.812$ entre la Remuneración Íntegra Mensual y la satisfacción laboral de los docentes, los docentes consideran que la remuneración en 41.34% es regular y 26.38% que es buena, pudiéndose afirmar que la mejora de la RIM (Remuneración Íntegra Mensual) permitirá un incremento de la satisfacción laboral. Lo que condice con Méndez y Vera (2015) que el salario del docente está relacionado con satisfacción, por cuanto entre más alto es su salario dedica menor tiempo a otras actividades que le permitan generar ingreso, así como también Coapaza et al. (2024) que señalan que una remuneración adecuada aumenta el compromiso del docente al brindar mayor satisfacción financiera y disminuir el estrés relacionado a situaciones económicas, cuando consideran que su compensación es justa. por el contrario López y Peña (2020) en la prueba de hipótesis obtuvo mediante el coeficiente de Pearson, (0,030) concluyendo que existe una relación positiva débil y no Significativa entre la remuneración y satisfacción laboral así como Cardenas y Trujillo (2025) que señalan que la remuneración no es el factor para la insatisfacción sino que también involucra otros factores higiénicos o extrínsecos como (bienestar, políticas de administración y de organización, condiciones de trabajo y relaciones con los directivos así como con sus colegas) y los factores intrínsecos como: libertad para decidir, posibilidades de acceder, delegación de responsabilidades, utilización plena de habilidades personales, entre otros.

Sobre el objetivo específico 2 con un coeficiente de correlación $Rho = 0.547$ y $p = 0.000 < 0.05$ se demuestra la existencia de una relación positiva considerable entre la dimensión bonificaciones y asignaciones temporales y la satisfacción laboral de los docentes, en relación a los incentivos el 50.00%



docentes consideran que es deficiente, Lo que condice con Espillico (2019) que establece que el 40% de los encuestados está en desacuerdo que los incentivos pecuniarios que reciben cubren sus necesidades básicas, así como Martinez (2022) que concluye que el desempeño laboral no se relaciona con la dimensión gestión de incentivos.

En cuanto al objetivo específico 3 se tiene un coeficiente de correlación de 0.555 demostrándose de una relación positiva considerable entre la dimensión proceso gerencial y la satisfacción laboral, en cuanto al proceso gerencial en su mayoría el 68.50% los docentes consideran que es deficiente, Espillico (2019) realizó un análisis; sobre la percepción del nivel de la dimensión proceso gerencial de los docentes, en su mayoría que representan el 56,7% consideran un nivel medio.

CONCLUSIONES

- Se ha determinado, con un nivel de significancia del 5%, con un coeficiente de correlación $Rho = 0.716$ y $p = 0.000 < 0.05$, que se acepta la hipótesis alternativa de investigación, por lo que considera que existe una relación positiva considerable entre la gestión de la remuneración y la satisfacción de los docentes del ámbito de la provincia de Puno 2025, lo que significa que a medida que se incremente el nivel de la gestión de la remuneración mejorará la satisfacción laboral. Respecto a la gestión de la remuneración se evidenció que los docentes consideran en un mayor porcentaje 56.30% que es regular. Asimismo, para la satisfacción laboral, se tiene que el 42.91% consideran que también es regular.
- Con un nivel de significancia del 5%, se obtuvo un coeficiente de correlación $Rho = 0.812$ y $p = 0.001 < 0.05$ determinándose que existe una relación positiva considerable entre la Remuneración Íntegra Mensual y la satisfacción laboral de los docentes del ámbito de la provincia de Puno 2025. En cuanto a la Remuneración Íntegra Mensual los docentes consideran en 41.34% que es regular y 26.38% que es buena, pudiéndose afirmar que la mejora de la Remuneración Íntegra Mensual permitirá un incremento de la satisfacción laboral
- Con el nivel de significancia del 5%, un coeficiente de correlación $Rho = 0.547$ y $p = 0.000 < 0.05$ se demuestra que existe una relación positiva considerable entre la dimensión bonificaciones y asignaciones temporales y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, en relación a los incentivos el 50.00% docentes consideran que es deficiente.



Por lo que al mejorar las bonificaciones y asignaciones temporales también mejorará la satisfacción laboral.

- Con un nivel de significancia del 5%, $p=0.000<0.05$ se tiene un coeficiente de correlación de 0.555 demostrándose que existe una relación positiva considerable entre la dimensión proceso gerencial y la satisfacción laboral, en cuanto al proceso gerencial en su mayoría el 68.50% los docentes consideran que es deficiente, al mejorar el proceso gerencial se incrementará el nivel de la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno 2025.



RECOMENDACIONES

1. A la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, se recomienda realizar capacitaciones permanentes para fortalecer las capacidades respecto a la gestión de la remuneración, asimismo elaborar un plan de acción y fin de mejorar y fortalecer la gestión. Asimismo, continuar con estudios respecto a otras dimensiones que no han sido consideradas en la presente investigación.
2. Se recomienda dar mejor información a los docentes respecto de la estructura remunerativa, lo que permitirá una mejor satisfacción del usuario del ámbito de la provincia de Puno.
3. Considerar la actualización oportuna de los sistemas de información como NEXUS y AIRHSP, a fin de que se considere en los padrones anuales de bonificaciones temporales y no tener inconvenientes con su asignación.
4. Se debe considerar el diseño de procedimientos estandarizados que involucre a los responsables de la unidad de remuneraciones a fin de mejorar la atención y el proceso gerencial de la UGEL Puno.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias (3ra edición): Estrategia, evaluación de personas: desarrollo 360°*. Ediciones Granica.
<https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ>
- Boada, N. (2019). *La Satisfacion Laboral* [Universidad San Ignacio de Loyola].
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf
- Cardenas, S., & Trujillo, L. (2025). Sistema de remuneraciones y satisfacción laboral en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima - 2023 [UPLA]. In *Contador Publico*. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/9803>
- Chanduvi, J. L. (2021). *Engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque* [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82632/Grana-dos_CNV-SD.pdf?sequence=1
- Chiang, M., Vega, M. C., Martín, M. J., Rodrigo, M. J. M., Núñez, A., & Partido, A. N. (2019). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas (Publicaciones).
https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC
- Chiavenato, I., & Cázares, G. N. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana.
<https://books.google.com.pe/books?id=pZayswEACAAJ>
- Chiavenato, I., Villamizar, G. A., & Aparicio, J. B. (1999). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
<https://books.google.com.pe/books?id=6p0ezQEACAAJ>
- Coapaza-Mamani, M. Y., Valero-Ancco, V. N., & Lujano-Ortega, Y. (2024). Labor



- Engagement in Directors of Educational Institutions: an Analysis of Sociodemographic Factors. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(5), 1–16. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-153>
- DuBrin, A. J. (2000). *Fundamentos de administración*. International Thomson. https://books.google.com.pe/books?id=5E6xG_UOQxoC
- Educared. (2025). *Preocupaciones y desafíos de las políticas remunerativas de los docentes*. <https://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafios/preocupaciones-y-desafios-de-las-politicas-remunerativas-de-los-docentes/#:~:text=Desde que se inició la,las remuneraciones de estos profesionales.>
- Espillico, B. (2019). *Gestión de la remuneración y finanzas personales de los docentes de la UGEL Lucanas Ayacucho - 2017*. Universidad Autónoma del Perú.
- Ferro, V. (2020). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial de la PUCP. <https://books.google.com.pe/books?id=5H3ZDwAAQBAJ>
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos* (Octava). Pearson Educación.
- Gómez, R. S. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. ESIC Editorial. <https://books.google.com.pe/books?id=keXvAgAAQBAJ>
- Hackman, J., Oldham, R., Kast, F., & Rosenzweig, J. (1988). *Administración de las Organizaciones: Enfoque de Sistemas y Contingencias*. Me Graw - Hill Interoamericana S.A.
- Hernández, R., Collado, C., & Baptista, M. (2014). Metodología De La Investigación. In *Revista Panamericana de Pedagogía* (6ta ed., Issue 12). MCGRAW-HILL. <https://doi.org/10.21555/rpp.v0i12.1812>



