



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y SU EFECTO EN LA MOTIVACIÓN
LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, PERIODO 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. GIULIANA ORTEGA ACERO

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 REMUNERACIONES Y SU EFECTO EN LA MOTIVACIÓN
LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, PERIODO 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. GIULIANA ORTEGA ACERO

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

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dra. BERTHA BEJAR PARRA

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

ASESOR DE TESIS

: 
Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ECONOMÍA SECTORIAL – P15



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 308-2025-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 – 12264 presentado por el (la) Bachiller: **ORTEGA ACERO GIULIANA**, quien *solicita nominación jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y SU EFECTO EN LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, PERIODO 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 de la Directora 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: **ORTEGA ACERO GIULIANA**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y SU EFECTO EN LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, PERIODO 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	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
2do Miembro	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Asesor	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

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

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: LUNES 01 de diciembre del 2025
Hora	: 8:30 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, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

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



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Directora de la Unidad de Investigación y Promoción



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 536 - 2025-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 01 de octubre del 2025

Visto: el Expediente N° 2025-CU-8963 de fecha 30 de setiembre del 2025, del Bach. ORTEGA ACERO GIULIANA, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la 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. ORTEGA ACERO GIULIANA, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y SU EFECTO EN LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, PERIODO 2025**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con RESOLUCIÓN N° 392-2025-DUI-FCCF-UANCV-J, 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, corrobora la propuesta del (a) ASESOR (a) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA, 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 EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema: **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y SU EFECTO EN LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, PERIODO 2025**, presentado por el (la) Bachiller, ORTEGA ACERO GIULIANA, para optar el Título profesional de CONTADOR PÚBLICO, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR como ASESOR(a) al: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA.

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. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 392 2025-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 03 de setiembre del 2025

Visto: el Expediente N° 2025-CU-7187 de fecha 29 de agosto del 2025, el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 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. ORTEGA ACERO GIULIANA, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y SU EFECTO EN LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, PERIODO 2025**, la misma que pertenece a la línea de investigación: **ECONOMÍA SECTORIAL P-15**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PUBLICO**, 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, corrobora la propuesta del (a) ASESOR (a) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA, 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 REMUNERACIONES Y SU EFECTO EN LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, PERIODO 2025**, presentado por el (la) Bachiller. ORTEGA ACERO GIULIANA, en virtud de los considerados expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RECONOCER como ASESOR(a) al (a) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA,

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. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF



GIULIANA ORTEGA ACERO

GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y SU EFECTO EN LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO ...

 TESIS DE PREGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:543426362

Fecha de entrega

28 dic 2025, 21:59 GMT-5

Fecha de descarga

29 dic 2025, 7:41 GMT-5

Nombre del archivo

T036_73209313_T.docx

Tamaño del archivo

7.5 MB

89 páginas

15.767 palabras

84.784 caracteres



TESIS UANCV

20% 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

- 16%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 16%  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 REMUNERACIONES Y SU EFECTO EN LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, PERIODO 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	GIULIANA ORTEGA ACERO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73209313
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-8720-0335
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586
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	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
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	ECONOMÍA SECTORIAL – 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: -15.854495483856391 Longitud: -70.01010497139549 Url: https://maps.app.goo.gl/Z4pHFBZoAGMAyXcz5 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Setiembre 2025 – Noviembre 2025
URL de disciplinas OCDE	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
"VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN"
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
PUNO, 15 DE ABRIL DE 2025
FOLIO 15 DE 15



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo GIULIANA ORTEGA ACERO, identificado con DNI
Nro. 73209313 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 REMUNERACIONES Y SU EFECTO EN LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO,
PERIODO 2025

Asesorado por: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

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.

Juliana 04 de Noviembre del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor

<http://repositorio.uancv.edu.pe/>



DEDICATORIA

A mi madre, por su amor incondicional, su apoyo permanente y los sacrificios que contribuyeron a mi formación personal y profesional. Este logro constituye un homenaje a su dedicación y fortaleza, pilares fundamentales en la culminación de esta etapa.



AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme la fortaleza, la sabiduría y las oportunidades para llegar hasta aquí, guiando cada paso de mi camino.

A mi madre, Cristina Acero Mamani, por su amor incondicional, sus sacrificios y constante aliento durante mi educación y etapa de mi vida académica.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ix
AGRADECIMIENTOS.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xvii
INTRODUCCIÓN	xviii

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema	20
1.2. Formulación del problema	22
1.1.1 Problema principal	22
1.1.2 Problemas específicos.....	22
1.3. Justificación	22
1.3.1 Justificación teórica	22
1.3.2 Justificación práctica.....	23
1.3.3 Justificación metodológica.....	23
1.4. Objetivos de la investigación	24
1.4.1 Objetivo general	24
1.4.2 Objetivos específicos.....	24
1.5. Hipótesis.....	24
1.5.1 Hipótesis general	24
1.5.2 Hipótesis específicas	25
1.6. Operacionalización de variables	25
1.6.1 Variable independiente	25
1.6.2 Variable dependiente.....	25



CAPITULO II FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1.	antecedentes de la investigación	27
2.1.1	A nivel internacional.....	27
2.1.2	A nivel nacional	27
2.1.3	A nivel local	28
2.2.	marco teórico.....	28
2.2.1	Gestión de remuneración.....	28
2.2.2	Motivación laboral.....	31
2.3.	Definición de términos	35

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1.	Métodos de investigación	39
3.1.1	Tipo de investigación	39
3.2.	Nivel de Investigación	40
3.3.	Diseño de la investigación	40
3.4.	Ámbito de investigación	40
3.4.1	Temporal	40
3.4.2	Espacial.....	40
3.5.	Población y muestra	40
3.5.1	Población.....	40
3.5.2	Muestra	41
3.6.	Técnicas e Instrumentos de recogida de información	41
3.6.1	Técnicas	41
3.6.2	Instrumento	41
3.7.	Recogida de Datos	41
3.6.3	Fuentes	41
3.6.4	Técnicas de tratamiento de datos	41
3.6.5	Contrastación de hipótesis.....	41



CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Análisis e interpretación de resultados	42
4.1.1	Prueba de hipótesis general	53
4.2.	Discusión de resultados.....	70
CONCLUSIONES		74
RECOMENDACIONES		76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		78
ANEXOS		80



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	26
Tabla 2 ¿La Unidad de Gestión Educativa Local Puno tiene una política clara de gestión de remuneraciones?	42
Tabla 3 ¿Se evalúa periódicamente la equidad en las remuneraciones?	44
Tabla 4 ¿Se comunican claramente los criterios de remuneración al personal?	46
Tabla 5 ¿El personal administrativo está satisfecho con su trabajo?	48
Tabla 6 ¿La motivación laboral es evaluada periódicamente?	50
Tabla 7 ¿El ambiente de trabajo influye en la motivación laboral?	51
Tabla 8 Gestión de remuneración y motivación laboral	55
Tabla 9 Remuneración básica y motivación laboral	58
Tabla 10 Incentivos salariales y motivación laboral	63
Tabla 11 Prestaciones y motivación laboral	67



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Gestión de remuneración y motivación laboral	57
Figura 2	Remuneración básica y motivación laboral	60
Figura 3	Incentivos salariales y motivación laboral	65
Figura 4	Prestaciones y motivación laboral	69



RESUMEN

El presente estudio titulado "Gestión de remuneraciones y su efecto en la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025" tuvo como propósito analizar la relación entre la gestión de remuneraciones y la motivación laboral de los trabajadores administrativos. La investigación se enmarca en la línea de Economía Sectorial y se sustenta en teorías de la motivación laboral y la administración de recursos humanos. Se trabajó con una muestra censal de 37 colaboradores, aplicando un cuestionario validado de 25 ítems y procesando los datos mediante el software estadístico SPSS. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional y diseño no experimental. Los resultados evidencian que la gestión de remuneraciones influye significativamente en la motivación laboral (Chi-cuadrado = 5.69, $p = 0.001$; Spearman = 0.669, $p = 0.001$). De manera particular, se comprobó que la remuneración básica (Chi-cuadrado = 4.21; Spearman = 0.509), los incentivos salariales (Chi-cuadrado = 5.001; Spearman = 0.523) y las prestaciones (Chi-cuadrado = 4.632; Spearman = 0.492) presentan una relación positiva con la motivación. Se concluye que una adecuada gestión de remuneraciones no solo mejora la satisfacción y el compromiso del personal administrativo, sino que también impacta en el desempeño institucional, resaltando la importancia de diseñar políticas de compensación claras, equitativas y sostenibles en el contexto del sector educativo público.

Palabras clave: Gestión de remuneraciones, motivación laboral, personal administrativo.



ABSTRACT

The present study entitled "Compensation Management and its Effect on Work Motivation in the Administrative Staff of the Local Educational Management Unit of Puno, 2025" aimed to analyze the relationship between compensation management and the work motivation of administrative employees. The research is framed within the line of Sectoral Economics and is based on theories of work motivation and human resource management. A census sample of 37 employees was used, applying a validated 25-item questionnaire and processing the data through SPSS statistical software. The study employed a quantitative approach, with a descriptive-correlational type and non-experimental design. The results show that compensation management significantly influences work motivation (Chi-square = 5.69, $p = 0.001$; Spearman = 0.669, $p = 0.001$). In particular, it was found that basic remuneration (Chi-square = 4.21; Spearman = 0.509), salary incentives (Chi-square = 5.001; Spearman = 0.523), and benefits (Chi-square = 4.632; Spearman = 0.492) have a positive relationship with motivation. It is concluded that adequate compensation management not only improves job satisfaction and commitment among administrative staff but also impacts institutional performance, highlighting the importance of designing clear, fair, and sustainable compensation policies in the context of the public education sector.

Keywords: compensation management, work motivation, administrative staff.



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión de recursos humanos se ha consolidado como un pilar fundamental en el desarrollo de las organizaciones, ya que de ella depende en gran medida la satisfacción, el compromiso y el rendimiento del personal. Dentro de este campo, la gestión de remuneraciones ocupa un lugar estratégico, al constituir no solo un medio de reconocimiento económico por el trabajo realizado, sino también un factor clave que incide en la motivación laboral de los empleados. En ese sentido, comprender la relación entre la compensación económica y el nivel de motivación se convierte en un aspecto esencial para fortalecer el desempeño organizacional y garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

A nivel internacional, numerosos estudios destacan que la motivación de los trabajadores no depende únicamente del salario, sino también de otros elementos vinculados con el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento profesional y las condiciones laborales. Sin embargo, la remuneración sigue siendo un componente crítico en la percepción de justicia organizacional y en la disposición de los trabajadores para comprometerse con la institución. En el contexto nacional, particularmente en el sector público, la gestión de remuneraciones presenta desafíos adicionales debido a las limitaciones presupuestales y normativas, lo que puede afectar directamente la motivación y la satisfacción laboral de los servidores.

En el ámbito local, la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Puno enfrenta el reto de optimizar la gestión de remuneraciones del personal administrativo, quienes desempeñan un rol clave en la administración y el soporte de los procesos educativos de la región. La percepción de equidad salarial, la existencia de incentivos y prestaciones, así como la claridad de las políticas de compensación, son factores que inciden en la motivación laboral de los trabajadores y, en consecuencia, en la eficiencia del servicio educativo que se brinda a la comunidad.



Ante este panorama, la presente investigación titulada "Gestión de remuneraciones y su efecto en la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025" busca analizar y explicar cómo la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones influyen en el nivel de motivación del personal administrativo. El estudio se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional, aplicando instrumentos validados y utilizando técnicas estadísticas para contrastar las hipótesis planteadas.

Finalmente, esta investigación cobra relevancia tanto en el plano teórico como en el práctico: desde lo académico, contribuye a la literatura sobre motivación laboral en el sector público; y desde lo aplicado, proporciona evidencia empírica que permitirá a los directivos de la UGEL Puno diseñar políticas de remuneración más equitativas y motivadoras, que fortalezcan la satisfacción y el desempeño del personal administrativo en beneficio de la educación regional.



CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La gestión de remuneraciones y su efecto en la motivación laboral es un tema de gran relevancia en la gestión de recursos humanos en diversas organizaciones y sectores. Las empresas y entidades gubernamentales buscan constantemente estrategias efectivas para motivar a sus empleados y mejorar la productividad ya que un personal motivado contribuye significativamente al logro de los objetivos organizacionales.

