



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**  
**DE EMPRESAS**

**TESIS**

“GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y FINANZAS PERSONALES  
DE LOS DOCENTES DE LA UGEL LUCANAS AYACUCHO-2017”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE**  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**AUTOR**

BAGGERLY ESTHEFANYA ESPILLCO FLORES

**ASESOR**

MG. RODOLFO ZEA MELODIAS

**LIMA, PERÚ, ENERO DE 2019**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo se lo dedico principalmente a Dios, a mis padres y hermana, por estar siempre apoyándome incondicionalmente, por la motivación y la confianza que siempre depositaron en mí.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar a Dios porque está conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza.

A mis padres Ricardo y Bertha y mi pequeña hermana Kennia que a pesar de la distancia siempre conté con su fuente de apoyo constante e incondicional en mi vida y más aún, en mis años de carrera profesional, quienes cada día me motivaron a seguir adelante para cumplir mis objetivos.

A la universidad Autónoma del Perú por haberme aceptado ser parte de ella y abierto sus puertas para poder desarrollarme como profesional en mi carrera, así como también a los diferentes docentes que me brindaron sus conocimientos.

Agradezco a el Mag. Rodolfo Zea Melodias por haberme brindado la oportunidad de acudir a su persona para resolver mis dudas, brindándome la capacidad y conocimiento científico con el que cuenta, así como también haberme tenido la paciencia necesaria para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

A la institución pública, UGEL Lucanas-Ayacucho, a sus funcionarios y a sus docentes que me permitieron realizar el estudio de mi tesis en dicha institución.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación sobre: “Gestión de la Remuneración y Finanzas Personales de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho” en el cual se determinó la situación problemática: La mala gestión de la remuneración de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho 2017, a partir de ello se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la gestión de la remuneración con las finanzas personales de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho 2017? Habiendo determinado el trabajo como pertinente y se logra concluir que el retraso en el pago de las remuneraciones genera una falta de satisfacción a sus necesidades básicas y también presentan dificultades para llegar a sus puestos de trabajos por estar en zonas alejadas y de difícil acceso.

La hipótesis expuesta indica que: Existe relación entre la Gestión de la remuneración y las Finanzas Personales de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho 2017, por lo que el objetivo de la investigación es: Determinar la relación entre la Gestión de la remuneración y las Finanzas Personales de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho 2017 siendo una investigación de tipo diseño descriptiva correlacional, este tipo de diseño implican la recolección de datos en un solo corte observando los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo. La población está conformada por 60 docentes, donde la muestra es el total de la población a los cuales se aplican los cuestionarios. En la prueba de contrastación de hipótesis se observa la correlación de Spearman 0,044 y por lo tanto se aprecia un nivel de correlación débil, lo que, valida la hipótesis alterna, en que, la gestión de la remuneración expresa una relación significativa con la Finanzas Personal de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho.

Se llegó a la conclusión en que la Gestión de la remuneración influye en las Finanzas Personales de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho por la cual la institución a través de los medios y canales de atención, deberá de seguir con la mejora continua en las Gestiones de la remuneraciones de los docentes, así como establecer y aplicar métodos para la valuación y clasificación de puestos, como reconocimiento por su labor desempeñada, los mismos que permitan a los docentes desarrollarse profesionalmente y lograr tener una buen soporte económico personal y familiar; para que así ellos mismos se sientan cada vez más comprometidos con la institución y eleven el nivel de conocimientos a desarrollar en la comunidad educativa.

**Palabras clave:** Gestión de la Remuneración, Finanzas Personales.

## ABSTRACT

In the present research work: "Management of the remuneration and Personal Finance of teachers in the UGEL Lucanas-Ayacucho 2017", in which it was determined the problematic situation: The bad management of the remuneration of teachers in the UGEL Lucanas-Ayacucho 2017, based on that we formulated the following problem: ¿What is the relationship between the management of the remuneration with personal finance of teachers in the UGEL Lucanas-Ayacucho 2017? As soon as justification of the work determines that it is relevant, it concludes that the delay in the payment of salaries must be reduced, which generates a lack of satisfaction to their basic needs and be made difficult to reach their Jobs in remote areas.

Express the hypothesis that: there is a relationship between the management of the remuneration with personal finance of teachers in the UGEL Lucanas-Ayacucho 2017. The objective of the research is: determine the relationship between the management of the remuneration with personal finance of teachers in the UGEL Lucanas-Ayacucho 2017. In the context of the research, the design is descriptive correlation, this type of design involves the collection of data in a single cut observing phenomena as they occur naturally, without intervening in its development where is the type of investigation of the study is: descriptive-correlation. The population consists of 60 teachers, where is the total number of the population in which the questionnaires are applied. On verification of hypothesis testing can see the correlation of 0.044 Spearman and therefore there is a weak correlation level, with the alternate hypothesis is validated, i mean, the management of the remuneration expresses a relationship significantly with the personal finance of teachers in the UGEL Lucanas-Ayacucho.