- Hernandez Sampieri, Roberto-Fernandez Collado, Carlos-Baptisa Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*.
- Juaréz, O., & Carrillo, E. (2014). *Administración de la Compensación, Sueldos, Salarios, Incentivos y Prestaciones*. Grupo Editorial Patria.
https://books.google.com.pe/books?id=i_HhBAAAQBAJ
- López, K. I., & Peña, C. K. (2020). *La remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2021* [Universidad Nacional de Ucayali].
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5744>
- López Ramírez, L. R. (2006). Ruralidad y educación rural. Referentes para un Programa de Educación Rural en la Universidad Pedagógica Nacional. *Revista Colombiana de Educación*, 51, 138–159.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413635245006>
- Mamani, M. (2024). *Satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno - 2024* [Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez]. <https://repositorio.uancv.edu.pe/items/3ac6fee1-0f92-4215-adcc-78881fd660af>
- Martinez, J. (2022). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de Colaromo SRL, ATE, 2021*.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10165/martinez_gji.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Méndez, J., & Vera, L. (2015). Salarios, incentivos y producción intelectual docente en la universidad pública en Colombia. *Apuntes Del Cenes*, 34(60), 95. <https://doi.org/10.19053/22565779.3281>
- MINEDU. (2024). *Resultados evaluación ENLA 2024*.



<http://umc.minedu.gob.pe/resultadosenla2024/>

Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención fisioterapia. *Información Científica*, 8, 98–104.

Nolazco Labajos, F. A., & Rodríguez Huancahuari, D. A. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *INNOVA Research Journal*, 5(1), 269–280.
<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n1.2020.1240>

Otero, C. C. (2019). *Motivación laboral: Factor de éxito empresarial*. 1–21.
<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/42bbd47b-c875-4e71-98f1-1332e29a1ce9/content>

Pablos, M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres (tesis doctoral)* [Universidad de Extremadura].
http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/4385/TDUEX_2016_Pablos_Gonzalez.pdf?sequence=1&isAllowed=yhttps://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst162g.pdf

Palma, S. (2016). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Teoría e Investigación En Psicología*, 11(Número especial), 143–172.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fcp.2448750x.2016.specialissue.11>

Saavedra, & Delgado. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa, Revista Multidisciplinar Ciencia Latina. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510–1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

Toala, S., Álvarez, D., Osejos, J., Quiñonez, M., Soledispa, S., Osejos, A., A, P., & Caicedo, C. (2017). *Modelo de gestión organizacional para el*



fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos (Ciencias (ed.); 2° Edición).

Vadillo, S. (2005). *Administración de Remuneraciones*. Editorial Limusa S.A. De C.V. <https://books.google.com.pe/books?id=liHDgGADqgQC>

Zahorska-bugaj, M. (2007). Polonia después de la revolución democrática. Desafíos para una educación cívica*. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XXVII, 203–225.

Zamora-Díaz, W. J., López-Noguero, F., & Cobos-Sanchiz, D. (2016). Realidades del empleo docente en Nicaragua. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 18(2), 191–205.

Zayas, P., Baez, R., Zayas, J., Hernandez, M., Antonio, R., Santana, B., Feria, J. Z., & Lobaina, M. H. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Rev.Fac.Cienc.Econ*, XXIII(2), 35–51. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1606>



ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2025.					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
General	General	General			
¿Cuál es la relación entre la Gestión de la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025? Específicas ¿Cómo se relaciona la Remuneración Íntegra Mensual y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025? ¿Cómo se relaciona las bonificaciones y asignaciones temporales y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025? ¿Cómo se relaciona el proceso gerencial y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025?	Determinar la relación entre la gestión de la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025 Específicos - Determinar la relación entre la Remuneración Íntegra Mensual y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025 - Determinar la relación entre las bonificaciones y asignaciones temporales y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025. - Determinar la relación entre el proceso gerencial y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025.	La relación es significativa entre la gestión de la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025 Específicas - La relación es significativa entre la Remuneración Íntegra Mensual y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025. - La relación es significativa entre las bonificaciones y asignaciones temporales y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno, 2025. - La relación es significativa entre el proceso gerencial y la satisfacción de los docentes de la provincia de Puno, 2025.	Gestión de la remuneración Satisfacción laboral	- Remuneración Íntegra Mensual - Bonificaciones y asignaciones temporales - Proceso Gerencial - Significación de la tarea - Condiciones de trabajo - Reconocimiento personal	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Descriptivo – correlacional Nivel: Aplicado Diseño: No experimental Población: Docentes de gestión pública de la provincia de Puno Muestreo: Probabilístico Muestreo Aleatorio Simple Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Análisis: Estadístico descriptivo e inferencial Línea de investigación: Contabilidad económica

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL**

Estimado(a) profesor (a), el presente cuestionario contiene una serie de ítems que reflejan cómo percibe la Gestión de la Remuneración y la satisfacción laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, por lo que requiere de su colaboración con la mayor veracidad en sus respuestas. La información será tratada con confidencialidad y solo para fines de la presente investigación, tenga a bien elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (X). Se agradece su participación.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

PREGUNTAS		ESCALA DE VALORACIÓN				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN						
Remuneración Íntegra Mensual						
1	¿Considera que el salario mensual que establece el MINEDU según a su escala magisterial satisface las necesidades básicas?					
2	¿Está de acuerdo en la brecha monetaria de la escala salarial en función a la escala magisterial?					
3	¿Exista una buena gestión Interna (proceso de pago óptimo) en la institución?					
4	¿Considera que los incrementos de las Remuneración Íntegra Mensual RIM cubre sus necesidades básicas?					
5	¿Considera que la equidad de los salarios son un problema urgente por resolver?					
6	¿Su remuneración mensual justifica las labores desarrolladas?					
7	¿Considera óptimo el incremento por tramos de la Remuneración Íntegra Mensual?					
Bonificaciones y asignaciones temporales						
8	¿Considera que el monto por cargos de mayor responsabilidad en las áreas de desempeño, cubre sus requerimientos y necesidades?					
9	¿Considera que es justo el monto por la ubicación de la institución educativa donde presta servicios: zona rural y de frontera?					
10	¿Se siente satisfecho con el monto por el tipo de la institución educativa donde presta sus servicios: unidocente, multigrado y/o bilingüe acreditado?					
11	¿Se siente satisfecho con el monto de los aguinaldos por fiestas patrias y por navidad?					
12	¿Se siente satisfecho con el monto de bonificación por escolaridad?					
13	¿Se siente satisfecho con el monto de la asignación por tiempo de servicios, (01 RIM por 25 años y 02 RIM por 30 años)?					