La remuneración es uno de los factores clave que influyen en la motivación de los empleados ya que representa una forma tangible de reconocimiento y recompensa por su trabajo y contribuciones y la literatura también destaca que la motivación laboral no depende únicamente de la remuneración otros aspectos como el reconocimiento no monetario, las oportunidades de desarrollo profesional la autonomía en el trabajo y la calidad de la relación con los superiores también juegan un papel crucial en la motivación de los empleados. Las organizaciones a nivel internacional enfrentan el desafío de equilibrar la gestión de remuneraciones con otros factores motivacionales para lograr un ambiente laboral óptimo y maximizar el desempeño de sus empleados.

La gestión de remuneraciones en instituciones públicas como la Unidad de Gestión Educativa Local Puno presenta desafíos específicos que pueden impactar la motivación laboral del personal administrativo. La administración pública peruana tiene sus propias normativas y limitaciones en cuanto a la gestión de remuneraciones y beneficios para los empleados públicos. La motivación laboral del personal administrativo en estas



instituciones es fundamental para asegurar el funcionamiento eficiente y efectivo de los servicios educativos que se brindan a la comunidad.

Factores como la equidad en la remuneración, la existencia de incentivos y beneficios, y la percepción de justicia en la compensación pueden afectar significativamente la motivación laboral de los empleados y la cultura organizacional y las políticas de recursos humanos implementadas en la institución juegan un papel importante en la motivación del personal. Es crucial que las instituciones públicas en Perú consideren estos aspectos al diseñar e implementar estrategias de gestión de remuneraciones para mejorar la motivación y el desempeño de sus empleados.

La Unidad de Gestión Educativa Local Puno la gestión de remuneraciones y su impacto en la motivación laboral del personal administrativo pueden ser influenciados por factores específicos de la región y las características propias de la institución. Algunos aspectos para considerar incluyen la percepción de los empleados sobre la equidad de la remuneración en comparación con otros puestos similares en la región o en el mercado laboral la disponibilidad de incentivos como bonos o beneficios adicionales por el logro de metas específicas y la calidad de la relación entre el personal administrativo y sus superiores.

La Unidad de Gestión Educativa Local Puno como institución pública dedicada a la gestión educativa en la región enfrenta el reto de motivar a su personal administrativo para asegurar un desempeño óptimo en sus funciones lo cual es esencial para el logro de los objetivos institucionales y para brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa. La comprensión de los factores que influyen en la motivación laboral en este contexto local es fundamental para diseñar estrategias efectivas de gestión de remuneraciones y mejorar el desempeño del personal.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1 Problema principal

¿De qué manera la gestión de remuneración afecta a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025?

1.1.2 Problemas específicos

P1: ¿De qué manera la remuneración básica afecta a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025?

P2: ¿De qué manera los incentivos salariales afectan a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025?

P3: ¿De qué manera las prestaciones afectan a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025?

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1 Justificación teórica

La gestión de remuneraciones y su impacto en la motivación laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno se basa en teorías relacionadas con la motivación laboral y la gestión de recursos humanos. En este contexto, se sostiene que las necesidades relacionadas con la remuneración deben ser atendidas antes de que los empleados puedan experimentar motivaciones vinculadas a niveles superiores, tales como la estima y la autorrealización. La investigación sobre la gestión de remuneraciones y motivación laboral en contextos específicos como el de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno puede contribuir a

ampliar la comprensión teórica de cómo estos conceptos se aplican en entornos educativos y administrativos locales

1.3.2 Justificación práctica

Desde una perspectiva práctica, es fundamental analizar el impacto de la gestión de remuneraciones en la motivación laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, dado que esto resulta esencial para la gestión eficiente de los recursos humanos en la institución. La motivación laboral constituye un elemento fundamental para el rendimiento y la productividad de los empleados. Una gestión adecuada de las remuneraciones puede contribuir a la mejora de la motivación, a la reducción de la rotación de personal, al incremento de la satisfacción laboral y a la optimización del desempeño general de la institución. En el contexto de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, el análisis del impacto de la gestión de remuneraciones en la motivación laboral resulta fundamental para que los administradores puedan adoptar decisiones informadas en relación con las políticas de remuneración, incentivos y beneficios. Este enfoque puede contribuir a la creación de un ambiente laboral que favorezca la motivación y la productividad.

1.3.3 Justificación metodológica

Desde una perspectiva metodológica, el análisis de la gestión de remuneraciones y su impacto en la motivación laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno puede ser llevado a cabo a través de enfoques tanto cuantitativos como cualitativos. Un enfoque cuantitativo podría implicar la implementación de encuestas o cuestionarios con el propósito de evaluar la percepción de los empleados respecto a la gestión de remuneraciones y su nivel de motivación laboral. Este enfoque facilitaría el análisis estadístico de las relaciones entre dichas

variables. Un enfoque cualitativo podría incluir la realización de entrevistas en profundidad o grupos focales con el fin de obtener una comprensión más detallada de las experiencias y percepciones de los empleados en relación con la remuneración y la motivación. La selección del método debe basarse en los objetivos específicos de la investigación y en la naturaleza de los datos que se pretenden obtener.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la gestión de remuneración afecta a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025.

1.4.2 Objetivos específicos

O1: Explicar de qué manera la remuneración básica afecta a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025.

O2: Verificar de qué manera los incentivos salariales afectan a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025.

O3: Determinar de qué manera las prestaciones afectan a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1 Hipótesis general

La gestión de remuneración afecta de manera positiva a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025.



1.5.2 Hipótesis específicas

H1: La remuneración básica afecta de manera positiva a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025.

H2: Los incentivos salariales afectan de manera positiva a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025.

H3: Las prestaciones afectan de manera positiva a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

1.6.1 Variable independiente

Gestión de Remuneraciones

- Remuneración básica
- Incentivos salariales
- Prestaciones

1.6.2 Variable dependiente

Motivación laboral

- Logro
- Poder
- Afiliación



Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones
V 1. Gestión de Remuneraciones	• Remuneración básica • Incentivos salariales • Prestaciones
V 2. Motivación laboral	• Logro • Poder • Afiliación

Nota: Elaboración propia.



CAPITULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 A nivel internacional

Torres (2023) llevó a cabo una investigación titulada antes de obtener el título profesional en Contabilidad y Auditoría CPA de la Universidad Técnica de Machala, Ecuador. Procedimientos para el cálculo de los salarios y las prestaciones sociales adeudadas, de acuerdo con la legislación vigente.

López e Ibarra (2023), en su investigación realizada en la Universidad Autónoma de Nuevo León, México, titulada: Diseño de un instrumento para la evaluación de la motivación laboral y el compromiso organizacional entre el personal operativo de SIDUE; artículo revisado por pares e indexado en Latindex.

2.1.2 A nivel nacional

Arévalo (2024) Arévalo (2024) presenta en su estudio titulado "Gestión de la remuneración laboral y motivación personal en el municipio distrital de San Roque de Cumbaza, 2023", una investigación realizada para optar por el grado de maestría en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Lima.

Fernandez (2021), en el contexto de su obtención de la licenciatura en Administración en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega de Lima, llevó a

cabo un estudio titulado: La presente investigación aborda la influencia de la gestión salarial en la retención de empleados en la empresa de seguridad Zagaz Proteção S.A.C., ubicada en Lima, durante el año 2020

2.1.3 A nivel local

Peralta (2024) titulado: El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los profesores contratados en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2023. Se busca analizar cómo estos dos factores interactúan en el contexto específico de los docentes de dicha facultad.

Aponte (2022) aborda la relación entre la motivación de los empleados y el rendimiento laboral en la Oficina de Apoyo Administrativo de la SUNAT y Administración Tributaria durante el año 2020. El propósito del investigador consistía en obtener una licenciatura en Administración en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1 Gestión de remuneración

Juárez (2014) lo define como el proceso esencial que debe llevar a cabo la dirección, lo que lo transforma en un instrumento imprescindible para la alineación de la empresa, su personal y su cultura organizativa con la estrategia empresarial.

Vadillo (2005) sostiene que la gestión de la remuneración constituye un proceso de administración de personal que clasifica todos los puestos de trabajo de la organización según su importancia relativa. Este enfoque permite alcanzar una remuneración equitativa para cada empleado. Esta clasificación, cuando se correlaciona con el análisis del mercado laboral relativo a la organización interna.

Morales y Velandia (1999) definen la gestión de la remuneración como un proceso integral que incluye la coordinación, organización, comunicación, aplicación, control y evaluación, tanto en el ámbito corporativo como en su relación con los empleados. El presente proceso tiene como objetivo la preparación de los elementos constitutivos del sistema salarial.

La gestión de la remuneración requiere que la alta dirección y los responsables de recursos humanos articulen sus objetivos en materia de salarios, incentivos y prestaciones, al tiempo que emplean un marco de conceptos, principios y herramientas analíticas que permitan una toma de decisiones acertada. Además, las estructuras salariales representan las relaciones jerárquicas de remuneración entre los distintos puestos dentro de una organización, mientras que el sistema de remuneración incluye el marco completo de políticas, metodologías y objetivos que se materializan en forma de compensación económica, prestaciones o ventajas tangibles ofrecidas a los empleados en el marco de su relación laboral.

Componentes de la remuneración.

La gestión de la remuneración se centra en la remuneración total que recibe un empleado, la cual se compone de tres elementos fundamentales, según Chiavenato (2009). Estos componentes son:

Remuneración básica.

Chiavenato (2009) es la compensación constante que un empleado recibe de su empresa, ya sea como ingreso mensual o salario por hora, y constituye el elemento principal de la remuneración total.

Por consiguiente, el salario base se define como un salario mensual o un salario por hora, dependiendo de los términos del contrato de trabajo. Este estudio analiza la compensación mensual, centrándose en el personal CAS.

Incentivos salariales

Chiavenato (2009) Los incentivos proporcionados por los estados constituyen el segundo componente del salario total y son esfuerzos destinados a recompensar a los empleados que muestran un rendimiento sobresaliente. Estos se remuneran a través de muchos mecanismos, incluyendo bonificaciones y participación en los beneficios.

El Ministerio de Economía (2012) Se sostiene que los incentivos monetarios y no monetarios son mecanismos que permiten a las empresas encaminar las acciones. Este estudio analiza el caso concreto de los empleados de CAS, teniendo en cuenta los incentivos salariales, las bonificaciones y los derechos de vacaciones.

Prestaciones

Chiavenato (2009) afirma que las prestaciones son el tercer elemento de la remuneración total. Se clasifican como remuneración indirecta y se desembolsan a través de varios programas, entre los que se incluyen seguros de vida, seguros médicos y comidas subvencionadas, entre otros.

Dessler y Varela (2011) afirman que los beneficios constituyen un componente sustancial de casi todas las remuneraciones de los empleados, definidos como la remuneración indirecta monetaria y no monetaria que recibe un trabajador por su empleo continuo en la organización. Los beneficios pueden incluir prestaciones como vacaciones pagadas, seguro médico y de vida, y servicios de guardería.

Dessler (1996) afirma que los complementos salariales para los empleados pueden incluir seguros de vida, gastos médicos, vacaciones, pensiones, participación en los beneficios, programas educativos, descuentos en productos de la empresa y otras prestaciones, de conformidad con la

legislación aplicable. Esta investigación examina específicamente al personal de CAS, que recibe EsSalud como única prestación.

2.2.2 Motivación laboral

La motivación es ampliamente reconocida como un aspecto crítico en el comportamiento organizacional, que a menudo presenta desafíos para los que las empresas u organizaciones buscan soluciones.

A lo largo de los años, la dirección ha empleado muchas estrategias para mejorar el compromiso de los empleados, que van desde enfoques convencionales como aumentos salariales y mejores beneficios hasta iniciativas menos convencionales (Robbins, 2007).

Una idea errónea muy extendida es que la motivación es un atributo inherente a la personalidad, lo que sugiere que algunas personas la poseen y otras no, lo cual no es del todo cierto. Robbins (2007) postula que la motivación surge de la interacción recíproca entre el empleado y el contexto organizativo en el que realiza sus tareas.