It was concluded that the management of the remuneration influences in the personal finance of teachers in the UGEL Lucanas-Ayacucho, for which the institution must continue with the continuous improvement in the management of the remunerations of the teachers, establishing and applying methods for the valuation and classification of posts, in recognition of his work, that allow teachers to develop professionally and achieve good personal finances, so that they themselves feel more and more committed to the institution.

**Keywords:** Management of the Remuneration, Personal Finance

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

### **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

- |   |   |
|---|---|
| 1.1. Realidad problemática                            | 2 |
| 1.2. Justificación e importancia de la investigación. | 6 |
| 1.3. Objetivos de la investigación                    | 6 |
| 1.4. Limitaciones de la investigación                 | 7 |

### **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

- |   |    |
|---|----|
| 2.1. Antecedentes de estudios                           | 9  |
| 2.2. Bases teóricas científicas.                        | 23 |
| 2.3. Definición conceptual de la terminología empleada. | 39 |

### **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

- |   |    |
|---|----|
| 3.1. Tipo de estudio y Diseño de investigación          | 43 |
| 3.2. Población y muestra                                | 44 |
| 3.3. Hipótesis  | 45 |
| 3.4. Variables – Operacionalización.                    | 46 |
| 3.5. Métodos y técnicas de investigación                | 48 |
| 3.6. Descripción de los instrumentos utilizados         | 48 |
| 3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos | 49 |

### **CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS RESULTADOS**

- |   |    |
|---|----|
| 4.1. Validación del instrumento.              | 51 |
| 4.2. Resultados descriptivos de las variables | 52 |

4.3. Resultados Inferenciales	99
-------------------------------	----

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1. Discusión.	106
-----------------	-----

5.2. Conclusiones	107
-------------------	-----

5.3. Recomendaciones	108
----------------------	-----

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **ANEXOS**

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Descripción del universo en estudio	44
Tabla 2	Descripción de la muestra	45
Tabla 3	Operacionalización de la variable gestión de la remuneración	47
Tabla 4	Operacionalización de la variable finanzas personales	47
Tabla 5	Análisis de fiabilidad variable: gestión de la remuneración	51
Tabla 6	Análisis de fiabilidad variable: fianzas personales	51
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes: identifica problemas significativos en cuanto al pago salarial que el docente recibe	52
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que los salarios recibidos son justos	53
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes: identifica que exista una mala gestión interna (proceso de pago óptimo) en la institución	54
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes: identifica una falta de comunicación entre las áreas encargadas de realizar los pagos	55
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que la equidad de los salarios son un problema urgente por resolver	56
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes: identifica que la institución realice mejoras en cuanto a la equidad de los salarios	57
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que los incentivos monetarios que recibe cubren sus necesidades básicas (vestimenta, comida, etc.)	58
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes: considera el que el incentivo monetario tiene un valor muy básico que no logran cubrir sus gastos económicos	59
Tabla 15	Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que la gestión de los incentivos no monetarios (capacitaciones, felicitaciones, etc.) Es buena	60
Tabla 16	Distribución de frecuencias y porcentajes: identifica problemas significativos en cuanto a la gestión de los incentivos no monetarios	61



Tabla 17 Distribución de frecuencias y porcentajes: identifica un alto nivel de desempeño exigido por parte de los funcionarios para cumplir con el proceso de pago de los docentes	62
Tabla 18 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que los factores internos no se encuentran adecuados para el proceso de pago a docentes	63
Tabla 19 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que la institución tiene una falta de información en cuanto a la valoración de puestos	64
Tabla 20 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que la valoración de puesto es manejada de manera eficientes que así favorece a los docentes	65
Tabla 21 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que la evaluación de desempeño ayuda a la identidad conocer el nivel de conocimiento de sus docentes	66
Tabla 22 Distribución de frecuencias y porcentajes: identifica problemas en cuanto a la evaluación de desempeño que se realiza	67
Tabla 23 Distribución de frecuencias y porcentajes: identifica problemas de un mal manejo de la información interna en cuanto a la evaluación de desempeño	68
Tabla 24 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño son honestos	69
Tabla 25 Distribución de frecuencias y porcentajes: identifica que la institución proyecta estrategias que ayuden a mejorar este proceso de evaluación	70
Tabla 26 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que una mala gestión perjudica el pago a tiempo de los respectivos salarios a los docentes	71
Tabla 27 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera necesario realizar una revisión de sus cuentas diarias de su dinero	72
Tabla 28 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que el realizar esta actividad mejora de manera significativa sus finanzas	73