14	¿Considera justo el monto de subsidio por luto - sepelio?					
15	¿Considera que es justo el monto de la compensación por tiempo de servicios?					
Proceso gerencial						
16	¿Considera que el pago de las remuneraciones se realiza de acuerdo al cronograma establecido?					
17	¿Considera que la institución cuenta con servicios e instalaciones adecuadas para la atención de las remuneraciones?					
18	¿Considera que existe transparencia en el sistema de remuneraciones?					
19	¿Considera que la valoración de puesto es manejada de manera eficiente que favorece a los docentes?					
20	¿considera que existe un buen clima laboral en el sistema de remuneraciones?					
21	¿la boleta de pago Identifica claramente la determinación de su remuneración?					
22	¿Identifica que la institución proyecta estrategias que ayuden a mejorar el proceso de elaboración de las remuneraciones?					
23	¿Considera que los procesos de cálculo de remuneraciones están bien definidos?					
24	¿Considera que la institución realiza gestiones para mejorar la equidad de los salarios?					

		ESCALA DE VALORACIÓN				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
SATISFACCION LABORAL						
Significación de la tarea						
1	¿Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser?					
2	¿La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra?					
	¿Me siento importante como persona con la actividad laboral que					
	¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo los					
	¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo mis					
	¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo los					
Condiciones de trabajo						
7	¿Considera que está satisfecho con su horario de trabajo?					
8	¿Considera que tiene buena relación con sus Directivos?					
9	¿La comodidad de mi ambiente de trabajo es inigualable?					
10	¿En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo?					
11	¿Los materiales que recibo son suficientes para el					
	¿Tiene buena comunicación con sus colegas?					
	¿Tiene participación en la toma de decisiones de la Institución					
13	¿Cuenta con recursos tecnológicos y multimedia adecuados?					
15	¿Recibe apoyo de las instancias superiores?					
	¿Tiene posibilidad de decidir con autonomía su propio método de					
16	¿Está satisfecho con el acompañamiento pedagógico por parte de					
17						



18	¿Existe equidad en la forma en que nos tratan los directivos?					
	Reconocimiento personal					
	¿En la Institución educativa se reconoce el desempeño de sus					
20	¿En caso de reconocimiento estaría de acuerdo con una					
21	¿En caso de reconocimiento estaría de acuerdo con una					
22	¿Cuenta con oportunidades para la investigación?					
23	¿Tiene oportunidades de desarrollo profesional?					
24	¿Siente que recibo de parte del MINEDU un buen trato?					
25	¿Está satisfecho con la forma de ser promovido a un cargo de mayor					

ANEXO 3. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOSGESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA
PROVINCIA DE PUNO 2025**Responsable:** Wilson Ernesto Flores Quispe

Instrucción: luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "Cuestionario de gestión de la remuneración y satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno 2025" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional, valide el documento para su aplicación.

Nota. Para cada criterio considere la escala 1 a 5 donde:

1. Muy malo	2. Malo	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
-------------	---------	------------	----------	--------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observación y/o sugerencia
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X		
Validez de criterio metodológico				X			
Validez de intención y objetividad de medición y observación					X		
Presentación y formalidad del instrumento				X			
Total parcial				8	10		
Total	18 (DIECIOCHO)						

Puntuación:

De 4 – 11: No válida, reformular

De 12 – 14: No válido, modificar

De 15 – 17: Válido, mejorar

De 18 – 20: Válido, aplicar

Nombres y apellidos	RUBEN TITO MONTERO
Grado académico:	Mg. CONTABILIDAD Y FINANZAS
Mención:	AUDITORIA Y TRIBUTACION


Firma



VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA PROVINCIA DE PUNO 2025

Responsable: Wilson Ernesto Flores Quispe

Instrucción: luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "Cuestionario de gestión de la remuneración y satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno 2025" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional, valide el documento para su aplicación.

Nota. Para cada criterio considere la escala 1 a 5 donde:

1. Muy malo	2. Malo	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
-------------	---------	------------	----------	--------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observación y/o sugerencia
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					✓		
Validez de criterio metodológico					✓		
Validez de intención y objetividad de medición y observación					✓		
Presentación y formalidad del instrumento				✓			
Total parcial				4	15		
Total	19 (diecinueve)						

Puntuación:

De 4 – 11: No válida, reformular

De 12 – 14: No válido, modificar

De 15 – 17: Válido, mejorar

De 18 – 20: Válido, aplicar

Nombres y apellidos	FLAVIO M. LUJANO CHAMBILLA
Grado académico:	MAESTRO
Mención:	DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

Firma



VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA PROVINCIA DE PUNO 2025

Responsable: Wilson Ernesto Flores Quispe

Instrucción: luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "Cuestionario de gestión de la remuneración y satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Puno 2025" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional, valide el documento para su aplicación.

Nota. Para cada criterio considere la escala 1 a 5 donde:

1. Muy malo	2. Malo	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
-------------	---------	------------	----------	--------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observación y/o sugerencia
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X		
Validez de criterio metodológico					X		
Validez de intención y objetividad de medición y observación					X		
Presentación y formalidad del instrumento				X			
Total parcial				4	15		
Total	19						

Puntuación:

De 4 – 11: No válida, reformular

De 12 – 14: No válido, modificar

De 15 – 17: Válido, mejorar

De 18 – 20: Válido, aplicar

Nombres y apellidos	WILBERTH ERICK VELASQUEZ M.
Grado académico:	MSc CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN
Mención:	GESTIÓN PÚBLICA



ANEXO 4. AUTORIZACIÓN PARA RECOPIAR INFORMACIÓN



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

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE PUNO
OFICINA DE REMUNERACIONES Y PENSIONES

Puno, Miércoles 02 de Julio de 2025.

CARTA N° 0011-2025-ME/DREP/UGELP/AADM/REM.

Sr:
BACH. WILSON ERNESTO FLORES QUISPE
Ciudad.-
PUNO

ASUNTO : Autorización Para Aplicar los Instrumentos de Investigación.

REFERENCIA : EXP. N° 09214-2025

Por medio del presente, le hago llegar un cordial saludo y en atención al documento de referencia, se le AUTORIZA Aplicar los Instrumentos de Investigación cuyo Título es:

"GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA PROVINCIA DE PUNO 2025".

Sin otro asunto sobre el particular, le reitero mis más sinceras consideraciones personales.

Atentamente:



[Handwritten signature]
COLLEGE DIRECTOR
OF ADMINISTRATIVE
REMUNERATIONS
LOCAL PUNO