Robbins (2007) caracteriza la motivación como el conjunto de procesos que aclaran la intensidad, la dirección y la persistencia del esfuerzo de un individuo por alcanzar una meta.

Campbell et al. (1970) sostienen que la motivación se fundamenta en diversos elementos que inducen y orientan los comportamientos de los individuos.

Brinda (1959) sostiene que la motivación desempeña un papel fundamental en la promoción de ciertos comportamientos, así como en la infusión de energía necesaria para mantener y orientar dichos comportamientos. Esta perspectiva refleja las reacciones subjetivas que emergen a lo largo de estos procesos.



Luthans (2002) caracteriza la motivación como un proceso iniciado por una deficiencia fisiológica o psicológica, o una necesidad que estimula la conducta o un impulso dirigido hacia una meta o recompensa. La esencia de comprender la motivación está en la relación entre las necesidades, los impulsos y las recompensas.

Soto (2002) sostiene que la motivación constituye un impulso interno derivado de una necesidad, el cual activa el sistema nervioso y genera un estado energético que propulsa al organismo hacia la acción. Este proceso no solo orienta y sostiene el comportamiento, sino que también regula la conducta en función del logro de una meta, objetivo o incentivo específico, o, en contraposición, puede conducir a la inhibición de una respuesta.

Teorías de la motivación.

La motivación constituye un tema complejo, dado el amplio espectro de hipótesis que se han formulado desde diversas perspectivas. Chiavenato (2009) clasifica las teorías de la motivación en tres categorías fundamentales: teorías del contenido, teorías del proceso y teorías del esfuerzo.

Teorías del contenido.

Esto se refiere a las variables internas de un individuo y a los mecanismos mediante los cuales activa, dirige, mantiene e inhibe su acción, es decir, los requisitos que impulsan su motivación.

Teorías del proceso.

Se hace referencia a la descripción y análisis de la serie de procesos que activan, dirigen, mantienen o inhiben el comportamiento.

Teorías del esfuerzo.

Delimitación y el examen de la secuencia de acciones que inician, guían, sostienen o inhiben el comportamiento.

Teoría ERC.

Alderfer (1969), en su análisis de la jerarquía de Maslow, realizó modificaciones basadas en investigaciones empíricas y posteriormente clasificó los requisitos en existencia, relación y crecimiento, lo que llevó a la formulación del acrónimo ERC para su teoría (Alderfer, 1972).

- Necesidades fundamentales. Estas se relacionan con la salud física de un individuo y comprenden la existencia, la preservación y la supervivencia. Se hace referencia a las necesidades fisiológicas y de seguridad en el contexto de la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow.

- Requisitos para las relaciones. Estos conceptos se refieren a la predisposición a establecer relaciones interpersonales, enfatizando la importancia de los vínculos sociales. La jerarquía de necesidades propuesta por Maslow se correlaciona con las categorías sociales y los factores externos que influyen en las necesidades de estima.

- Necesidades de desarrollo. Se hace referencia al desarrollo del potencial humano y a la búsqueda de la superación personal. La jerarquía de necesidades propuesta por Maslow se centra en los elementos esenciales relacionados con las necesidades de estima y autorrealización. Alderfer, 1972.

Teoría de los dos factores de Herzberg

La teoría de Herzberg afirma que la motivación laboral humana depende de dos elementos interrelacionados: consideraciones higiénicas y variables motivacionales Herzberg et al. (1959).

– Consideraciones de higiene. Se refieren a las condiciones laborales que afectan al individuo, incluyendo las instalaciones y el entorno, las condiciones físicas, la remuneración y los beneficios, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el ambiente en el lugar de trabajo y las relaciones interpersonales entre compañeros.

– Determinantes de los incentivos. Se refieren al perfil laboral y las actividades relacionadas; también generan una satisfacción duradera y mejoran la productividad hasta alcanzar niveles de excelencia. En situaciones en las que los factores motivadores son óptimos, mejoran significativamente la felicidad humana; por el contrario, en contextos en los que estos elementos son ambiguos, simplemente la anulan.

Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

La teoría de las necesidades adquiridas hace hincapié en el contenido y postula que la conducta humana está impulsada por tres motivos fundamentales: la necesidad de éxito, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación (McClelland, 1961).

La necesidad de logro. Se refiere a la necesidad de alcanzar logros competitivos, la búsqueda de la perfección y la realización personal. Ciertas personas poseen una propensión inherente al logro, priorizando el placer personal por encima de las recompensas monetarias. También desean entornos en los que puedan asumir la responsabilidad de resolver sus problemas, pero desdeñan participar en juegos o alcanzar el éxito por casualidad.

– La necesidad de autoridad. Esto denota la compulsión que motiva a las personas a gobernar o influir en los demás, con el objetivo de provocar comportamientos que no son instintivos para ellos. También es la aspiración

de lograr un resultado y ejercer control. Las personas con esta necesidad específica prefieren entornos competitivos y orientados al estatus, en los que priorizan el prestigio y la influencia por encima de los logros efectivos.

- La necesidad de afiliación. Esto denota una inclinación hacia las interacciones interpersonales íntimas y armoniosas, junto con la necesidad de afecto y aceptación por parte de los demás. Las personas con esta necesidad específica suelen buscar la amistad, prefiriendo los entornos colaborativos a los competitivos; también buscan conexiones sociales caracterizadas por el entendimiento mutuo.

Decreto legislativo N° 1057

Este estudio analiza la gestión de la remuneración y la motivación de los empleados que laboran bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), considerando para ello el marco normativo establecido por el Decreto Legislativo N.º 1057. A través de la Ley N.º 29157, el Congreso de la República del Perú otorgó al Poder Ejecutivo la responsabilidad de promover la competitividad económica, abarcando aspectos como el fortalecimiento institucional y la modernización del Estado. De acuerdo con lo establecido en el artículo 104 de la Constitución Política del Perú.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Gestión de remuneraciones

La gestión de remuneraciones es una gestión de administración estratégica que permite atraer, retener y motivar a los mejores recursos humanos en una organización. Este proceso abre el enfermedad, implementación y control de las políticas salariales con el objetivo de alinear la retribución económica a la contribución laboral y al logro de los objetivos institucionales. Las remuneraciones se establecen considerando exigencias legales, condiciones del mercado y

principios de equidad, para garantizar competitividad y sostenibilidad en el tiempo (Universidad César Vallejo, 2019).

Remuneración

La remuneración se define como el conjunto de beneficios monetarios y no monetarios que reciben un trabajador por el desempeño de sus funciones. Esto incluye salarios, bonificaciones, incentivos y beneficios adicionales. La administración de la remuneración impacta directamente en la satisfacción y motivación del empleo, sentido clave para lograr un desempeño óptimo (Universidad César Vallejo, 2019).

Motivación laboral

Es un proceso dinámico mediante el cual los empleados encuentran razones para alcanzar metas individuales y organizacionales. La remuneración justa y equitativa es uno de los principales incentivos que significan la motivación laboral, al satisfacer necesidades básicas y reconocimiento profesional (Ccaulla Flores, 2023).

Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL)

La UGEL es una entidad pública descentralizada del sector educación que tiene la responsabilidad de administrar, supervisar y gestionar los servicios educativos a nivel local. Su personal administrativo desempeña una función crucial en la implementación de políticas educativas y la gestión operativa, siendo así un objeto fundamental para estudiar el efecto de la gestión de remuneraciones en su motivación (Ministerio de Educación, Perú).

Incentivos

Los incentivos son beneficios adicionales a la remuneración básica que busca estimular el desempeño y la productividad de los trabajadores. Podemos ser económicos o no económicos, como reconocimiento, capacitación y desarrollo

profesional. Sistema de incentivos bien enfermo favorece la satisfacción laboral y la retención del talento (Universidad César Vallejo, 2019).

Clima organizacional

El clima organizacional tiene referencia al ambiente laboral y las percepciones que tienen los empleados sobre su entorno de trabajo. Un clima positivo se relaciona con mejores niveles de motivación, compromiso y productividad. La gestión garantizada de remuneraciones contribuye a un clima organizacional favorable, al reducir la percepción de injusticias salariales (Flores-Flores, 2021).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como el nivel en que los empleados experimentan un sentido de plenitud y realización en relación con su trabajo y las condiciones laborales que los rodean. La influencia sobre el sujeto se manifiesta a través de diversos factores, entre los cuales se destacan la remuneración, el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento. La satisfacción laboral se encuentra asociada a una disminución en la rotación de personal y a un incremento en la productividad (Ccaulla Flores, 2023).

Evaluación del deseo

La evaluación del deseo constituye un proceso sistemático destinado a medir el desempeño laboral de los empleados. Su objetivo principal es identificar fortalezas y áreas de mejora, así como determinar ajustes en la remuneración. La incorporación de esta evaluación en la gestión de remuneraciones favorece una distribución equitativa y motivadora, según UCV (2019).

Equidad salarial

La equidad salarial es el principio que busca garantizar que los trabajadores reciban un pago justo acorde a sus responsabilidades y deseo, evitando discriminaciones



por género, edad o condición social. Es fundamental para mantener la confianza y motivación del personal (Universidad César Vallejo, 2019).

Agente Económico. Se refiere a cualquier persona u organización, ya sea física o jurídica, que participe de cualquier manera en cualquier etapa o faceta de una actividad económica (J. F. López).

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

La adquisición de nuevos conocimientos para establecer vínculos entre hechos se denomina método científico Benitez (2020). Según Valderrama (2019), la técnica hipotético-deductiva consiste en plantear un problema basado en la observación de ejemplos concretos, que luego puede relacionarse con una teoría mediante la inducción. (p. 97). La técnica hipotético-deductiva postula que se puede formular un problema a partir de la observación de situaciones específicas, que pueden relacionarse con una teoría mediante un proceso inductivo (Valderrama, 2019). En cualquier estudio o investigación, es esencial que los hechos y las relaciones derivadas de los resultados o de la nueva información posean la máxima precisión y fiabilidad.

Se ideó una técnica sistemática para determinar la importancia de los hechos y fenómenos relevantes para el enfoque del estudio.

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de estudio se clasifica como básica en función de su objetivo y como no experimental en función de su técnica (Charaja, 2011, p. 176), ya que examinará «los hechos de la realidad en relación con una causa (...). En otras palabras, la comprensión de la realidad se logra mediante una razón subyacente (...). «Explicar un hecho es hacerlo comprensible e inteligible» (Charaja, 2011, p. 161).



3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El estudio fue de carácter descriptivo. Hernández et al. (2003) afirman que los diseños de investigación transversales recopilan datos en un momento determinado, con la intención de describir variables y examinar su prevalencia e interconexiones en ese instante específico.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Las características de la investigación y la ausencia de manipulación de variables indican un diseño no experimental. Hernández y Mendoza (2018) afirman que los estudios no experimentales «se llevan a cabo sin manipulación deliberada de variables, en los que los fenómenos se observan simplemente en su contexto natural para su análisis» (p. 175). Las metodologías de estudio transversal recopilan datos en un momento concreto para caracterizar las variables y analizar su prevalencia y relaciones en ese momento (Hernández et al., 2003).

3.4. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN

Personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno.

3.4.1 Temporal

El presente estudio se efectuó en el periodo 2025.

3.4.2 Espacial

Organización: UGEL – Puno

Región: Puno.

País: Perú.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1 Población

La población de esta investigación está constituida por 89 trabajadores del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno.

3.5.2 Muestra

Para la muestra de esta investigación está constituida por la totalidad de 37 trabajadores personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

3.6.1 Técnicas

La técnica que se utilizara es la encuesta con preguntas cerradas.

3.6.2 Instrumento

Cuestionario contiene un total de 25 ítems, para esto también se da la verificación y validación por los expertos.

3.7. RECOGIDA DE DATOS

3.6.3 Fuentes

- a) Fuentes primarias: Estas fuentes buscan recopilar información de primera mano pertinente a la unidad de muestra.
- b) Información indirecta. Se trata de un compendio de recursos derivados de estudios previos, incluyendo tesis, ensayos, artículos de revistas y libros digitales, entre otros.

3.6.4 Técnicas de tratamiento de datos

Se utilizará el software estadístico SPSS para analizar los datos y generar gráficos y tablas, que luego se interpretarán en función de los resultados obtenidos.