Tabla 29 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que debe de llevar una cuenta semanal de su dinero	74
Tabla 30 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que el realizarlo esta actividad mejora sus finanzas	75
Tabla 31 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que el que el realizar un presupuesto mensual ayuda a su economía	76
Tabla 32 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que una revisión de sus cuentas mensuales le ayudara saber cuánto ha gastado durante el mes	77
Tabla 33 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera usted que el llevar cuentas anuales es una manera efectiva de financiar nuestro dinero	78
Tabla 34 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que la unidad familiar adsorbe más gasto económico que una persona sola	79
Tabla 35 Distribución de frecuencias y porcentajes: identifica que lleva usted un cálculo de su gasto personal	80
Tabla 36 Distribución de frecuencias y porcentajes: identifica que los integrantes de su familia realizan dicho calculo	81
Tabla 37 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que se debe de realizar un cálculo de cuánto gasta de manera continua	82
Tabla 38 Distribución de frecuencias y porcentajes: identifica que el ingreso (pagos) que recibe cubre sus necesidades fundamentales para él mes	83
Tabla 39 Distribución de frecuencias y porcentajes: identifica problemas en cuanto al manejo de sus ingresos	84
Tabla 40 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que debe de también llevar en cuenta los ingresos de los demás integrantes que laboran de la familia	85
Tabla 41 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que el invertir en objetos materiales perjudican su finanza personal	86
Tabla 42 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que la inversión en algo material lo beneficie en corto o largo plazo	87

Tabla 43 Distribución de frecuencias y porcentajes: identifica patrones de conducta de ahorro en su persona	88
Tabla 44 Distribución de frecuencias y porcentajes: considera que el ahorro beneficia a su finanza personal	89
Tabla 45 Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la variable gestión de la remuneración agrupado	90
Tabla 46 Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión estructura salarial agruado	91
Tabla 47 Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión incentivos agrupado	92
Tabla 48 Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión proceso gerencial agrupado	93
Tabla 49 Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la variable finanzas personales agrupado	94
Tabla 50 Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión presupuesto personal agrupado	95
Tabla 51 Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión presupuesto familiar agrupado	96
Tabla 52 Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión inteligencia financiera agrupado	97
Tabla 53 Pruebas de normalidad de las variables gestión de la remuneración y finanzas personales	98
Tabla 54 Descripción de las correlaciones entre las variables gestión de la remuneración y la variable finanzas personales	99
Tabla 55 Descripción de las correlaciones entre las variables gestión de la remuneración y la dimensión presupuesto personal	100
Tabla 56 Descripción de las correlaciones entre las variables gestión de la remuneración y la dimensión presupuesto familiar	101
Tabla 57 Descripción de las correlaciones entre las variables gestión de la remuneración y la dimensión inteligencia financiera.	102

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Método de jerarquización	27
Figura 2 Escala por gados	27
Figura 3 Factores de evaluación.	28
Figura 4 Progresiones de la escala de puntos.	29
Figura 5 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre problemas en cuanto al pago salarial	52
Figura 6 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre salarios recibidos son justos.	53
Figura 7 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre la mala gestión interna.	54
Figura 8 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre la falta de comunicación entre áreas.	55
Figura 9 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre equidad de los salarios.	56
Figura 10 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre mejora en la equidad de salario.	57
Figura 11 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre incentivos monetarios recibidos.	58
Figura 12 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre incentivos monetarios bajos.	59
Figura 13 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre gestión de los incentivos no monetarios	60
Figura 14 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre problemas en la gestión de incentivos monetarios.	61

Figura 15 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre desempeño exigido.	62
Figura 16 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre factores internos de pago.	63
Figura 17 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre valoración de puestos.	64
Figura 18 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre manejo eficiente de la valoración de puestos.	65
Figura 19 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre el nivel de conocimiento.	66
Figura 20 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre problemas en la evaluación de desempeño.	67
Figura 21 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre mal manejo de la información de la evaluación.	68
Figura 22 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre resultados honestos de la evaluación.	69
Figura 23 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre estrategias de mejora para la evaluación.	70
Figura 24 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre tipo de pago.	71
Figura 25 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre revisión de cuentas diarias.	72
Figura 26 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre mejora significativa en sus finanzas.	73