JR. CESAR SANDINO N° 229
PUNO - PERU



ANEXO 5. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

	GESTION DE LA REMUNERACION																								ITEMS												SATISFACCION LABORAL																								
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	SUMA											
E1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	167												
E2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	4	5	5	4	4	2	2	4	4	5	183														
E3	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	3	5	4	4	5	4	3	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3	94														
E4	2	3	1	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	136															
E5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98															
E6	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	139															
E7	1	1	2	2	4	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	4	5	1	5	2	2	3	2	3	3	4	4	5	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	4	5	2	5	1	3	108											
E8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5	1	4	4	4	5	197													
E9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	2	5	4	4	4	5	1	4	4	5	203													
E10	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	4	5	3	4	4	5	205												
E11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109														
E12	1	1	3	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	3	1	1	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	1	5	144													
E13	2	2	3	2	2	5	2	2	3	2	2	2	2	2	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	155													
E14	1	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	129														
E15	2	2	3	2	4	2	5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	3	4	2	2	4	2	2	4	4	5	2	2	132														
E16	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	1	4	4	3	185														
E17	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	106														
E18	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	5	2	1	2	2	3	3	2	2	4	4	5	4	5	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	116															
E19	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	1	1	2	1	1	5	5	4	2	3	2	2	4	2	4	5	4	3	4	4	5	3	1	3	4	3	4	3	4	2	2	3	5	3	2	3	3	145													
E20	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	178														
E21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143															
E22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98															
E23	2	2	3	2	5	2	5	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	3	1	3	4	5	5	4	3	3	5	4	4	2	5	4	2	2	3	3	2	1	3	4	3	1	129														
E24	2	3	2	1	1	3	4	5	5	3	3	1	2	4	3	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	1	2	3	1	2	4	1	1	2	3	2	1	3	122												
E25	2	2	2	1	5	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	4	2	1	2	3	4	5	4	3	4	2	5	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	1	3	2	3	130														
E26	4	2	4	4	5	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	170															
E27	2	2	3	1	5	1	2	2	4	3	1	1	1	1	4	4	3	3	3	3	4	3	1	1	1	5	5	5	4	2	4	1	2	4	2	5	1	1	2	4	4	1	4	5	5	2	4	2	138												
E28	1	2	2	2	5	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	4	5	5	4	4	1	5	3	2	2	5	3	2	2	5	2	2	2	3	2	2	3	2	124													
E29	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	181														
E30	4	5	4	4	5	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	2	1	4	3	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	4	4	1	5	4	4	4	4	2	4	4	4	164												
VARIANZA	1.8	1.5	1.1	1.1	2.0	1.3	1.3	1.2	2.8	1.7	0.5	0.5	0.3	1.0	1.4	1.0	0.7	1.3	1.4	1.3	1.2	0.6	1.0	0.8	1.4	1.1	1.2	1.3	0.9	1.2	1.0	1.6	1.3	1.0	1.3	0.8	1.4	1.0	1.3	0.6	1.1	1.2	1.4	1.0	1.0	0.9	1.1	0.7	1.0	1.5											
SUMATORIA DE VARIANZAS	57.227																																																												
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	992.049																																																												
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																																																													
α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario. 0.962																																																													
K : Número de ítems del instrumento. 49.0																																																													
$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. 57.2																																																													
S_T^2 : Varianza total del instrumento. 992.0																																																													
RANGO																									CONFIABILIDAD																																				
0.53 a menos																									Confiabilidad nula																																				
0.54 a 0.59																									Confiabilidad baja																																				
0.60 a 0.65																									Confiable																																				
0.66 a 0.71																									Muy confiable																																				
0.72 a 0.99																									Excelente confiabilidad																																				
1																									Confiabilidad perfecta																																				

ANEXO 6. BASE DE DATOS

	GESTION DE LA REMUNERACION																										
	Remuneración Íntegra Mensual								Bonificaciones y asignaciones temporales										Proceso gerencial								
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	21	22	23	24	
E1	4	3	3	3	3	3	3	22	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E2	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	4	29
E3	1	2	2	1	1	1	1	9	1	5	1	1	1	1	3	5	18	4	4	3	4	3	3	3	4	4	30
E4	2	3	1	2	2	2	3	15	3	2	1	1	1	1	1	2	12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
E5	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
E6	2	2	3	2	3	3	2	17	2	3	2	2	2	3	2	2	18	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29
E7	1	1	2	2	4	1	2	13	1	1	2	1	1	2	1	1	10	4	3	1	3	2	2	3	2	3	23
E8	5	5	5	3	5	5	3	31	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E9	5	5	5	3	5	5	3	31	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E10	5	5	5	5	5	4	5	34	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E11	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	4	4	4	4	3	31
E12	1	1	3	1	5	1	5	17	1	1	1	1	1	1	1	5	12	5	1	1	1	1	5	3	1	1	19
E13	2	2	3	2	2	3	3	17	2	2	3	2	2	2	2	2	17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29
E14	1	3	3	3	3	4	4	21	2	4	4	2	2	4	4	3	25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
E15	2	2	3	2	4	2	5	20	2	4	2	2	2	2	2	2	18	2	2	4	2	2	4	2	2	2	22
E16	2	2	2	2	4	4	2	18	2	2	4	2	2	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
E17	2	2	4	2	2	2	4	18	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
E18	1	1	3	1	1	3	2	12	1	1	1	1	1	2	1	2	10	3	2	1	2	2	3	3	2	2	20
E19	3	4	2	3	2	3	2	19	3	4	3	1	1	2	1	1	16	5	3	4	2	3	2	2	4	2	27
E20	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
E22	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
E23	2	2	3	2	5	2	5	21	2	1	1	1	1	1	1	1	9	3	3	1	1	2	2	3	1	3	19



E24	2	3	2	1	1	2	4	15	3	5	3	2	1	2	4	3	23	2	4	4	1	2	1	1	1	1	17
E25	2	2	2	1	5	2	3	17	1	1	2	1	1	1	1	1	9	2	2	2	4	1	4	2	1	2	20
E26	4	2	4	4	5	4	4	27	3	4	3	2	3	4	3	4	26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
E27	2	2	3	1	5	1	2	16	2	4	3	1	1	1	1	4	17	4	3	3	3	3	4	3	1	1	25
E28	1	2	2	2	5	2	2	16	1	2	1	1	2	2	2	1	12	3	2	2	1	2	2	2	2	2	18
E29	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
E30	4	5	4	4	5	4	1	27	4	1	1	1	1	1	1	4	14	4	3	3	2	1	4	3	4	1	25
E31	2	2	3	2	4	2	3	18	3	3	4	3	3	4	2	4	26	4	2	4	4	3	4	3	4	2	30
E32	2	3	3	2	4	2	4	20	2	2	3	1	1	4	2	4	19	4	3	3	3	2	4	3	2	3	27
E33	4	4	3	4	4	5	4	28	3	2	2	1	1	1	1	3	14	5	4	4	4	4	4	4	3	2	34
E34	3	4	3	4	3	2	4	23	4	2	3	2	2	3	3	3	22	3	3	2	3	2	4	3	3	2	25
E35	1	3	4	1	5	2	3	19	4	2	4	1	1	1	1	4	18	4	1	2	2	1	2	2	2	1	17
E36	2	2	4	2	4	2	4	20	4	4	2	2	2	2	2	4	22	3	3	2	2	3	2	3	2	2	22
E37	4	3	4	3	5	4	4	27	3	4	3	2	2	4	3	4	25	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33
E38	1	4	5	1	5	1	1	18	2	4	2	1	1	2	1	4	17	2	4	4	2	2	2	4	2	3	25
E39	2	3	4	2	3	2	3	19	3	2	3	3	2	3	2	2	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E40	3	3	3	2	5	3	3	22	3	3	3	1	1	1	1	1	14	3	1	1	3	3	4	3	3	3	24
E41	4	3	3	3	5	3	2	23	3	3	2	1	1	2	2	3	17	3	4	2	2	3	3	1	2	2	22
E42	2	2	3	2	3	2	2	16	3	2	2	1	2	2	1	2	15	2	1	3	2	2	2	2	3	3	20
E43	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	1	1	2	1	1	15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
E44	2	3	5	2	5	3	4	24	3	1	3	1	1	3	1	3	16	5	3	3	3	3	4	2	3	2	28
E45	3	1	1	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	2	2	2	1	15
E46	2	2	3	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	3	2	4	19	4	3	2	3	2	4	2	3	3	26
E47	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	4	4	4	4	3	31
E48	1	1	3	1	5	1	5	17	1	1	1	1	1	1	1	5	12	5	1	1	1	1	5	3	1	1	19
E49	1	3	2	2	4	1	2	15	1	1	2	1	1	2	1	1	10	4	3	1	3	2	2	3	2	3	23
E50	4	5	5	3	5	5	3	30	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E51	5	5	5	3	5	5	3	31	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E52	1	4	5	1	5	1	1	18	2	4	2	1	1	2	1	4	17	2	4	4	2	2	2	4	2	3	25