3.6.5 Contrastación de hipótesis

La contrastación se desarrollará por el programa estadístico SPSS mediante el Chi cuadrado de tal manera se aceptará la hipótesis nula o la hipótesis alterna.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Tras la recopilación de datos, se generaron las tablas y gráficos que se presentan a continuación utilizando el software estadístico SPSS versión 25:

Tabla 2

¿La Unidad de Gestión Educativa Local Puno tiene una política clara de gestión de remuneraciones?

	f	%
Si	16	43%
No sé	7	19%
No	14	38%
Total	37	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 2 se presentan las percepciones del personal administrativo respecto a si la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Puno cuenta con una política clara de gestión de remuneraciones. De los 37 encuestados, un total de 16 trabajadores (43%) respondieron afirmativamente, señalando que sí existe una política definida en torno a la gestión de remuneraciones. Por otro lado, 14 trabajadores (38%) indicaron que no existe tal política, mientras que 7 trabajadores (19%) manifestaron no tener conocimiento al respecto.

Estos resultados muestran una distribución relativamente equilibrada entre quienes reconocen la existencia de una política y quienes consideran que esta no se encuentra implementada o, en todo caso, no es percibida como clara.

Los hallazgos permiten observar que, si bien existe un grupo mayoritario relativo (43%) que reconoce la existencia de políticas de remuneración, este porcentaje no constituye una mayoría contundente dentro del personal administrativo. Por el contrario, al sumar a quienes consideran que no existe una política clara (38%) con quienes lo desconocen (19%), se obtiene un 57% del total que no percibe con certeza la existencia de lineamientos en la gestión de las remuneraciones.

Esta situación revela un problema de percepción y comunicación institucional. La gestión de remuneraciones no solo implica el establecimiento de escalas salariales y beneficios, sino también la difusión clara y transparente de dichas normas al personal. Cuando los trabajadores no conocen con precisión las políticas salariales, pueden generarse sentimientos de incertidumbre, desconfianza o inequidad, lo cual impacta de manera directa en su motivación y compromiso con la institución.

En consecuencia, la UGEL Puno enfrenta el desafío de fortalecer la transparencia y comunicación interna respecto a las políticas de gestión de remuneraciones. Una política mal comunicada o poco difundida puede ser percibida como inexistente, incluso si se encuentra normada o implementada formalmente.

Conclusión

Se concluye que la UGEL Puno no cuenta con una percepción homogénea en relación con la existencia de una política clara de gestión de remuneraciones. La mayoría relativa (43%) reconoce su existencia, pero un porcentaje igualmente

significativo (38%) considera lo contrario, y un 19% no posee información al respecto. Este panorama evidencia una falta de claridad y difusión de las políticas salariales, lo que constituye un factor limitante para la adecuada motivación laboral del personal administrativo.

En términos prácticos, mientras no se garantice que la totalidad del personal conozca y comprenda los lineamientos de la política de remuneraciones, será difícil que esta cumpla su función de fortalecer la equidad, transparencia y motivación en el ámbito laboral.

Tabla 3

¿Se evalúa periódicamente la equidad en las remuneraciones?

	f	%
Si	18	49%
No sé	9	24%
No	10	27%
Total	37	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 3 se muestran las respuestas del personal administrativo respecto a si en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Puno se evalúa periódicamente la equidad en las remuneraciones. De los 37 trabajadores encuestados, un total de 18 (49%) manifestaron que sí se realizan dichas evaluaciones. Por su parte, 10 trabajadores (27%) respondieron que no se llevan a cabo, mientras que 9 trabajadores (24%) señalaron no tener conocimiento sobre este aspecto.

Estos resultados reflejan que casi la mitad de los encuestados perciben la existencia de un mecanismo de evaluación periódica, mientras que el otro 51% se divide entre quienes no lo perciben y quienes desconocen dicha práctica.

Los datos permiten observar que existe una ligera mayoría relativa (49%) de trabajadores que consideran que la UGEL Puno sí evalúa periódicamente la equidad de las remuneraciones. Sin embargo, este porcentaje no alcanza a consolidarse como mayoría absoluta, ya que el 27% indica lo contrario y un 24% manifiesta desconocimiento.

La situación descrita evidencia que, aunque se han realizado esfuerzos orientados a evaluar la equidad en los pagos y beneficios, estos no son plenamente percibidos por todo el personal administrativo. Este escenario es significativo porque la percepción de equidad en las remuneraciones constituye uno de los pilares de la motivación laboral: cuando los trabajadores sienten que existe justicia salarial y que se revisan periódicamente los criterios de pago, aumenta su nivel de confianza hacia la institución.

En contraste, el hecho de que un 51% de los trabajadores no reconozca con claridad la existencia de evaluaciones periódicas sugiere debilidades en la difusión y visibilidad de estas acciones. Esto podría traducirse en dudas sobre la objetividad del sistema salarial y, en consecuencia, afectar negativamente la motivación y la satisfacción laboral.

En términos de gestión, no basta con implementar evaluaciones de equidad, sino que también es indispensable socializarlas y transparentarlas entre los trabajadores, para que su impacto positivo en la motivación laboral sea efectivo.

Conclusión

Se concluye que, aunque una parte significativa del personal administrativo (49%) percibe que la UGEL Puno evalúa periódicamente la equidad en las remuneraciones, aún persiste un porcentaje relevante (51%) que no comparte esta percepción o que la desconoce. Esta situación refleja una falta de uniformidad en la percepción institucional y evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de

comunicación interna relacionados con los procesos de evaluación de la equidad salarial.

En consecuencia, se infiere que las acciones de evaluación de la equidad no están siendo plenamente reconocidas ni interiorizadas por todo el personal, lo cual limita su potencial efecto motivador y plantea la necesidad de implementar estrategias más claras, visibles y participativas en la gestión de remuneraciones.

Tabla 4

¿Se comunican claramente los criterios de remuneración al personal?

	f	%
Si	16	43%
No sé	11	30%
No	10	27%
Total	37	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 4 presenta las respuestas del personal administrativo respecto a si la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Puno comunica claramente los criterios de remuneración a sus trabajadores. De los 37 encuestados, 16 trabajadores (43%) señalaron que sí existe una comunicación clara de dichos criterios. En contraste, 10 trabajadores (27%) manifestaron que no se comunican de manera clara, mientras que 11 trabajadores (30%) indicaron no tener certeza sobre este aspecto.

Este resultado refleja que menos de la mitad de los trabajadores considera que los criterios de remuneración son transmitidos de forma clara por la institución, mientras que el 57% restante se divide entre la percepción de ausencia de claridad y el desconocimiento.

Los resultados muestran que la comunicación de los criterios salariales en la UGEL Puno no es percibida de manera homogénea por el personal administrativo. Si bien un 43% de los encuestados afirma que sí se transmiten con claridad, existe un grupo mayoritario acumulado (57%) que considera lo contrario o no tiene conocimiento al respecto.

Esto representa una debilidad en la gestión institucional, ya que la comunicación interna transparente es un factor clave en la gestión de remuneraciones. Cuando los trabajadores desconocen los criterios que determinan sus salarios o beneficios, se genera un clima de incertidumbre, desconfianza y percepción de inequidad. Además, la falta de claridad en los procesos puede propiciar la idea de arbitrariedad en las decisiones salariales, lo cual afecta directamente la motivación y la satisfacción laboral.

La situación descrita sugiere que la UGEL Puno requiere fortalecer los mecanismos de información y comunicación hacia el personal administrativo, de modo que los criterios utilizados en la determinación de remuneraciones sean comprensibles, accesibles y conocidos por todos. Solo así se podrá garantizar que las políticas de remuneración tengan un impacto positivo real en la motivación laboral.

Conclusión

Se concluye que la comunicación de los criterios de remuneración en la UGEL Puno no es percibida como clara por la mayoría del personal administrativo. Aunque el 43% considera que sí existe claridad, el 57% restante manifiesta desconocimiento o ausencia de comunicación efectiva.

Este panorama evidencia una deficiencia en la transparencia y difusión interna de los criterios salariales, lo cual limita la confianza de los trabajadores en los procesos institucionales y reduce el impacto motivador que debería generar una gestión de remuneraciones bien estructurada. Para revertir esta situación, la institución debe

implementar estrategias de comunicación más claras, periódicas y participativas, que permitan al personal comprender plenamente los fundamentos de su remuneración y, con ello, fortalecer su motivación laboral.

Tabla 5

¿El personal administrativo está satisfecho con su trabajo?

	f	%
Si	14	38%
No sé	10	27%
No	13	35%
Total	37	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 5 presenta la percepción del personal administrativo sobre su nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Puno. De los 37 encuestados, 14 trabajadores (38%) afirmaron estar satisfechos con su trabajo, mientras que 13 trabajadores (35%) manifestaron no estarlo. Por otro lado, 10 trabajadores (27%) señalaron no saber o no tener una postura clara frente a este aspecto.

Estos datos muestran una distribución bastante equilibrada entre quienes se consideran satisfechos y quienes no, con un grupo intermedio que refleja indecisión o falta de claridad respecto a su satisfacción laboral.

Los resultados evidencian que la satisfacción laboral en la UGEL Puno presenta un nivel moderado y fragmentado. Si bien el 38% del personal administrativo afirma estar satisfecho, este porcentaje no representa una mayoría sólida. En

contraposición, un 35% manifiesta insatisfacción, lo cual implica que casi la misma proporción de trabajadores no percibe su experiencia laboral como positiva.

La presencia de un 27% que optó por la categoría "no sé" resulta significativa, pues puede reflejar ambigüedad o falta de convicción en relación con la satisfacción laboral. Esto podría deberse a factores como la ausencia de criterios claros de remuneración, la percepción de inequidad en las compensaciones o limitaciones en las prestaciones ofrecidas por la institución, hallazgos que ya se reflejaron en las tablas anteriores.

Desde la teoría de la motivación laboral, la satisfacción es un componente esencial para el compromiso organizacional. La coexistencia de porcentajes casi similares entre satisfacción e insatisfacción sugiere que la institución se encuentra en un escenario de vulnerabilidad, donde la falta de mejoras en las políticas de remuneración y comunicación podría inclinar la balanza hacia una mayor insatisfacción generalizada.

Conclusión

Se concluye que la satisfacción laboral en el personal administrativo de la UGEL Puno es moderada y poco consistente, ya que únicamente el 38% se declara satisfecho, frente a un 35% que muestra insatisfacción y un 27% que se mantiene en la indecisión.

Este escenario refleja la necesidad de implementar estrategias institucionales más efectivas para elevar la satisfacción laboral, especialmente en lo referido a la gestión de remuneraciones, la equidad y la comunicación interna. Sin estas mejoras, la motivación del personal podría verse seriamente limitada, afectando el desempeño y el compromiso organizacional.

Tabla 6*¿La motivación laboral es evaluada periódicamente?*

	f	%
Si	13	35%
No sé	8	22%
No	16	43%
Total	37	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 6 recoge las respuestas del personal administrativo acerca de si la motivación laboral es evaluada periódicamente en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Puno. De los 37 trabajadores encuestados, 13 (35%) señalaron que sí se realizan dichas evaluaciones, mientras que 16 (43%) manifestaron que no se llevan a cabo. Por otro lado, 8 trabajadores (22%) respondieron que no saben si este tipo de evaluaciones se efectúa o no.

En términos generales, se observa que la mayoría relativa de los encuestados considera que no existe un proceso sistemático de evaluación de la motivación laboral en la institución.

Los resultados evidencian que la UGEL Puno presenta limitaciones en la implementación de mecanismos formales y periódicos de evaluación de la motivación laboral. Aunque un 35% de los trabajadores afirma que sí se realizan, un porcentaje mayor (43%) niega la existencia de este tipo de prácticas, y un 22% adicional manifiesta desconocimiento al respecto.

Esto refleja una deficiencia institucional en el seguimiento del clima laboral y de los factores motivacionales. La motivación es un elemento dinámico que varía con el tiempo y depende de múltiples factores, entre ellos la remuneración, las

oportunidades de crecimiento y la percepción de equidad. Si la institución no evalúa periódicamente este aspecto, se corre el riesgo de no identificar a tiempo los problemas de desmotivación, lo cual puede impactar negativamente en el desempeño, la productividad y la permanencia del personal.