Figura 27 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre llevar una cuenta semanal.	74
Figura 28 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre mejora significativa.	75
Figura 29 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre presupuesto mensual.	76
Figura 30 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre revisión de cuentas mensuales.	77
Figura 31 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre manera efectiva de financiar.	78
Figura 32 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre la absorción de gasto.	79
Figura 33 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre el cálculo de gasto personal.	80
Figura 34 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre calculo familiar.	81
Figura 35 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre cálculo de gasto continuo.	82
Figura 36 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre el pago recibido es suficiente para sus gastos.	83
Figura 37 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre problemas en el manejo de ingresos.	84
Figura 38 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre la cuenta de ingresos de la familia.	85

Figura 39 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre inversión en objetos materiales.	86
Figura 40 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre beneficio en inversión en lo material.	87
Figura 41 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre la conducta de ahorro.	88
Figura 42 Distribución de porcentajes de los docentes de la ugel lucanas-ayacucho / según su percepción sobre beneficio del ahorro.	89
Figura 43 Distribución de porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión estructura salarial.	91
Figura 44 Distribución de porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión incentivos.	92
Figura 45 Distribución de porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión proceso gerencial.	93
Figura 46 Distribución de porcentajes según percepción sobre el nivel de la variable gestión de la remuneración.	90
Figura 47 Distribución de porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión presupuesto personal.	95
Figura 48 Distribución de porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión presupuesto familiar.	96
Figura 49 Distribución de porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión inteligencia financiera.	97
Figura 50 Distribución de porcentajes según percepción sobre el nivel de la variable finanzas personales.	94
Figura 51 Dispersión de las correlaciones entre las variables gestión de la remuneración y la variable finanzas personales	99
Figura 52 Dispersión de las correlaciones entre las variables gestión de la remuneración y la dimensión presupuesto personal	100
Figura 53 Dispersión de las correlaciones entre las variables gestión de la remuneración y la dimensión presupuesto familiar	101
Figura 54 Descripción de las correlaciones entre las variables gestión de la remuneración y la dimensión inteligencia financiera.	102

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis intitulada: “Gestión de la Remuneración y Finanzas Personales de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho 2017”, es objeto de la presente investigación. Por su naturaleza y desarrollo de la temática propuesta, se debe entender que este análisis se halla en el campo de una investigación no experimental – correlacional.

El universo y la situación problemática del estudio, se centra en los docentes que pertenecen la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). Esto ha motivado, la presencia de criterios positivos o negativos, como la renovación de una serie de necesidades que son implícitas y que frecuentemente no son percibidas ni entendidas por sus superiores pues ellos quisieran mayores sueldos, los cuales benefician de manera positiva a ellos y su familia. Lo planteado se complica aún más porque no hay una buena comunicación y ni un buen manejo de la información entre los directivos y personal administrativo.

El problema general es: ¿Cuál es la relación entre la gestión de la remuneración con las finanzas personales de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho-2017?

La hipótesis alterna es: Existe relación entre la gestión de la remuneración con las finanzas personales de los docentes de la UGEL LUCANAS-AYACUCHO-2017, los resultados de la muestra y según la percepción de los colaboradores, al realizar la correlación el análisis estadístico de RHO momento de Spearman, arrojó 0,044 encontrándose que no existe relación significativa; por lo tanto, es aceptable la hipótesis nula.

El desarrollo integral de la investigación consta en cinco capítulos, los cuales se describen a continuación:



En capítulo I, fundamenta el problema de la investigación: realidad problemática, planteamiento del problema, justificación e importancia de la investigación, objetivos y limitaciones de la investigación.

El capítulo II, enfoca el marco teórico que comprende: antecedentes sobre el tema desarrollado, Bases teórica científicas y definición conceptual de la terminología empleada.

El capítulo III, describe el marco metodológico que corresponde: tipo y diseño de investigación, población y muestra, hipótesis, variables – operacionalización, métodos y técnicas de investigación, descripción de los instrumentos utilizados, análisis estadístico e interpretación de los datos.

El capítulo IV, demuestra el análisis e interpretación de resultados como: procesamientos y análisis de los resultados y contrastes de las hipótesis.

El capítulo V, determina las conclusiones y recomendaciones como: discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

Por último, las referencias bibliográficas empleadas que complementan la investigación y que han facilitado el desarrollo de la presente investigación, como también la recolección de datos y los anexos.

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## 1.1. Realidad problemática

En ámbito mundial donde se dan muchos cambios en diferentes factores y que afectan a toda la población mundial, a cada gobierno, instituciones públicas y empresas privadas y también a aquellas personas que laboran en alguna de estas organizaciones, en la cual dentro en estas suele surgir problemas que no se detectan en ese instante sino que se manifiesta al transcurrir el tiempo, lo cual puede causar un desorden total en la gestión de una organización, y de hecho que no solo afecta a esta si no a lo que la rodea; a personas a la que dicha institución brinda sus servicios ya que estas esperan que estas organizaciones cumplan con sus funciones, para que así estos se sientan conformes con lo que les ofrece dicha institución y no tengan ningún inconveniente con dicha entidad.