E53	2	3	4	2	3	2	3	19	3	2	3	3	2	3	2	2	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E54	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	4	4	4	4	3	31
E55	2	1	3	1	5	1	5	18	1	1	1	1	1	1	1	5	12	5	2	1	1	1	5	3	1	1	20
E56	3	1	1	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	2	2	2	1	15
E57	2	2	3	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	3	2	4	19	4	3	2	3	2	4	2	3	3	26
E58	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	4	3	3	3	4	3	30
E59	2	4	5	1	5	1	1	19	2	4	2	1	1	2	1	4	17	2	4	4	2	2	2	4	2	3	25
E60	2	3	4	2	3	2	3	19	3	2	3	3	2	3	2	2	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E61	1	1	2	2	4	1	2	13	1	1	2	1	1	2	1	1	10	4	3	1	3	2	2	3	2	3	23
E62	4	5	5	3	5	5	3	30	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E63	5	4	5	3	5	5	3	30	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E64	3	1	1	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	2	2	2	1	15
E65	2	2	3	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	3	2	4	19	4	3	2	3	2	4	2	3	3	26
E66	2	1	2	2	4	1	2	14	1	1	2	1	1	2	1	1	10	4	3	1	3	2	2	3	2	3	23
E67	5	4	5	3	5	5	3	30	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E68	4	5	5	4	5	5	3	31	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E69	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E70	1	4	5	1	5	1	1	18	2	4	2	1	1	2	1	4	17	2	4	4	2	2	2	4	2	3	25
E71	2	3	4	2	3	2	3	19	3	2	3	3	2	3	2	2	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E72	3	3	3	2	5	3	3	22	3	3	3	1	1	1	1	1	14	3	1	1	3	3	4	3	3	3	24
E73	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E74	2	2	2	2	4	1	2	15	1	1	2	1	1	2	1	1	10	4	3	1	3	2	2	3	2	3	23
E75	5	5	5	3	5	5	3	31	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E76	5	5	5	3	5	5	3	31	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E77	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E78	1	4	5	1	5	1	1	18	2	4	2	1	1	2	1	4	17	2	4	4	2	2	2	4	2	3	25
E79	2	3	4	2	3	2	3	19	3	2	3	3	2	3	2	2	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E80	1	4	5	1	5	1	1	18	2	4	2	1	1	2	1	4	17	2	4	4	2	2	2	4	2	3	25
E81	3	3	4	2	3	2	3	20	3	2	3	3	2	3	2	2	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27



E82	3	3	3	2	5	3	3	22	3	3	3	1	1	1	1	1	14	3	1	1	3	3	4	3	3	3	24
E83	3	1	2	1	1	2	1	11	1	1	1	1	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	2	2	2	1	15
E84	2	2	3	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	3	2	4	19	4	3	2	3	2	4	2	3	3	26
E85	3	3	2	2	4	1	2	17	1	1	2	1	1	2	1	1	10	4	3	1	3	2	2	3	2	3	23
E86	5	5	5	3	4	5	3	30	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E87	4	5	5	3	5	5	3	30	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E88	3	2	2	1	1	2	1	12	1	1	1	1	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	2	2	2	1	15
E89	2	2	3	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	3	2	4	19	4	3	2	3	2	4	2	3	3	26
E90	2	4	5	1	5	1	1	19	2	4	2	1	1	2	1	4	17	2	4	4	2	2	3	4	2	3	26
E91	2	3	4	2	3	2	3	19	3	2	3	3	2	3	2	2	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E92	3	3	3	2	5	3	3	22	3	3	3	1	1	1	1	1	14	3	1	1	3	3	4	3	3	3	24
E93	5	5	5	3	5	5	3	31	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E94	1	4	5	1	5	1	1	18	2	4	2	1	1	2	1	4	17	2	4	4	3	2	2	4	2	3	26
E95	2	3	4	2	3	2	3	19	3	2	3	3	2	3	2	2	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E96	3	3	3	2	5	3	3	22	3	3	3	1	1	1	1	1	14	3	1	1	3	3	4	3	3	3	24
E97	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E98	3	4	5	1	5	1	1	20	2	4	2	1	1	2	1	4	17	2	4	4	2	2	2	4	2	3	25
E99	3	1	2	2	4	1	2	15	1	1	2	1	1	2	1	1	10	4	3	1	3	2	2	3	2	3	23
E100	5	5	5	3	5	5	3	31	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E101	5	5	5	3	5	5	3	31	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E102	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E103	4	3	3	3	3	3	3	22	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E104	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E105	2	1	2	1	2	1	1	10	1	5	1	1	1	1	3	5	18	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E106	2	3	1	2	2	2	3	15	3	2	1	1	1	1	1	2	12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
E107	3	1	1	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	2	1	9	2	2	1	1	2	2	2	2	1	15
E108	2	2	3	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	3	2	4	19	4	3	2	3	2	4	2	3	3	26
E109	4	3	3	3	3	3	3	22	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E110	4	3	4	4	2	4	4	25	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29



E111	2	2	2	1	2	1	1	11	1	5	1	1	1	1	3	5	18	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E112	2	3	1	2	2	2	3	15	3	2	1	1	1	1	1	2	12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
E113	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E114	2	1	2	1	2	1	1	10	1	5	1	1	1	1	3	5	18	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E115	5	5	5	3	5	5	3	31	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E116	3	3	4	4	2	4	4	24	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E117	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E118	4	2	4	4	2	3	4	23	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E119	1	2	1	1	1	1	1	8	1	5	1	1	1	1	3	5	18	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E120	3	3	1	2	2	2	3	16	3	2	1	1	1	1	1	2	12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
E121	5	4	5	3	5	5	3	30	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E122	5	5	5	3	5	5	3	31	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E123	2	1	2	1	2	1	1	10	1	5	1	1	1	1	3	5	18	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E124	4	4	3	3	3	3	3	23	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E125	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E126	2	3	1	1	1	2	1	11	1	5	1	1	1	1	3	5	18	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E127	2	3	1	2	2	2	3	15	3	2	1	1	1	1	1	2	12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
E128	5	5	5	3	5	5	3	31	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E129	4	5	5	3	5	5	3	30	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E130	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
E131	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
E132	2	2	3	2	5	2	5	21	2	1	1	1	1	1	1	1	9	3	3	1	2	2	2	3	1	3	20
E133	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E134	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
E135	2	3	2	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
E136	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E137	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
E138	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
E139	4	3	3	3	3	3	3	22	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27