Además, el desconocimiento de un 22% del personal administrativo refuerza la idea de que, aun si se realizan evaluaciones, estas no son suficientemente visibles, difundidas ni participativas. Esto limita la utilidad de dichas prácticas, pues la evaluación de la motivación debe ir acompañada de una retroalimentación clara y de la implementación de acciones de mejora que sean percibidas por los trabajadores.

Conclusión

Se concluye que en la UGEL Puno no existe una percepción clara y positiva respecto a la evaluación periódica de la motivación laboral. Solo el 35% del personal reconoce que sí se realizan evaluaciones, frente a un 43% que indica lo contrario y un 22% que lo desconoce.

Este panorama refleja que la institución carece de mecanismos sistemáticos, visibles y efectivos para monitorear el nivel de motivación de su personal administrativo. En consecuencia, no cuenta con información actualizada y objetiva que le permita diseñar estrategias orientadas a mejorar el compromiso y la satisfacción laboral de sus trabajadores.

Tabla 7

¿El ambiente de trabajo influye en la motivación laboral?

	f	%
Si	11	30%
No sé	9	24%

No	17	46%
Total	37	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 7 muestra las percepciones del personal administrativo respecto a si el ambiente de trabajo influye en la motivación laboral dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Puno. De los 37 encuestados, 11 trabajadores (30%) manifestaron que el ambiente laboral sí influye en su motivación, mientras que 17 trabajadores (46%) señalaron que no. Finalmente, 9 trabajadores (24%) indicaron no saber o no tener una opinión definida sobre este aspecto.

En términos generales, se observa que la mayoría relativa de los encuestados considera que el ambiente laboral no constituye un factor determinante en su motivación laboral.

Los resultados permiten identificar una situación particular: a diferencia de la literatura y teorías motivacionales que destacan el ambiente de trabajo como un factor clave en la motivación y desempeño, en la UGEL Puno el 46% de los trabajadores administrativos no perciben una relación directa entre el ambiente laboral y su nivel de motivación.

Este hallazgo puede interpretarse desde dos perspectivas:

Percepción de prioridad de factores económicos: El personal administrativo podría estar priorizando variables directamente vinculadas a la remuneración (como salario, incentivos y prestaciones) sobre el ambiente laboral, lo que explicaría por qué la mayoría no percibe este último como un factor motivador central.

Desvalorización del ambiente organizacional: También es posible que la institución no haya desarrollado estrategias sólidas para fortalecer el clima laboral (trabajo en

equipo, comunicación interna, liderazgo, relaciones interpersonales), lo cual llevaría a los trabajadores a no asociar el ambiente de trabajo con la motivación, al no percibirlo como un elemento destacado en su experiencia laboral.

Asimismo, el 24% que respondió "no sé" refleja incertidumbre o falta de claridad en torno a la relación entre ambiente laboral y motivación, lo cual puede deberse a la ausencia de programas institucionales que visibilicen la importancia de este factor.

En conjunto, los resultados sugieren que, en este contexto, la motivación laboral se encuentra más asociada a factores extrínsecos y económicos (remuneraciones e incentivos), que a factores intrínsecos y psicosociales (ambiente laboral, relaciones interpersonales, reconocimiento).

Conclusión:

Se concluye que el personal administrativo de la UGEL Puno no reconoce mayoritariamente al ambiente laboral como un factor influyente en su motivación. Solo el 30% lo considera relevante, frente a un 46% que lo descarta y un 24% que se mantiene en la incertidumbre.

Este escenario refleja que el clima organizacional no se percibe como un elemento prioritario en la institución, lo cual limita las posibilidades de potenciar la motivación a través de mejoras en el ambiente laboral. En consecuencia, la motivación del personal se orienta principalmente hacia aspectos económicos, dejando en un segundo plano los factores relacionados con el entorno de trabajo.

4.1.1 Prueba de hipótesis general

La gestión de remuneración afecta de manera positiva a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025.

La Tabla 8 muestra la relación entre la gestión de remuneraciones y la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025.

De los 37 encuestados, se observa que un 10.81% manifestó no sentirse motivado laboralmente, y este grupo se concentra en quienes respondieron que “no saben” (5.41%) o que “sí” (5.41%) existe gestión de remuneraciones. Esto revela que incluso entre quienes reconocen la presencia de algún tipo de gestión salarial, todavía existe un sector reducido que no encuentra un impacto directo en su motivación.

Por otro lado, el 51.35% de los encuestados señaló no tener claridad sobre su nivel de motivación laboral, predominando las respuestas de “no sé” (24.32%) y “sí” (21.62%) respecto a la gestión de remuneración. Este hallazgo evidencia que más de la mitad del personal administrativo mantiene un estado de incertidumbre tanto sobre la política remunerativa como sobre su propia motivación, lo cual refleja una carencia de comunicación y claridad institucional.

Finalmente, un 37.84% afirmó sentirse motivado laboralmente, principalmente dentro de quienes reconocieron la existencia de una gestión de remuneración (18.92%). Este dato resulta particularmente relevante, ya que sugiere que la percepción de una política de remuneración organizada y adecuada sí se traduce en una mayor motivación en un sector importante de los trabajadores.

En el análisis estadístico, se empleó la prueba de Chi cuadrado con el propósito de verificar la existencia de una relación entre las variables. El resultado obtenido fue $X^2 = 5.69$, con un nivel de significancia $p = 0.001$. Este valor se encuentra por debajo del umbral convencional de 0.05, lo que sugiere que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión de remuneraciones y la motivación laboral.

En otras palabras, la probabilidad de que esta relación sea producto del azar es prácticamente nula, lo que brinda un sustento sólido para afirmar que la forma en que se gestiona la remuneración impacta de manera directa en la motivación de los trabajadores.

Además, se aplicó la correlación de Spearman, que arrojó un coeficiente de 0.669 con $p = 0.001$. Este resultado permite no solo confirmar la existencia de una relación, su motivación laboral tiende a incrementarse. El valor del coeficiente indica, además, que la relación es de intensidad moderada a fuerte, lo cual refuerza la importancia de la gestión remunerativa como factor que incide de manera consistente en la motivación.

Tabla 8

Gestión de remuneración y motivación laboral

Motivación laboral	Gestión de remuneración						Total	
	No		No sé		Si			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
No	0	0.00%	2	5.41%	2	5.41%	4	10.81%
No sé	2	5.41%	9	24.32%	8	21.62%	19	51.35%
Si	1	2.70%	6	16.22%	7	18.92%	14	37.84%
Total	3	8.11%	17	45.95%	17	45.95%	37	100.00%
<i>Prueba Chi cuadrado $X = 5.69$</i>					<i>$p = 0.001$</i>			
<i>Correlación de Spearman = 0.669</i>					<i>$p = 0.001$</i>			

Nota: Elaboración propia

Estos resultados permiten interpretar que la gestión de remuneraciones no constituye únicamente un proceso administrativo o financiero, sino que se erige como un elemento determinante en el comportamiento y disposición del personal administrativo. La evidencia empírica muestra que los trabajadores que perciben claridad, equidad y organización en la gestión de remuneraciones tienden a sentirse



más motivados, mientras que quienes carecen de dicha percepción o se mantienen en la incertidumbre tienden a reflejar niveles bajos o nulos de motivación.

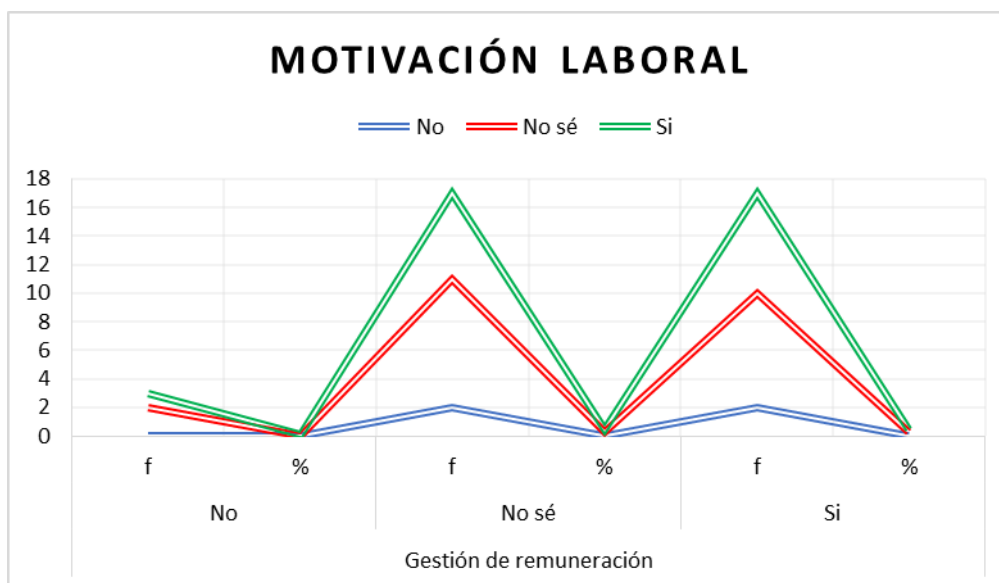
Asimismo, el hallazgo de que más de la mitad de los encuestados se ubica en la categoría de “no sé” respecto a su motivación revela una oportunidad de mejora institucional, ya que pone de manifiesto deficiencias en la comunicación interna, en la definición de políticas claras y en la evaluación periódica de los efectos de la remuneración sobre la motivación. En consecuencia, no basta con implementar una política de remuneraciones, sino que esta debe ser conocida, comprendida y valorada por el personal para que logre incidir en sus niveles de motivación.

Conclusión

En relación con la hipótesis general formulada, que establece que “la gestión de remuneración afecta de manera positiva a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025”, los resultados estadísticos obtenidos respaldan su validez. Tanto la prueba de Chi cuadrado como la correlación de Spearman ofrecen evidencia sólida que permite concluir la existencia de una relación significativa, positiva y consistente entre las dos variables analizadas.

Figura 1

Gestión de remuneración y motivación laboral



Nota: Elaboración propia

Esto implica que la gestión de remuneraciones, cuando es percibida como justa, adecuada y transparente, constituye un factor motivador para el personal administrativo, incidiendo favorablemente en su desempeño y en su compromiso institucional. La confirmación de esta hipótesis reafirma lo planteado en el marco teórico, donde se sostenía que las políticas de remuneración no solo cumplen un papel económico, sino que también impactan en la dimensión psicológica y motivacional de los trabajadores.

Recomendación

Finalmente, a partir de estos hallazgos se formulan varias recomendaciones prácticas.

En primer lugar, resulta fundamental que la UGEL Puno fortalezca los mecanismos de gestión de remuneraciones, asegurando que los criterios aplicados sean transparentes, equitativos y estén alineados con las funciones y responsabilidades de cada trabajador.

En segundo lugar, es necesario implementar estrategias de comunicación interna claras y constantes, de modo que los trabajadores comprendan cómo se determinan sus remuneraciones, qué beneficios adicionales reciben y qué criterios se aplican en la asignación de incentivos.

De igual manera, se recomienda establecer evaluaciones periódicas para monitorear tanto la percepción de la gestión de remuneraciones como su impacto en la motivación laboral, lo que permitiría identificar debilidades y diseñar acciones de mejora continua.

Por último, aunque la remuneración es un factor clave, Se propone complementar la estrategia con medidas no monetarias, tales como el reconocimiento público del desempeño, la promoción de un clima laboral positivo y la creación de oportunidades para el desarrollo profesional. Estos elementos tienen el potencial de incrementar la motivación y el compromiso del personal administrativo con la institución.

Hipótesis específica 1:

La remuneración básica afecta de manera positiva a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025.

La Tabla 9 presenta los resultados sobre la relación entre la remuneración básica y la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno durante el periodo 2025. Del total de 37 encuestados, un 24.32% señaló no sentirse motivado laboralmente, siendo más frecuente entre quienes perciben que existe remuneración básica (8.11%) y quienes manifiestan no tener claridad sobre ello (10.81%).