Muchas de las instituciones públicas tienen problemas, claro que unas más que otras, según a como gestionan la labor de cada área dentro de su organización, ya que, si existe una buena comunicación dentro de ella, pero a razón que los cambios se dan constantemente estas instituciones deben de adaptarse a este fenómeno, lo cual se les dificulta a muchas de ellas y es por ello que surgen problemas que vienen arrastrando de años anterior sin poder manejarlos o poder encontrar una solución.

En Europa. Polonia un país donde nadie duda de ser maestro ya que para ellos es una importante vocación, allí se depende mucho de la titulación, de la experiencia y de su antigüedad, por supuesto del llamado desarrollo profesional de cada docente. Sin embargo, no se limitan a solo ser maestros, sino que también deben de realizar documentación innecesaria, además de asistir a numerosas reuniones, en las que se auto forman, deben seguir una formación universitaria cada dos años, un trabajo que se suma a todo lo que deben de hacer para su desarrollo profesional. Por lo cual es desconcertante que a docentes que como los que tiene Polonia profesores tan preparados profesionalmente tengan uno de los sueldos más bajos con relación al PBI de su país.

A lo contrario de Polonia, en España pese a las deficiencias en la educación española y las carencias que presentan muchos de los integrantes del cuerpo de

docentes de España, los profesionales se encuentran entre los mejores pagos de la región con respecto a los demás países de la Unión Europea y a los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

En 16 sistemas educativos europeos, los maestros pueden ser recompensados por la calidad o el valor de su trabajo con pagos adicionales tras una evaluación de su desempeño o en función de los resultados de los exámenes de sus alumnos, Entre estos están los casos de Inglaterra y Gales, donde este factor no supone una asignación extra pero sí es un requisito para que los maestros progresen. Ese es también el caso de Francia, donde el aumento del salario se basa en una evaluación de su desempeño que hacen inspectores externos. La progresión de los profesores está vinculada estrechamente a la calificación que pongan esos inspectores: cuanto mayor sea la puntuación, más rápido ascenderá. Según la Comisión Europea señala que la remuneración es una de las claves para convertir la enseñanza en una profesión atractiva.

Por otro lado en América Latina, se refleja de igual forma los problemas o quejar por parte de los profesores por la mala remuneración que se le da por el trabajo que realiza, en la mayoría de países los profesores reciben un sueldo mínimo, como es el caso de Panamá se está reflejando ciertos problemas en cuanto las remuneración de los profesores existiendo retrasos en el pago de estos siendo así afectados entre 1500 y 2000 profesores cada quincena en la que deben de recibir sus remuneraciones, es una realidad que refleja una mala gestión dentro de la organización encargada de realizar esta función, perjudicando así las finanzas personales de cada profesor.

Por otro lado también tenemos en caso de Colombia, un país donde paga bajos sueldos a sus maestros, y como se refleja podemos apreciar el mismo problema, pero claro tiene diferentes factores, en este caso, es porque los profesores colombianos son discriminados por su propio país, los dueños de muchos colegios aceptan el sacrificio de pagar a personas que no siempre son competentes pero que provienen de otro país, en Colombia se ve a un extranjero

es algo impresionante sin importar su formación, es por ellos que existen diferencias salariales.

En los últimos años hemos sido testigos de que nuestro Perú en lugar de desarrollarse, solo se ha mantenido estancado en una situación crítica que afecta a la sociedad entera. La toma de decisiones de las autoridades de nuestro estado, las gestiones de presupuesto de instituciones públicas no se ven reflejados actualmente. El desarrollo de un país depende mucho de cómo se administrará el dinero del estado, el manejo de este es parte muy importante para tener resultados que se reflejen que un país está produciendo positivamente.

Entre los factores que podemos mencionar y que hagan ver la situación actual del país es el sector educación, tenemos un porcentaje muy bajo en este ámbito a que se debe esto, será porque no hay suficientes docentes en nuestro país, existe una discriminación por tipo de zona o que hay una desmotivación por parte los docentes, podemos pensar que son muchos los factores que aquejan este problema pero la más resaltante es si un maestro recibe un salario bien merecido o recibe una mezquindad por parte del estado, cuando la educación es considerado el pilar importante para el crecimiento de un país. En conclusión, para muchos expertos la docencia debe de ser una de las profesiones mejores pagadas, pero en nuestro país no ocurre esto, al contrario, se suele decir que un obrero ganas más que este.