E140	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E141	2	1	1	2	1	1	3	11	1	5	1	1	1	1	3	5	18	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E142	2	3	1	2	2	2	3	15	3	2	1	1	1	1	1	2	12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
E143	2	1	2	2	4	1	2	14	1	1	2	1	1	2	1	1	10	4	3	1	3	2	2	3	2	3	23
E144	5	5	5	3	5	5	3	31	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E145	4	5	5	3	5	5	3	30	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E146	4	3	2	3	3	3	3	21	3	4	4	3	4	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E147	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E148	1	2	1	2	1	1	1	9	1	5	1	1	1	1	3	5	18	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E149	2	3	1	2	2	2	3	15	3	2	1	1	1	1	1	2	12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
E150	1	3	2	2	1	1	1	11	1	5	1	2	1	1	3	5	19	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E151	5	5	5	3	5	5	3	31	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E152	4	3	3	3	3	3	3	22	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E153	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E154	2	1	3	1	1	1	1	10	1	5	1	3	1	1	3	5	20	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E155	2	3	1	2	2	2	3	15	3	2	1	1	1	1	1	2	12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
E156	5	5	5	3	5	5	3	31	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E157	4	3	3	3	3	3	3	22	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E158	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E159	2	2	2	2	1	1	1	11	1	5	1	1	3	1	3	5	20	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E160	2	3	1	2	2	2	3	15	3	2	1	1	1	1	1	2	12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
E161	4	5	5	3	5	5	3	30	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E162	5	5	4	3	5	5	3	30	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E163	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E164	2	2	1	2	1	1	1	10	1	5	1	2	1	1	3	5	19	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E165	5	5	5	3	5	5	3	31	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E166	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
E167	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	2	2	2	3	2	3	2	2	21
E168	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29



E169	4	3	3	3	3	3	3	22	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E170	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E171	1	2	2	2	1	2	1	11	1	5	1	1	1	2	3	5	19	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E172	3	3	2	2	2	2	3	17	3	2	1	2	1	1	1	2	13	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
E173	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E174	1	2	2	2	4	1	2	14	1	1	2	1	1	2	1	1	10	4	3	1	3	2	2	3	2	3	23
E175	4	4	5	3	5	5	3	29	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E176	5	5	5	3	5	5	3	31	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E177	2	3	3	2	3	3	3	19	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
E178	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
E179	4	3	3	3	3	4	3	23	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E180	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E181	1	2	2	2	2	1	1	11	1	5	1	1	1	1	3	5	18	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E182	2	3	2	2	2	2	3	16	3	2	1	1	1	1	1	2	12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
E183	3	4	4	3	4	4	4	26	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E184	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
E185	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
E186	4	5	5	3	5	5	3	30	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E187	3	4	4	3	4	4	4	26	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E188	4	3	4	3	4	4	4	26	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E189	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
E190	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
E191	3	1	2	2	4	1	2	15	1	1	2	1	1	2	1	1	10	4	3	1	3	2	2	3	2	3	23
E192	5	5	5	3	5	5	4	32	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E193	1	1	2	2	4	1	2	13	1	1	2	1	1	2	1	1	10	4	3	1	3	2	2	3	2	3	23
E194	5	5	5	3	5	5	3	31	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E195	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E196	3	4	4	4	2	4	4	25	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E197	4	3	3	3	3	3	3	22	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27



E198	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E199	3	2	2	1	2	1	1	12	1	5	1	1	1	1	3	5	18	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E200	2	3	1	2	2	2	3	15	3	2	1	1	1	1	1	2	12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
E201	3	3	4	3	4	4	4	25	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E202	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
E203	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
E204	4	5	4	4	2	4	4	27	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E205	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E206	4	3	4	3	4	4	4	26	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E207	3	5	5	3	5	5	3	29	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E208	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
E209	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
E210	5	5	5	4	5	5	3	32	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E211	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E212	2	2	2	2	4	1	2	15	1	1	2	1	1	2	1	1	10	4	3	2	3	2	2	3	2	3	24
E213	5	4	5	3	5	5	3	30	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E214	4	5	5	3	5	5	3	30	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E215	4	4	5	3	5	5	3	29	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E216	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E217	2	2	2	2	4	1	2	15	1	1	2	1	1	2	1	1	10	4	3	1	3	2	2	3	2	3	23
E218	5	4	4	3	5	5	3	29	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E219	4	4	5	3	5	5	3	29	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E220	4	3	3	3	3	3	4	23	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
E221	3	4	4	4	2	4	4	25	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E222	1	2	1	3	2	1	1	11	1	5	1	1	1	1	3	5	18	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E223	2	3	1	2	2	2	3	15	3	2	1	1	1	1	1	2	12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
E224	2	1	2	2	3	1	2	13	1	1	2	1	1	2	1	1	10	4	3	1	3	2	2	3	2	3	23
E225	5	5	5	3	5	5	3	31	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E226	5	5	3	3	5	5	3	29	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42



E227	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	4	3	3	3	4	3	30
E228	4	4	4	3	2	3	4	24	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E229	1	2	1	1	1	1	2	9	1	5	1	1	1	1	3	5	18	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E230	2	3	1	2	2	2	3	15	3	2	1	1	1	1	1	2	12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
E231	1	1	2	2	4	1	2	13	1	1	2	1	1	2	1	1	10	4	3	1	3	3	2	3	2	3	24
E232	3	5	5	3	5	5	3	29	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E233	5	4	5	3	5	5	3	30	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E234	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
E235	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	2	2	3	2	2	2	2	20
E236	4	4	4	3	2	4	4	25	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E237	3	2	1	2	1	2	1	12	1	5	1	1	1	1	3	5	18	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E238	2	3	1	2	2	2	3	15	3	2	1	1	1	1	1	2	12	3	4	3	2	3	3	3	2	3	26
E239	3	4	4	3	4	4	4	26	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
E240	4	3	4	4	2	4	4	25	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E241	3	1	2	1	2	1	1	11	1	5	1	1	1	1	3	5	18	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E242	2	3	1	2	2	2	3	15	3	2	1	1	1	1	1	2	12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
E243	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	3	3	3	2	3	3	3	3	25
E244	2	2	4	4	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
E245	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	2	3	4	2	4	4	4	2	29
E246	2	1	2	3	1	1	3	13	1	5	1	1	1	1	3	5	18	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E247	2	3	1	2	2	2	3	15	3	2	1	1	1	1	1	2	12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
E248	1	1	2	2	4	1	2	13	1	1	2	1	1	2	1	1	10	4	3	1	3	2	2	3	2	3	23
E249	5	5	3	3	5	5	3	29	5	5	5	2	2	2	2	2	25	5	4	5	4	5	5	4	5	4	41
E250	5	3	5	3	5	5	3	29	4	5	5	2	2	2	2	2	24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
E251	4	4	3	4	2	4	4	25	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	3	3	4	2	4	4	4	2	30
E252	3	1	2	2	2	1	1	12	1	5	1	1	1	1	3	5	18	4	4	3	4	3	3	3	4	2	30
E253	2	3	3	2	2	2	3	17	3	2	1	1	1	1	1	2	12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
E254	4	1	1	3	4	4	4	21	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29



	SATISFACCION LABORAL																										SUMA		
	Significación de la tarea							Condiciones de trabajo											Reconocimiento personal										
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		19	20	21	22	23			24	25
80	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	4	3	3	3	3	3	22	77
79	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
57	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
54	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	2	2	20	82
48	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	14	50
64	2	3	4	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	21	75
46	3	4	4	3	2	2	18	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	26	2	4	3	2	3	1	3	18	62
98	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
97	5	5	5	3	4	5	27	5	5	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	50	4	5	3	4	4	4	5	29	106
100	5	5	5	3	4	5	27	5	4	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	49	4	5	3	4	4	4	5	29	105
76	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3	3	3	3	3	3	3	21	83
48	5	5	5	5	4	5	29	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5	40	5	5	1	5	5	1	5	27	96
63	4	5	5	3	3	3	23	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	43	4	4	4	3	4	3	4	26	92
74	3	3	3	2	2	2	15	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	30	2	2	2	1	1	1	1	10	55
60	2	4	4	2	4	4	20	2	2	2	1	1	3	4	2	2	4	4	2	29	2	4	4	4	5	2	2	23	72
77	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	56	4	4	1	4	4	3	3	23	108
53	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	3	2	2	15	53
42	4	4	4	5	5	4	26	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	30	3	4	2	2	2	2	3	18	74
62	4	5	5	4	3	4	25	4	4	3	3	1	3	4	4	3	4	2	2	37	3	5	3	2	3	3	2	21	83
80	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
66	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	21	77
48	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	14	50