Tabla 9

Remuneración básica y motivación laboral

Remuneración básica	Total
---------------------	-------

Motivación laboral	No		No sé		Si			
	f	%	f	%	f	%	f	%
No	2	5.41%	4	10.81%	3	8.11%	9	24.32%
No sé	1	2.70%	5	13.51%	7	18.92%	13	35.14%
Si	3	8.11%	6	16.22%	6	16.22%	15	40.54%
Total	6	16.22%	15	40.54%	16	43.24%	37	100.00%
<i>Prueba Chi cuadrado $X = 4.21$</i>					<i>$p = 0.001$</i>			
<i>Correlación de Spearman = 0.509</i>					<i>$p = 0.001$</i>			

Nota: Elaboración propia.

Por su parte, un 35.14% declaró no tener certeza sobre su motivación laboral, concentrándose en los que respondieron que "sí" (18.92%) y "no sé" (13.51%) en relación con la remuneración básica.

Finalmente, un 40.54% afirmó sentirse motivado, destacando que las respuestas positivas se distribuyen principalmente en quienes reconocen la existencia de una remuneración básica (16.22%) y en menor proporción en quienes no tienen claridad (16.22%). Estos resultados muestran que, aunque no todos los trabajadores perciben la remuneración básica como un factor de motivación, existe una tendencia clara: a mayor percepción de remuneración básica, mayor nivel de motivación.

En el análisis estadístico se utilizó la prueba de chi cuadrado, que arrojó un valor de $X^2 = 4,21$ y un nivel de significación de $p = 0,001$. El valor p, al ser inferior a 0,05, confirma una asociación sustancial entre la renta básica y la motivación laboral, lo que elimina la probabilidad de que la relación observada se deba al azar.

Asimismo, la correlación de Spearman arrojó un coeficiente de 0.509 con $p = 0.001$, lo que indica que existe una relación positiva y de intensidad moderada entre ambas variables.

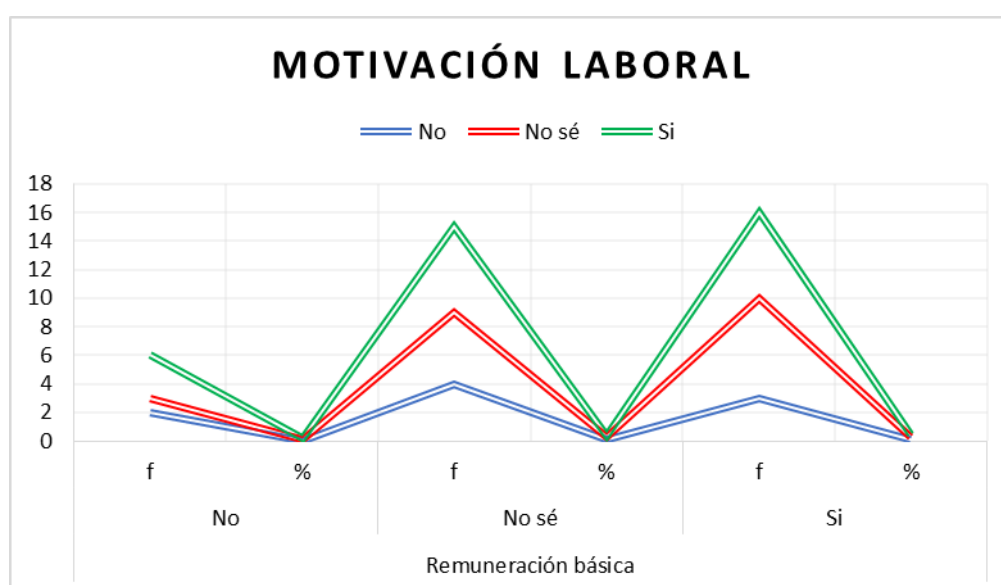
Esto significa que cuando los trabajadores perciben que su remuneración básica es adecuada y justa, sus niveles de motivación laboral tienden a elevarse. Aunque la correlación no alcanza niveles altos, sí refleja que la remuneración básica constituye un componente relevante para explicar la motivación del personal administrativo.

Conclusión

Desde una perspectiva interpretativa, los resultados confirman que la remuneración básica cumple una función no solo económica, sino también motivacional. La percepción de contar con una remuneración básica justa brinda al trabajador seguridad y estabilidad, lo cual repercute en una mayor disposición hacia sus funciones.

Figura 2

Remuneración básica y motivación laboral



Nota: Elaboración propia

Sin embargo, también se observa que un porcentaje considerable de encuestados (35.14%) se mantiene en la categoría de “no sé” respecto a su motivación, lo que evidencia que la remuneración básica, aunque importante, no es suficiente por sí sola para garantizar la motivación plena del personal administrativo. Esto sugiere que la institución debe complementar la remuneración con otros factores, como incentivos adicionales, reconocimiento y mejoras en las condiciones de trabajo, a fin de generar un efecto más integral sobre la motivación.

En cuanto a la hipótesis 1, que postulaba que «la remuneración básica influye positivamente en la motivación laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno en 2025», los resultados confirman su validez. La prueba de chi cuadrado y el coeficiente de Spearman indican una correlación positiva sustancial entre la remuneración básica y la motivación laboral. Esto indica que el pago de un salario básico suficiente y percibido como equitativo da lugar a un aumento de la motivación, lo que subraya la importancia de este elemento en la gestión de la remuneración.

Recomendación

Finalmente, a partir de estos hallazgos se pueden formular varias recomendaciones prácticas.

En primer lugar, la institución debe garantizar que la remuneración básica del personal administrativo sea competitiva y acorde con las responsabilidades asumidas, evitando percepciones de inequidad que puedan disminuir la motivación.

En segundo lugar, se recomienda reforzar la transparencia en la comunicación de los criterios que determinan la remuneración básica, ya que

la falta de claridad puede generar incertidumbre y afectar negativamente la percepción de justicia salarial.

Asimismo, es pertinente realizar evaluaciones periódicas que permitan monitorear cómo la remuneración básica influye en la motivación del personal, identificando posibles brechas y diseñando estrategias de mejora.

Finalmente, la institución debería considerar que la motivación laboral no depende únicamente del salario básico, por lo que se sugiere complementarlo con incentivos económicos y no económicos, como el reconocimiento laboral, oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo favorable, factores que, en conjunto, podrían potenciar la satisfacción y el compromiso del personal administrativo.

Hipótesis específica 2:

Los incentivos salariales afectan de manera positiva a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025.

La Tabla 10 presenta los resultados acerca de la relación entre los incentivos salariales y la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025.

Del total de 35 encuestados, un 22.86% declaró no sentirse motivado laboralmente, siendo este grupo más frecuente en quienes respondieron "no sé" respecto a la existencia de incentivos salariales (14.29%), seguido de quienes respondieron afirmativamente (5.71%) y negativamente (2.86%). Por otra parte, un 40.00% señaló no tener certeza sobre su motivación, concentrándose principalmente en quienes perciben que sí existen incentivos (22.86%) y, en menor medida, en quienes afirman que no hay (8.57%) o no saben (8.57%).

Tabla 10*Incentivos salariales y motivación laboral*

Motivación laboral	Incentivos salariales						Total	
	No		No sé		Si			
	f	%	f	%	f	%	f	%
No	1	2.86%	5	14.29%	2	5.71%	8	22.86%
No sé	3	8.57%	3	8.57%	8	22.86%	14	40.00%
Si	1	2.86%	7	20.00%	5	14.29%	13	37.14%
Total	5	14.29%	15	42.86%	15	42.86%	35	100.00%

Prueba Chi cuadrado $X = 5.001$ *$p = 0.001$* *Correlación de Spearman = 0.523* *$p = 0.001$* *Nota:* Elaboración propia

Finalmente, un 37.14% manifestó sentirse motivado, correspondiendo en mayor proporción a quienes indicaron “no sé” (20.00%) y “sí” (14.29%) sobre los incentivos salariales.

Estos resultados muestran una distribución dispersa, pero con una tendencia clara: los trabajadores que perciben la existencia de incentivos salariales tienden a reportar mayores niveles de motivación, mientras que quienes no perciben incentivos se concentran en los niveles bajos de motivación.

En cuanto al análisis estadístico, la prueba de Chi cuadrado arrojó un valor de $X^2 = 5.001$ con un nivel de significancia $p = 0.001$. Dado que el p-valor es inferior al nivel de 0.05, se confirma que existe una relación significativa entre los incentivos salariales y la motivación laboral, lo cual descarta que esta relación sea producto del azar.

Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.523 con $p = 0.001$, indicando una relación positiva de intensidad moderada entre las variables.



Esto significa que la percepción de incentivos salariales se asocia con un aumento en los niveles de motivación: a mayor reconocimiento de incentivos, mayor motivación en el personal administrativo. Aunque la intensidad de la relación no es alta, sí es consistente y estadísticamente robusta, lo cual refuerza el papel de los incentivos en el fortalecimiento de la motivación laboral.

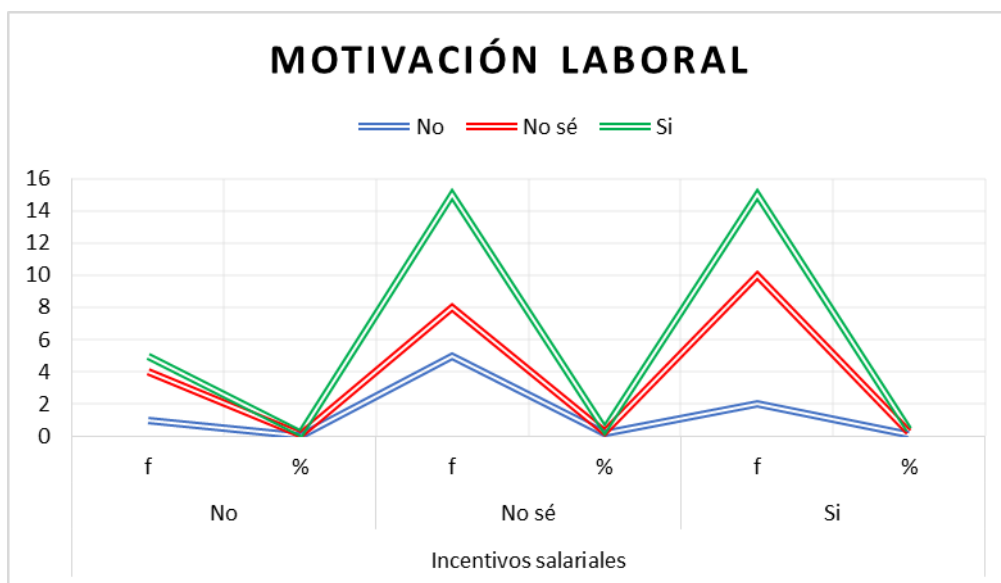
Conclusión

Desde una perspectiva interpretativa, los resultados sugieren que los incentivos salariales cumplen un papel relevante como estímulo complementario al salario básico, pues refuerzan el compromiso del trabajador al reconocer su esfuerzo y desempeño.

El hecho de que un 37.14% de los encuestados se declare motivado y que esta motivación se concentre principalmente en quienes perciben incentivos muestra que estos mecanismos son efectivos para dinamizar la motivación interna. Sin embargo, también se observa que un 40% de los trabajadores permanece en la categoría de "no sé" respecto a su motivación, lo cual refleja cierta ambigüedad en la percepción del sistema de incentivos dentro de la institución. Esto podría deberse a una falta de claridad en los criterios de asignación de los incentivos, a su aplicación irregular o a la percepción de que estos no son suficientes para impactar significativamente en el bienestar y la motivación del personal.

Figura 3

Incentivos salariales y motivación laboral



Nota: Elaboración propia

En cuanto a la hipótesis particular 2, que postulaba que «los incentivos salariales influyen positivamente en la motivación laboral del personal administrativo de la Unidad Local de Gestión Educativa de Puno en 2025», los resultados confirman su validez.

La prueba de Chi cuadrado evidencia una asociación significativa entre los incentivos y la motivación, mientras que la correlación de Spearman demuestra que esta relación es positiva y de magnitud moderada. En consecuencia, puede afirmarse que los incentivos salariales, cuando son percibidos por los trabajadores como justos y relevantes, constituyen un factor que contribuye a elevar la motivación laboral del personal administrativo.

Recomendación

A partir de estos hallazgos se proponen diversas recomendaciones.