Puede observarse también que la mayoría de las docentes a nivel nacional no solo tienen que cargar con la idea de recibir un salario indignante, sino que también sufren de tardanza en sus pagos lo cual afecta drásticamente a su economía, como es posible que una entidad del estado no sepa gestionar sus actividades, o tenga problema de retrasos cuando tienen el tiempo suficiente para hacer todas esas actividades.

Por otro lado, el estado no hace nada al respecto, para que sus instituciones públicas cumplan con sus funciones y no perjudiquen a las personas a las que sirven, que para eso se le paga, para que brinden un servicio bueno y que el usuario se sienta satisfechos con la atención.

En la población UGEL- Unidad de Gestión Educativa Local sede Lucanas - Ayacucho institución pública que tiene como función brindar educación, evaluar a los docentes y asignarlos a su lugar de trabajo, generar las remuneraciones correspondientes a cada docente, brindar servicios y recursos públicos de calidad para administrar una educación pública gratuita, universal y de calidad; promoviendo los procesos de concertación en la sociedad. En esta institución se observa un problema que no solo se viene dando en la actualidad si no que se arrastra de años anteriores, que es el tema de los pagos atrasados a los docentes que pertenecen a esta institución, el no cumplir a tiempo o a la fecha pactada los pagos, perjudica de manera evidente en las gastos personales de cada docente, es por ello que se emplea este trabajo con la finalidad de encontrar las fallas que puedan existir en el equipo de trabajo que se encarga de esta función tan importante, plantear ideas de solución que puedan ayudar a la mejora de la gestión de las remuneraciones de los docentes de esta institución pública y así a la vez evaluar las finanzas personales de los maestros, realizando un presupuesto mensual con la que podrá conocer si los maestros reciben un sueldo adecuado para sus gastos personales.

## **Formulación del problema**

### **Problema General.**

¿Cuál es la relación entre la gestión de la remuneración con las finanzas personales de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho 2017?

### **Problemas Específicos.**

¿Cuál es la relación entre la gestión de la remuneración y el presupuesto personal de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho 2017?

¿Cuál es la relación entre la gestión de la remuneración y el presupuesto familiar de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho 2017?

¿Cuál es la relación entre la gestión de la remuneración y la inteligencia financiera de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho 2017?

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación.**

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

- En el aspecto teórico, se enfocó en estudiar la gestión de remuneraciones y finanzas personales de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local, como afecta la tardanza de las remuneraciones, la falta de pago, en sus finanzas personales y en las inversiones que ellos en realizan para llegar a sus lugares de trabajo en zona no céntricas. En el cual los principales autores en los que nos enfocaremos será José Othón Juárez Hernández para la variable Gestión de la Remuneración y Manuel Chu Rubio para la variable Finanzas Personales.
- En el aspecto práctico, se realizó una investigación donde descubriremos las fallas exactas que conllevan al mal manejo de la gestión de los procesos y las posibles decisiones que toman los jefes de áreas y las cuales perjudican al manejo de estas, plantearemos posibles soluciones para los problemas que se van encontrando de acuerdo con el avance de la investigación.
- En el aspecto metodológico, la investigación contribuyo a la estandarización de instrumentos de medición; uno para el cumplimiento de las remuneraciones y otro para la gestión de las finanzas personales de los docentes, para luego así analizar la relación que existen entre estas dos variables en la población magisterial de la Unidad de Gestión Educativa Local-Lucanas- Ayacucho.

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **Objetivo general.**

Hallar la relación de la gestión de la remuneración con las finanzas personales de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho 2017.

### **Objetivos específicos.**

Hallar la relación entre gestión de la remuneración y el presupuesto personal de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho 2017.

Hallar la relación entre la gestión de la remuneración y el presupuesto familiar de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho 2017.

Hallar la relación entre la gestión de la remuneración y la inteligencia financiera de los docentes de UGEL Lucanas-Ayacucho 2017.

### **1.4. Limitaciones de la investigación**

#### **Limitaciones Bibliográficas.**

La bibliografía es escasa, no se han encontrado muchos libros, trabajos de investigación que analicen simultáneamente las dos variables: Gestión de la Remuneración y Finanzas Personales, en las investigaciones encontradas son estudiadas las variables por separado, pero las referencias encontradas aún son más escasas para la variable: Finanzas Personales.