49	4	5	5	4	3	3	24	5	4	4	4	2	5	4	2	2	3	3	2	40	1	3	4	3	3	1	1	16	80
55	4	5	5	4	4	4	26	3	4	3	3	1	2	2	1	2	4	1	1	27	2	3	2	1	3	1	2	14	67
46	3	4	5	4	3	4	23	2	5	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	42	3	4	3	1	3	2	3	19	84
88	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	44	3	4	3	3	3	3	3	22	90
58	1	5	5	5	4	2	22	4	1	2	4	2	5	1	1	2	4	4	1	31	4	5	5	2	4	2	5	27	80
46	2	4	5	5	4	4	24	1	5	3	3	2	5	3	2	2	5	2	2	35	3	2	2	2	3	2	5	19	78
83	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	3	4	4	4	4	27	98
66	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	1	4	4	4	1	5	4	4	43	4	4	2	4	4	4	4	26	98
74	4	5	4	4	4	4	25	4	4	3	4	2	4	4	3	2	5	3	3	41	3	3	5	3	4	3	2	23	89
66	4	5	4	5	5	4	27	4	4	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	45	4	4	2	3	4	2	4	23	95
76	4	5	5	4	4	4	26	5	5	3	3	2	5	5	3	1	3	4	4	43	3	4	3	2	3	3	4	22	91
70	2	4	3	4	2	1	16	4	2	3	4	2	4	4	2	3	4	2	2	36	1	4	3	2	2	2	3	17	69
54	4	5	4	5	4	4	26	5	5	5	4	2	4	3	4	2	4	4	4	46	4	5	2	3	4	2	3	23	95
64	4	4	3	4	3	3	21	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	43	4	4	2	4	3	3	4	24	88
85	3	5	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	46	5	4	4	4	4	3	4	28	98
60	2	2	3	2	3	3	15	4	5	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	43	4	4	2	4	4	3	3	24	82
66	4	4	4	4	4	4	24	4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	48	4	4	2	3	4	2	3	22	94
60	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	21	75
62	5	4	4	3	3	3	22	5	4	3	4	3	3	3	4	2	5	2	4	42	3	3	3	2	3	4	3	21	85
51	2	5	5	5	5	4	26	5	5	2	2	1	4	2	2	2	4	2	4	35	2	4	2	3	4	3	2	20	81
65	5	5	5	5	3	3	26	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	43	3	3	3	4	4	3	3	23	92
68	3	4	4	4	4	4	23	3	3	1	1	2	5	4	2	1	3	4	4	33	3	5	1	4	3	3	4	23	79
34	3	4	5	5	2	2	21	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	41	3	3	3	3	3	4	3	22	84
61	4	4	5	3	4	4	24	4	4	3	2	2	4	4	2	2	4	3	3	37	4	3	3	4	4	2	3	23	84
76	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3	3	3	3	3	3	3	21	83
48	5	5	5	5	4	5	29	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5	40	5	5	1	5	5	1	5	27	96
48	3	4	4	3	2	2	18	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	26	2	4	3	2	3	1	3	18	62
97	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
97	5	5	5	3	4	5	27	5	5	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	50	4	5	3	4	4	4	5	29	106



60	2	2	3	2	3	3	15	4	5	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	43	4	4	2	4	4	3	3	24	82
66	4	4	4	4	4	4	24	4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	48	4	4	2	3	4	2	3	22	94
77	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3	3	3	3	3	3	3	21	83
50	5	5	5	5	4	5	29	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5	40	5	5	1	5	5	1	5	27	96
34	3	4	5	5	2	2	21	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	41	3	3	3	3	3	4	3	22	84
61	4	4	5	3	4	4	24	4	4	3	2	2	4	4	2	2	4	3	3	37	4	3	3	4	4	2	3	23	84
81	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
61	2	2	3	2	3	3	15	4	5	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	43	4	4	2	4	4	3	3	24	82
66	4	4	4	4	4	4	24	4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	48	4	4	2	3	4	2	3	22	94
46	3	4	4	3	2	2	18	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	26	2	4	3	2	3	1	3	18	62
97	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
96	5	4	5	3	4	5	26	5	4	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	49	4	5	3	4	4	4	5	29	104
34	3	4	5	5	2	2	21	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	41	3	3	3	3	3	4	3	22	84
61	4	4	5	3	4	4	24	4	4	3	2	2	4	4	2	2	4	3	3	37	4	3	3	4	4	2	3	23	84
47	3	4	4	3	2	2	18	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	26	2	4	3	2	3	1	3	18	62
97	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
97	5	5	5	3	4	5	27	5	5	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	50	4	5	3	4	4	4	5	29	106
80	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
60	2	2	3	2	3	3	15	4	5	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	43	4	4	2	4	4	3	3	24	82
66	4	4	4	4	4	4	24	4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	48	4	4	2	3	4	2	3	22	94
60	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	21	75
80	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
48	3	4	4	3	2	2	18	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	26	2	4	3	2	3	1	3	18	62
98	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
97	5	5	5	3	4	5	27	5	5	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	50	4	5	3	4	4	4	5	29	106
80	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
60	2	2	3	2	3	3	15	4	5	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	43	4	4	2	4	4	3	3	24	82
66	4	4	4	4	4	4	24	4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	48	4	4	2	3	4	2	3	22	94
60	2	2	3	2	3	3	15	4	5	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	43	4	4	2	4	4	3	3	24	82