En primer lugar, la institución debería diseñar e implementar un sistema de incentivos salariales más claro, equitativo y transparente, basado en criterios objetivos como el desempeño, la productividad y la responsabilidad.

En segundo lugar, es necesario fortalecer la comunicación interna sobre la existencia y los beneficios de dichos incentivos, de modo que los trabajadores los perciban como parte integral de la política de remuneraciones.

Además, se sugiere diversificar los tipos de incentivos, incluyendo tanto los de carácter monetario (bonificaciones, gratificaciones por desempeño) como los no monetarios (reconocimientos, capacitaciones, oportunidades de ascenso), con el fin de abarcar las distintas necesidades y expectativas del personal.

Finalmente, se recomienda realizar evaluaciones periódicas, lo que permitirá identificar posibles debilidades y ajustar las estrategias para garantizar que los incentivos realmente cumplan su función motivadora y contribuyan a mejorar el clima laboral y la eficiencia institucional.

Hipótesis específica 3:

Las prestaciones afectan de manera positiva a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025.

La Tabla 11 presenta los resultados de la relación entre las prestaciones y la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025. De los 37 encuestados, un 18.92% señaló no sentirse motivado laboralmente, concentrándose mayormente en quienes respondieron “no sé” respecto a la existencia de prestaciones

(13.51%), mientras que las respuestas de “sí” y “no” alcanzaron apenas un 2.70% cada una.

Tabla 11

Prestaciones y motivación laboral

Motivación laboral	Prestaciones						Total	
	No		No sé		Si			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
No	1	2.70%	5	13.51%	1	2.70%	7	18.92%
No sé	0	0.00%	5	13.51%	9	24.32%	14	37.84%
Si	2	5.41%	10	27.03%	4	10.81%	16	43.24%
Total	3	8.11%	20	54.05%	14	37.84%	37	100.00%
<i>Prueba Chi cuadrado $X = 4.632$</i>						<i>$p = 0.001$</i>		
<i>Correlación de Spearman = 0.492</i>						<i>$p = 0.001$</i>		

Nota: Elaboración propia

Por otro lado, un 37.84% manifestó no tener claridad sobre su nivel de motivación, predominando en los trabajadores que respondieron afirmativamente sobre la existencia de prestaciones (24.32%) y en menor proporción en quienes dijeron “no sé” (13.51%).

Finalmente, un 43.24% de los encuestados declaró sentirse motivado laboralmente, distribuyéndose principalmente en quienes respondieron “no sé” (27.03%) y, en menor medida, en quienes reconocieron la existencia de prestaciones (10.81%). Este patrón sugiere que, aunque las prestaciones influyen en la motivación, existe todavía una alta proporción de trabajadores que se mantienen en la incertidumbre, lo que podría reflejar un problema de comunicación o desconocimiento de los beneficios disponibles.

La prueba de chi cuadrado en el análisis estadístico arrojó un valor de $X^2 = 4,632$ con un nivel de significación de $p = 0,001$, lo que indica una relación

estadísticamente significativa entre el rendimiento y la motivación laboral. Del mismo modo, la correlación de Spearman arrojó un coeficiente de 0,492 con $p = 0,001$. lo cual indica que la relación es positiva y de intensidad moderada. Esto implica que, en la medida en que los trabajadores perciban con mayor claridad y justicia las prestaciones, sus niveles de motivación laboral tienden a incrementarse.

Aunque la intensidad de la relación no es tan alta como en las hipótesis anteriores, el resultado es consistente y estadísticamente confiable, lo que permite sostener que las prestaciones constituyen un factor relevante, aunque no determinante, en la motivación del personal administrativo.

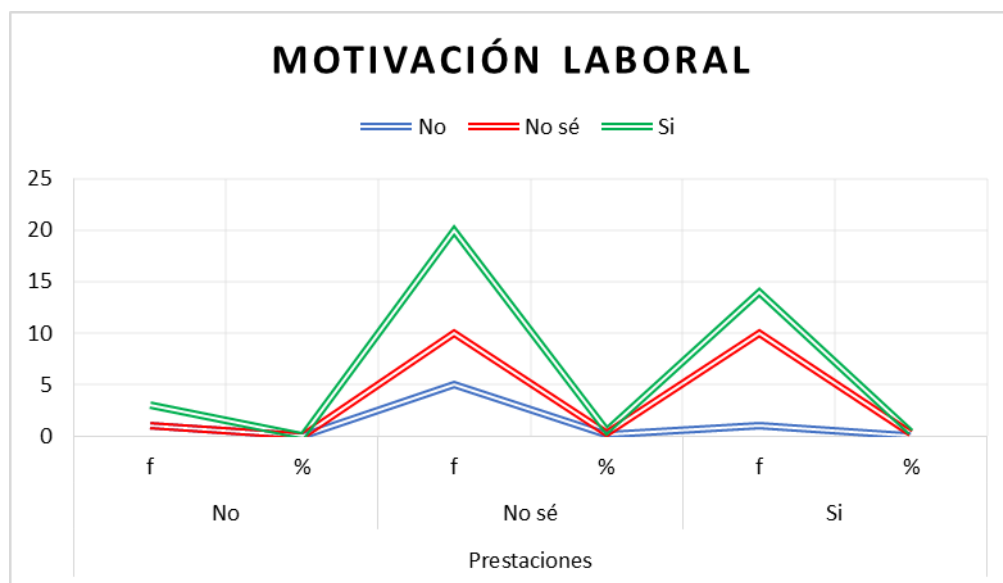
Conclusión

Desde una perspectiva interpretativa, estos resultados sugieren que las prestaciones, entendidas como beneficios adicionales al salario básico (seguros, capacitaciones, licencias, entre otros), sí tienen un impacto en la motivación laboral, pero este impacto parece estar limitado por la falta de información y claridad sobre su existencia y alcance.

El hecho de que un 27.03% de los trabajadores que dijeron “no sé” sobre las prestaciones se declararan motivados refleja una situación ambivalente: aunque algunos se sienten satisfechos en su motivación, no necesariamente asocian este bienestar con las prestaciones. Esto pone de relieve la necesidad de una comunicación más efectiva por parte de la institución, de modo que el personal administrativo no solo reciba prestaciones, sino que también las perciba y valore como un reconocimiento concreto a su trabajo y compromiso.

Figura 4

Prestaciones y motivación laboral



Nota: Elaboración propia

En relación con la hipótesis específica 3, que proponía que “las prestaciones afectan de manera positiva a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025”, los resultados estadísticos permiten confirmar su validez.

Tanto la prueba de Chi cuadrado como el coeficiente de Spearman muestran una relación significativa y positiva, lo que implica que las prestaciones constituyen un factor que contribuye a fortalecer la motivación laboral, aunque no de manera exclusiva ni determinante.

Este hallazgo concuerda con lo planteado en la teoría motivacional, donde las prestaciones se consideran factores de higiene que, aunque no generan motivación por sí mismos, pueden incrementar la satisfacción y reducir la insatisfacción si son gestionados de manera adecuada.

Recomendación

Finalmente, a partir de estos resultados se plantean algunas recomendaciones.

En primer lugar, es necesario que la UGEL Puno refuerce sus estrategias de comunicación interna para dar a conocer de manera clara y periódica las prestaciones que ofrece, ya que un alto porcentaje de trabajadores manifiesta desconocimiento al respecto.

En segundo lugar, se recomienda evaluar la pertinencia y el impacto de las prestaciones actuales, verificando si responden a las necesidades reales del personal administrativo y si son percibidas como beneficios significativos.

En tercer lugar, sería conveniente ampliar la gama de prestaciones, incorporando beneficios que no solo cubran aspectos básicos, sino también elementos que fortalezcan el desarrollo personal y profesional, tales como programas de capacitación, oportunidades de ascenso o actividades que promuevan el bienestar integral.

Finalmente, se sugiere implementar mecanismos de retroalimentación que permitan recoger la opinión del personal sobre la utilidad y satisfacción generada por las prestaciones, de manera que estas se ajusten de manera dinámica y continua a las expectativas del colectivo laboral.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la presente investigación evidencian que la gestión de remuneraciones influye significativamente en la motivación laboral del personal administrativo de la UGEL Puno. Esto se refleja en los valores estadísticos obtenidos, con un Chi cuadrado de $X^2 = 5.69$ ($p = 0.001$) y una correlación fuerte de $\rho = 0.669$ ($p = 0.001$).

Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Fernández (2021), quien demostró que una adecuada gestión de remuneraciones contribuye directamente a la retención de talento en empresas privadas, y con Arévalo (2024), quien encontró que en instituciones públicas la gestión de remuneraciones constituye un factor clave para mejorar la motivación.

De manera complementaria, Torres (2023) señala que la correcta aplicación de procedimientos salariales bajo el marco legal vigente fortalece la confianza de los trabajadores en la institución, lo que guarda relación con lo observado en la UGEL Puno, donde la percepción de claridad y justicia en la gestión salarial se traduce en un mayor compromiso laboral.

En relación con la remuneración básica, los resultados muestran un Chi cuadrado de $X^2 = 4.21$ ($p = 0.001$) y una correlación moderada de $p = 0.509$ ($p = 0.001$). Este hallazgo confirma que el salario básico es un factor determinante de la estabilidad y compromiso de los trabajadores.

De manera similar, Peralta (2024) concluyó que la remuneración básica es un elemento fundamental en la Universidad Privada de Tacna, mientras que Arévalo (2024) resaltó que en el sector público constituye el pilar más valorado por los trabajadores. En ambos casos, al igual que en la UGEL Puno, la estabilidad económica que proporciona un salario justo permite que los trabajadores dirijan sus esfuerzos al cumplimiento de objetivos institucionales.

En cuanto a los incentivos salariales, se encontró que estos inciden de manera positiva en la motivación, con un Chi cuadrado de $X^2 = 5.001$ ($p = 0.001$) y una correlación moderada de $p = 0.523$ ($p = 0.001$). Este resultado se vincula con lo planteado por Aponte (2022), quien evidenció que los estímulos adicionales al salario fortalecen la motivación laboral al ser percibidos como un reconocimiento al esfuerzo.

Asimismo, López e Ibarra (2023) sostienen que los incentivos económicos y simbólicos impactan de manera directa en la motivación y compromiso organizacional, siempre que se apliquen bajo criterios de equidad y transparencia. En el caso de la UGEL Puno, los trabajadores señalaron que los incentivos son valorados positivamente, aunque su impacto depende en gran medida de la claridad con que se comunican y otorgan.

Respecto a las prestaciones, los resultados confirman una relación positiva aunque de menor intensidad, con un Chi cuadrado de $X^2 = 4.632$ ($p = 0.001$) y una correlación de $p = 0.492$ ($p = 0.001$). Esto indica que los beneficios adicionales al salario, como seguros o capacitaciones, contribuyen al bienestar de los trabajadores, pero no generan un impacto tan fuerte como el salario básico o los incentivos. Torres (2023) sostiene que los beneficios sociales son un componente clave de la remuneración integral, aunque su efecto depende de la claridad de su aplicación.

Por su parte, Arévalo (2024) señala que las prestaciones en el sector público tienden a ser percibidas como secundarias debido al desconocimiento de los trabajadores sobre su alcance. En el caso de la UGEL Puno, este hallazgo se replica, ya que gran parte del personal administrativo desconoce las prestaciones existentes, limitando su impacto motivacional.

En síntesis, los resultados de esta investigación confirman que la gestión de remuneraciones, en sus diversas dimensiones —remuneración básica, incentivos y prestaciones—, constituye un factor decisivo para la motivación laboral. No obstante, se observa que la remuneración básica continúa siendo el elemento más determinante, mientras que los incentivos refuerzan el compromiso cuando son gestionados de forma clara y equitativa, y las prestaciones tienen un impacto limitado debido a su poca difusión.



Estas conclusiones se encuentran en línea con los aportes de Fernández (2021), López e Ibarra (2023), Arévalo (2024), Torres (2023), Peralta (2024) y Aponte (2022), lo que confirma la validez de los hallazgos en contextos tanto públicos como privados, y resalta la importancia de diseñar políticas de gestión de remuneraciones transparentes y coherentes para fortalecer la motivación laboral en el sector educativo.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se confirma que la gestión de remuneraciones influye de manera positiva y significativa en la motivación laboral del personal administrativo de la UGEL Puno, periodo 2025. Los resultados muestran un Chi cuadrado de $X^2 = 5.69$ ($p = 0.001$) y una correlación de Spearman de $\rho = 0.669$ ($p = 0.001$), lo que indica una relación fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables. Esto evidencia que una gestión salarial clara, justa y transparente se convierte en un factor determinante para elevar los niveles de motivación y compromiso de los trabajadores.