**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## 2.1. Antecedentes de estudios

### **Internacionales.**

Zamora, López y Cobos (2016). En su investigación de tipo descriptiva, que lleva como título “Realidades del empleo docente en Nicaragua” cuyo objetivo fue determinar la percepción del profesorado de Educación Secundaria de Chontales (Nicaragua), en cuanto a la relación entre las condiciones de trabajo docente y su salud, la población fue un número de 157 profesores, en la cual se llegó a la conclusión de:

Si bien desde un paradigma o enfoque clásico, la salud laboral y la prevención de riesgos laborales se había limitado a considerar como profesiones de riesgo aquellas donde existe la presencia de significativos riesgos físicos, químicos y biológicos, actualmente se consideran también la carga laboral, el horario, el contexto laboral o las relaciones interpersonales, entre otros muchos elementos. Puesto que en el ejercicio docente convergen factores dinámicos que repercuten en las condiciones de trabajo y una buena parte de ellos se refieren a demandas y situaciones de carácter complejo que pueden devenir en situaciones laborales nocivas para la salud (Zavala, 2008) es, en este sentido, que desde la década de los ochenta empieza a describirse el malestar docente como un fenómeno internacional que se evidencia en la literatura científica (López y Martínez, 2012).

El profesor vivencia una profesión que, como el dios Jano, tiene dos caras que coexisten al mismo tiempo. Una es la de la satisfacción por el desarrollo de una vocación que genera muchos logros personales. Otra, la de una profesión preñada de malestares y dolencias que la sociedad no termina de percibir en su justa medida. El fenómeno del malestar docente no es inexistente en contextos de menor desarrollo socioeconómico, sino que, muy al contrario, la escasa investigación social hace invisible su persistencia. Este estudio ha puesto de manifiesto que también en Nicaragua el profesorado de Educación Secundaria se siente satisfecho o muy satisfecho con su profesión pero que, al mismo tiempo, tiene la percepción de vivir en condiciones de escasez, percibir un salario insuficiente y reconocen una vida llena de carencias, entre las que se encuentran la falta de una vivienda digna, transporte adecuado, condiciones de recreación, formación de posgrado o acceso a Internet.

La realidad de la remuneración económica del magisterio nicaragüense es tildada de insuficiente por el propio profesorado. El profesorado percibe que con su

remuneración no alcanza siquiera el costo real de la canasta básica, el acceso a tener una vivienda propia, ni puede garantizar a su familia (particularmente a sus hijos) una vida con estabilidad y prosperidad. El reconocimiento económico actual que recibe el profesorado, los mecanismos de promoción laboral y la falta de adecuadas condiciones materiales de trabajo son, entre otros factores, los causantes de esta percepción generalizada.

Podemos decir que esta descripción es congruente con la literatura científica analizada. Por ejemplo, en un estudio de caso realizado en México sobre las condiciones del trabajo docente, Rodríguez (2012) señala de manera análoga que, en el contexto latinoamericano, de igual forma, el panorama descrito confirma que los tiempos de descanso para el profesorado son en extremo reducidos, pues este grupo poblacional, por la cantidad y diversidad en las tareas y trabajos complementarios, dispone de poco tiempo para la recreación y el descanso. En el trabajo desarrollado en Brasil, Fernández y Da Rocha (2008) destacan que los bajos salarios dificultan el acceso a los servicios de salud, opciones de ocio y adquisición de propiedades, incluyendo un vehículo. La dependencia del sistema de transporte colectivo, generalmente masificado y precario agrava aún más las condiciones de trabajo del profesorado que generalmente tiene que desplazarse a largas distancias.

Con relación al escenario laboral destacan las siguientes debilidades: prevalencia de carga laboral extra que no está reglamentada, falta de gestión y organización apropiada de la relación tiempo jornada laboral, ratio de alumnos inadecuada en muchos centros (con la lógica incidencia que esta circunstancia tiene en disfonías y estrés), carencia de espacio físico para la gestión de la docencia y otras tareas e insuficiencias materiales de todo tipo. Todos los aspectos negativos que se han venido concluyendo, en relación al escenario laboral en el que se desempeña este sector del profesorado y a otros aspectos de su profesión que explican sus condiciones de vida, se pueden resumir explicando que este grupo de profesores está sometido a un buen número de estresores, entre los que podríamos señalar: elevados niveles de atención y concentración con un numeroso grupo de estudiantes, la necesidad de propiciar estrategias múltiples de aprendizaje para grupos distintos con escasos recursos, la atención a la diversidad de aprendizajes o la construcción misma de su identidad profesional.

Lo expuesto justifica la razón por la que el profesorado es uno de los sectores con más padecimientos de estrés y otros como disfonía, insomnio, gastritis o ansiedad, producida en gran parte por la realidad laboral y socioeconómica con la que convive. Al mismo tiempo, condiciones de trabajo que sí son positivas, como el

reconocimiento de los pares y autoridades, aparentemente tienen un impacto menor o, al menos, no son lo suficientemente potentes como factores de protección para contrarrestar los factores de riesgo mencionados.