67	4 4 4 4 4 4	24	4 5 3 4 5 4 4 5 3 3 4 4	48	4 4 2 3 4 2 3	22	94
60	3 3 3 3 3 3	18	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	36	3 3 3 3 3 3 3	21	75
35	3 4 5 5 2 2	21	1 4 4 4 4 4 3 3 4 4 3 3	41	3 3 3 3 3 4 3	22	84
61	4 4 5 3 4 4	24	4 4 3 2 2 4 4 2 2 4 3 3	37	4 3 3 4 4 2 3	23	84
50	3 4 4 3 2 2	18	1 3 1 3 1 2 2 2 3 3 3 2	26	2 4 3 2 3 1 3	18	62
97	5 4 4 3 4 4	24	5 4 4 5 3 4 4 4 2 5 4 4	48	4 5 1 4 4 4 5	27	99
96	5 5 5 3 4 5	27	5 5 4 5 3 5 4 4 2 5 4 4	50	4 5 3 4 4 4 5	29	106
36	3 4 5 5 2 2	21	1 4 4 4 4 4 3 3 4 4 3 3	41	3 3 3 3 3 4 3	22	84
61	4 4 5 3 4 4	24	4 4 3 2 2 4 4 2 2 4 3 3	37	4 3 3 4 4 2 3	23	84
62	2 2 3 2 3 3	15	4 5 4 4 2 4 4 2 2 4 4 4	43	4 4 2 4 4 3 3	24	82
66	4 4 4 4 4 4	24	4 5 3 4 5 4 4 5 3 3 4 4	48	4 4 2 3 4 2 3	22	94
60	3 3 3 3 3 3	18	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	36	3 3 3 3 3 3 3	21	75
98	5 4 4 3 4 4	24	5 4 4 5 3 4 4 4 2 5 4 4	48	4 5 1 4 4 4 5	27	99
61	2 2 3 2 3 3	15	4 5 4 4 2 4 4 2 2 4 4 4	43	4 4 2 4 4 3 3	24	82
66	4 4 4 4 4 4	24	4 5 3 4 5 4 4 5 3 3 4 4	48	4 4 2 3 4 2 3	22	94
60	3 3 3 3 3 3	18	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	36	3 3 3 3 3 3 3	21	75
80	4 4 5 5 4 4	26	4 4 3 4 3 4 4 3 3 4 4 4	44	4 4 4 4 4 4 4	28	98
62	2 2 3 2 3 3	15	4 5 4 4 2 4 4 2 2 4 4 4	43	4 4 2 4 4 3 3	24	82
48	3 4 4 3 2 2	18	1 3 1 3 1 2 2 2 3 3 3 2	26	2 4 3 2 3 1 3	18	62
98	5 4 4 3 4 4	24	5 4 4 5 3 4 4 4 2 5 4 4	48	4 5 1 4 4 4 5	27	99
97	5 5 5 3 4 5	27	5 5 4 5 3 5 4 4 2 5 4 4	50	4 5 3 4 4 4 5	29	106
80	4 4 5 5 4 4	26	4 4 3 4 3 4 4 3 3 4 4 4	44	4 4 4 4 4 4 4	28	98
80	3 3 3 3 3 3	18	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3	37	3 4 3 3 3 3 3	22	77
79	4 4 4 5 4 5	26	4 5 4 4 2 5 5 5 4 5 5 5	53	4 4 2 2 4 4 5	25	104
58	1 1 1 1 1 1	6	1 1 1 2 1 1 2 1 2 1 1 1	15	1 3 3 3 3 2 3	18	39
54	2 5 4 4 4 4	23	3 4 4 4 3 4 4 2 2 3 3 3	39	3 4 3 3 3 2 2	20	82
34	3 4 5 5 2 2	21	1 4 4 4 4 4 3 3 4 4 3 3	41	3 3 3 3 3 4 3	22	84
61	4 4 5 3 4 4	24	4 4 3 2 2 4 4 2 2 4 3 3	37	4 3 3 4 4 2 3	23	84
80	3 3 3 3 3 3	18	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3	37	3 4 3 3 3 3 3	22	77



78	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
59	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
54	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	2	2	20	82
80	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
58	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
98	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
77	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
79	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	4	3	3	3	3	3	22	77
76	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
56	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
55	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	2	2	20	82
97	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
97	5	5	5	3	4	5	27	5	5	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	50	4	5	3	4	4	4	5	29	106
58	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
81	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	4	3	3	3	3	3	22	77
79	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
59	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
54	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	2	2	20	82
98	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
96	5	5	5	3	4	5	27	5	5	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	50	4	5	3	4	4	4	5	29	106
66	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	21	77
48	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	14	50
50	4	5	5	4	3	3	24	5	4	4	4	2	5	4	2	2	3	3	2	40	1	3	4	3	3	1	1	16	80
80	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
67	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	21	77
50	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	14	50
80	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
66	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	21	77
48	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	14	50



80	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	4	3	3	3	3	3	22	77
79	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
59	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
54	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	2	2	20	82
47	3	4	4	3	2	2	18	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	26	2	4	3	2	3	1	3	18	62
98	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
96	5	5	5	3	4	5	27	5	5	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	50	4	5	3	4	4	4	5	29	106
78	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	4	3	3	3	3	3	22	77
79	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
57	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
54	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	2	2	20	82
60	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
98	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
80	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	4	3	3	3	3	3	22	77
79	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
60	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
54	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	2	2	20	82
98	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
80	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	4	3	3	3	3	3	22	77
79	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
61	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
54	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	2	2	20	82
97	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
96	5	5	5	3	4	5	27	5	5	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	50	4	5	3	4	4	4	5	29	106
80	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
59	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
98	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
66	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	21	77
51	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	14	50



80	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
80	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	4	3	3	3	3	3	22	77
79	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
60	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
57	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	2	2	20	82
80	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
47	3	4	4	3	2	2	18	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	26	2	4	3	2	3	1	3	18	62
96	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
97	5	5	5	3	4	5	27	5	5	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	50	4	5	3	4	4	4	5	29	106
64	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	21	77
49	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	14	50
81	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	4	3	3	3	3	3	22	77
79	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
59	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
55	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	2	2	20	82
79	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
65	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	21	77
48	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	14	50
97	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
79	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
79	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
66	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	21	77
49	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	14	50
48	3	4	4	3	2	2	18	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	26	2	4	3	2	3	1	3	18	62
99	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
46	3	4	4	3	2	2	18	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	26	2	4	3	2	3	1	3	18	62
98	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
79	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	4	3	3	3	3	3	22	77
78	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104



80	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	4	3	3	3	3	3	22	77
79	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
60	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
54	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	2	2	20	82
78	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
67	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	21	77
48	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	14	50
80	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
80	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
79	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
96	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
66	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	21	77
48	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	14	50
99	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
80	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
49	3	4	4	3	2	2	18	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	26	2	4	3	2	3	1	3	18	62
97	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
96	5	5	5	3	4	5	27	5	5	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	50	4	5	3	4	4	4	5	29	106
96	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
78	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
48	3	4	4	3	2	2	18	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	26	2	4	3	2	3	1	3	18	62
96	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
95	5	5	5	3	4	5	27	5	5	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	50	4	5	3	4	4	4	5	29	106
81	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37	3	4	3	3	3	3	3	22	77
78	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
59	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
54	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	2	2	20	82
46	3	4	4	3	2	2	18	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	26	2	4	3	2	3	1	3	18	62
98	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99



95	5	5	5	3	4	5	27	5	5	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	50	4	5	3	4	4	4	5	29	106
81	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
77	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
57	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
54	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	2	2	20	82
47	3	4	4	3	2	2	18	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	26	2	4	3	2	3	1	3	18	62
96	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
96	5	5	5	3	4	5	27	5	5	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	50	4	5	3	4	4	4	5	29	106
66	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	21	77
50	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	14	50
78	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
60	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
53	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	2	2	20	82
79	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98
78	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
59	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
54	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	2	2	20	82
64	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	21	77
52	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	14	50
79	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
61	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
54	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	2	2	20	82
46	3	4	4	3	2	2	18	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	26	2	4	3	2	3	1	3	18	62
95	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	48	4	5	1	4	4	4	5	27	99
95	5	5	5	3	4	5	27	5	5	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	50	4	5	3	4	4	4	5	29	106
79	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	53	4	4	2	2	4	4	5	25	104
60	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	15	1	3	3	3	3	2	3	18	39
56	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	2	2	20	82
74	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	98



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 02 - 12 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: WILSON ERNESTO FLORES QUISPE

Dirección: Av. INDUSTRIAL S/N SALCEDO – PUNO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 45502458

Teléfono: 980 243 210

email: acuariowilly1@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____

email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: CONTABILIDAD

Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO

Asesor: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Título: GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA PROVINCIA DE PUNO 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Condiciones de trabajo, satisfacción laboral, significación de la tarea, remuneración.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Titulo ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL – P15

Firma de Autor



huella digital

02 - 12 - 2025

Fecha