SEGUNDA: La remuneración básica presenta una relación positiva y significativa con la motivación laboral del personal administrativo. Los resultados reportan un Chi cuadrado de $X^2 = 4.21$ ($p = 0.001$) y una correlación de Spearman de $\rho = 0.509$ ($p = 0.001$), lo que confirma la existencia de una relación moderada entre ambas variables. Esto demuestra que un salario básico justo y competitivo contribuye directamente a que los trabajadores se sientan más motivados en el cumplimiento de sus funciones, al brindar estabilidad y seguridad económica.

TERCERA: Los incentivos salariales también afectan de manera positiva a la motivación laboral, con un Chi cuadrado de $X^2 = 5.001$ ($p = 0.001$) y una correlación de Spearman de $\rho = 0.523$ ($p = 0.001$). Este resultado revela una relación significativa y de intensidad moderada, reflejando que los estímulos adicionales al salario básico, cuando son percibidos como justos y relevantes, refuerzan la motivación y el compromiso del personal. Sin embargo, su efectividad depende de la claridad y equidad con que sean implementados.

CUARTA: Las prestaciones se relacionan de manera positiva con la motivación laboral del personal administrativo, como lo demuestra un Chi cuadrado de



$X^2 = 4.632$ ($p = 0.001$) y una correlación de Spearman de $\rho = 0.492$ ($p = 0.001$). Aunque la relación es significativa, su fuerza es más baja en comparación con las demás dimensiones analizadas. Esto sugiere que los beneficios adicionales al salario influyen en el bienestar y satisfacción de los trabajadores, pero su impacto es limitado debido a la falta de claridad en su comunicación y aplicación.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la UGEL Puno diseñar e implementar una política integral de gestión de remuneraciones que sea clara, transparente y coherente con la normativa vigente. Esta política debe garantizar que las decisiones salariales se comuniquen oportunamente al personal administrativo, de modo que se fortalezca la percepción de justicia organizacional. Con ello, la institución no solo asegurará un mejor clima laboral, sino que también fomentará mayores niveles de motivación y compromiso en sus trabajadores.

SEGUNDA: Es necesario garantizar que la remuneración básica del personal administrativo sea justa, competitiva y suficiente para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, considerando el contexto económico y el costo de vida. Para ello, se sugiere establecer mecanismos de actualización periódica de sueldos, así como asegurar la puntualidad en los pagos. Estas acciones contribuirán a fortalecer la estabilidad y seguridad económica del personal, reduciendo la desmotivación y aumentando la dedicación a sus funciones.

TERCERA: Se recomienda fortalecer el sistema de incentivos salariales, incorporando criterios objetivos y transparentes en su asignación. Los incentivos deben reconocer tanto el desempeño individual como los logros colectivos, y pueden incluir estímulos económicos y simbólicos. De esta manera, los trabajadores percibirán que su esfuerzo y compromiso son valorados, lo cual contribuirá a reforzar la motivación, la productividad y el sentido de pertenencia hacia la institución.

CUARTA: Finalmente, se sugiere mejorar la gestión y difusión de las prestaciones que se otorgan al personal administrativo, como seguros, capacitaciones o programas de bienestar. Muchas veces los trabajadores desconocen los



beneficios a los que tienen acceso, lo que limita su impacto motivador. Para superar esta situación, la UGEL Puno podría implementar campañas informativas y talleres periódicos que detallen los beneficios existentes y orienten sobre cómo acceder a ellos. De esta forma, las prestaciones cumplirán su rol de complemento al salario y contribuirán al bienestar integral de los trabajadores.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aponte, S. (2022). La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Soporte Administrativo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - Tacna, periodo 2020. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna, Tacna.
- Arévalo, S. (2024). Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2023. Universidad César Vallejo, Lima.
- Fernandez, E. (2021). Influencia de la gestión de las remuneraciones en la retención de los colaboradores, de la empresa de seguridad Zagaz Protección S.A.C., Lima, 2020. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2014) Metodología de la Investigación sexta edición. D.F. México. México. Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- López, O., & Ibarra, M. (2022). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Peralta, S. (2024). La remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2023. Universidad Privada de Tacna, Tacna.
- Torres, G. (2022). Procedimientos en la elaboración de las remuneraciones y beneficios sociales por pagar aplicando la normativa legal vigente. Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.
- Universidad César Vallejo. (2019). Política general de remuneraciones. Documento disponible en webadminportal.ucv.edu.pe.



Ccaulla Flores, J. (2023). Gestión de la remuneración y finanzas personales de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho. Tesis de pregrado, Universidad Autónoma. Repositorio: repositorio.autonoma.edu.pe.

Ministerio de Educación del Perú. Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL. Información institucional.

Flores-Flores, R. (2021). El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral. Revisión teórica.

Romaguera, J. (2009). Sistemas educativos orientados a resultados y esquemas de incentivos docentes. En: El financiamiento del sistema educativo en el Perú. CLACSO.

Chanduví, JS. (2019). La situación laboral de los maestros respecto de las remuneraciones docentes en el Perú. GRADE.

Bonifaz Chirinos, diputado (2018). Análisis de literatura empírica sobre el pago por mérito en el sector educativo.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia “Gestión de remuneraciones y su efecto en la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025”.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general: ¿De qué manera la gestión de remuneración afecta a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025? Problemas específicos: ¿De qué manera la remuneración básica afecta a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025? ¿De qué manera los incentivos salariales afectan a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025? ¿De qué manera las prestaciones afectan a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025?	Objetivo general: Determinar de qué manera la gestión de remuneración afecta a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025. Objetivos específicos: Explicar de qué manera la remuneración básica afecta a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025. Verificar de qué manera los incentivos salariales afectan a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025. Determinar de qué manera las prestaciones afectan a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025.	Hipótesis general: La gestión de remuneración afecta de manera positiva a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025. Hipótesis específicas: La remuneración básica afecta de manera positiva a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025. Los incentivos salariales afectan de manera positiva a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025. Las prestaciones afectan de manera positiva a la motivación laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, periodo 2025.	Variable independiente Gestión de remuneraciones Variable dependiente Motivación laboral	Diseño ✓ No experimental ✓ Cuantitativo Tipo ✓ Descriptivo Nivel ✓ Explicativo ✓ Correlacional Métodos ✓ Deductivo Población y Muestra ✓ Trabajadores administrativos de la UGEL Puno ✓ N = 37 Técnica ✓ Encuesta Instrumento ✓ Cuestionario Contraste de la Hipótesis ✓ Chi cuadrado

Nota: Elaboración Propia.

ENCUESTA

GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y SU EFECTO EN LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, PERIODO 2025

Variable independiente: Gestión de Remuneraciones

1. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local Puno tiene una política clara de gestión de remuneraciones?

Sí () No () No sé ()

2. ¿Se consideran las necesidades del personal administrativo al definir las remuneraciones?

Sí () No () No sé ()

3. ¿La remuneración es acorde al grado de responsabilidad del puesto?

Sí () No () No sé ()

4. ¿Se ofrecen incentivos por alcanzar metas específicas?

Sí () No () No sé ()

5. ¿Existen beneficios adicionales para el personal administrativo?

Sí () No () No sé ()

6. ¿La gestión de remuneraciones es transparente para el personal?

Sí () No () No sé ()

7. ¿Se evalúa periódicamente la equidad en las remuneraciones?

Sí () No () No sé ()



8. ¿La remuneración es competitiva con respecto al mercado laboral?

Sí () No () No sé ()

9. ¿Se consideran las sugerencias del personal sobre remuneraciones?

Sí () No () No sé ()

10. ¿Hay un proceso formal para determinar las remuneraciones?

Sí () No () No sé ()

11. ¿Se comunican claramente los criterios de remuneración al personal?

Sí () No () No sé ()

12. ¿La gestión de remuneraciones apoya el logro de objetivos institucionales?

Sí () No () No sé ()

Variable dependiente: Motivación Laboral

1. ¿El personal administrativo se siente motivado en su trabajo?

Sí () No () No sé ()

2. ¿La remuneración influye en la motivación del personal?

Sí () No () No sé ()

3. ¿El personal administrativo está satisfecho con su trabajo?

Sí () No () No sé ()

4. ¿Se siente valorado el personal administrativo en su labor?

Sí () No () No sé ()

5. ¿La motivación del personal impacta en la productividad?



Sí () No () No sé ()

6. ¿Existen factores distintos a la remuneración que motivan al personal?

Sí () No () No sé ()

7. ¿El personal administrativo se siente comprometido con la institución?

Sí () No () No sé ()

8. ¿La motivación laboral es evaluada periódicamente?

Sí () No () No sé ()

9. ¿Se implementan estrategias para mejorar la motivación laboral?

Sí () No () No sé ()

10. ¿La relación con los superiores afecta la motivación del personal?

Sí () No () No sé ()

11. ¿El ambiente de trabajo influye en la motivación laboral?

Sí () No () No sé ()

12. ¿La motivación del personal administrativo contribuye al logro de metas?

Sí () No () No sé ()



Sujetos	Variables																							
	Gestión de Remuneraciones												Motivación laboral											
	Remuneración básica				Incentivos salariales				Prestaciones				Logro				Poder				Afilación			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	1	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	3	3
2	1	2	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3
3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	1	3
4	2	3	3	3	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	1
5	2	3	3	3	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	3	3	2	2	3	1
6	3	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3
7	1	3	2	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2	3	2	3	3	1	3	2	1	3	3	3
8	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	1	1	2	3	1	3	3	3	1	1
9	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	3
10	3	1	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2
11	1	1	3	3	2	1	3	3	1	3	1	3	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3
12	3	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	3	2	2	1
13	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3	1	1	3	3	2	1	2	1
14	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	1	3	1	1	2	2
15	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1
16	3	1	1	3	1	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	1	1	2	1	1	2	2	3	2
17	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	3	2	1	3	1	1	2	3	3
18	2	3	3	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	1	2
19	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	3	1	3
20	1	1	3	3	3	1	1	3	2	1	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1
21	2	3	1	1	3	2	3	1	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
22	1	2	3	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	3
23	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	1	2	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	3
24	1	3	2	1	3	3	3	1	1	2	1	1	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2
25	2	1	1	1	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	1	3	3	3
26	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	2	2	3
27	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2
28	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2
29	1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2	2	2	3
30	2	2	3	1	3	2	2	1	3	1	3	2	3	3	1	2	3	2	1	3	1	3	3	2
31	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	3	2	3	3	1	1	2	3	3	1	3
32	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	1	2	3	2	1	1	2	3
33	1	3	2	3	1	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2
34	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1
35	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	3	3	3	1	1	3	2	3	1	1
36	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	3	2	1	1	3	2	3	2	1	1
37	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	1	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: M. Mamani Mamani Tesos
2. Cargo e institución donde labora: Docente UANCV
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
4. Autor del instrumento: Gluliana Ortega Acero

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94%

Lugar y fecha: Tulum, 10/10/2015

[Firma]
Firma del experto
DNI N° 02425043 Cel.: 989 8 58536



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: M. Humari Mamani Tesos
2. Cargo e institución donde labora: Docente UANCV
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuenta
4. Autor del instrumento: Gluliana Ortega Acero

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97%

Lugar y fecha: Tulum, 10/10/2015

Firma del experto
DNI No. 02425043 Cel.: 989 858536



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 04 - 11 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: GIULIANA ORTEGA ACERO
Dirección: JR.VILCAPAZA #560 HUÁSCAR
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73209313
Teléfono: 913500038 email: giulianaortega85@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
Escuela Profesional o Mención: DE CONTABILIDAD
Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO
Asesor: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y SU EFECTO EN LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO,
PERIODO 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión de remuneraciones, motivación laboral

¿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 ☒ Título ☐ 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: ECONOMÍA SECTORIAL P-15

Firma de Autor



huella digital

04 - 11 - 2025

Fecha