Finalmente existe un alto desconocimiento por parte del profesorado sobre la necesidad del cuidado de la salud durante su desempeño; el tema de la salud laboral es una temática poco abordada por las dirigencias institucionales. Ante lo expuesto, podemos concluir que el propio profesorado muestra dudas o no sabe acotar la prevalencia de riesgos laborales en su profesión, lo que justifica la necesidad en estos momentos de una formación específica sobre autocuidados de salud y programas de salud preventiva. Como señala Estébanez (2002), en el concepto de exclusión social se han de incluir no sólo a las personas con falta de trabajo y sin acceso a servicios de salud, sino también a aquellas con trabajos precarios y con acceso a programas de prevención deficientes. Entonces, y de acuerdo a esta apreciación, el profesorado de Secundaria de Nicaragua convive, en cierto modo, con situaciones de exclusión social que constituyen un factor que perjudica su propia salud y complica su labor docente. Como ya hemos dicho en otras ocasiones (Cobos, 2006), no deja de ser un contrasentido que cada vez se ponga más en valor la importancia de la educación y la promoción de la salud en los contextos escolares, sin acercarnos previamente a los problemas de los propios docentes, y es que, si estamos convencidos de que la inversión en educación es una de las que más reditúa para el desarrollo de un país, no lo es menos que hay que poner el foco sobre el profesorado, piedra angular de todo el sistema. (pp. 191-205).

Méndez y Vera (2015). En su investigación de tipo descriptiva denominada “Salarios, incentivos y producción intelectual docente en la universidad pública en Colombia”, cuyo objetivo es estudiar los determinantes de la productividad intelectual de los profesores de la universidad pública en Colombia, enfocándose en el efecto del incentivo salarial y el efecto salario, la población estuvo conformada por los profesores de la Universidad del Valle-Colombia, la conclusión fue:

En el año 2012, de 759 profesores nombrados cobijados por el Decreto 1279, el 23.8 % eran profesores sin maestría ni doctorado, el 44.3 % profesores con maestría y el 31.8 % profesores con doctorado. Las estimaciones encontraron que un profesor con doctorado tiene aproximadamente 6 puntos más de producción intelectual que un profesor con maestría, y casi ocho puntos más que un profesor con especialización. La primera diferencia es equivalente a la publicación de un par

de artículos de categoría C al año y la segunda a un artículo de categoría B al año. Por tanto, existe la oportunidad de incrementar la producción intelectual, a través de la política de comisiones de estudio para mejorar el nivel académico de los profesores.

Se encontró que la participación en un grupo de investigación afecta la producción intelectual en casi seis puntos, un aporte similar a la diferencia en producción intelectual entre un profesor con doctorado y uno con maestría. Por tal razón, es importante que las autoridades universitarias fomenten la participación profesoral en los grupos de investigación.

En el modelo teórico desarrollado en este artículo, el salario del profesor afecta su producción intelectual, porque entre más alto sea su salario en la universidad pública, el profesor dedica menos tiempo a otras actividades generadoras de ingreso, como por ejemplo trabajar en otra universidad o en consultoría. Sin embargo, la evidencia empírica obtenida a partir de las estimaciones revela que el nivel de salario no tiene efecto positivo sobre la producción intelectual de los profesores de la universidad pública. Esto puede considerarse un indicio de que no existe trabajo débil entre el tiempo dedicado a la investigación y el destinado a otras actividades generadoras de ingreso. En el artículo de Levin y Stephan (1991), en el salario del profesor resultó significativo en la explicación de su producción investigativa, pero hay que resaltar que en esa estimación se utilizó el salario como un poder de las ganancias futuras de las publicaciones del docente. En este artículo se cuenta con una medición más aproximada de la utilidad marginal de la investigación (el valor presente del punto salarial).

Sin embargo, dado que la muestra de estimación abarca solo profesores de la Universidad del Valle, una universidad pública con salarios de enganche relativamente bajos, no se puede determinar el efecto del salario en la contratación de docentes con mejores habilidades investigativas, y por tanto, su efecto en la producción intelectual. Dada esta limitación, se concluye es que el nivel de salario no afecta la producción intelectual a través de la distribución del tiempo dedicado a la investigación.

Las estimaciones encontraron un efecto promedio del incentivo salarial sobre la productividad intelectual de 15,4 puntos para un profesor de 30 años, de 12,59 puntos para un profesor de 40 años, de 9,15 puntos para un profesor de 50 años, y de casi 5 puntos para un profesor de 60 años etc. Lo que revela claramente la importancia del factor incentivo, si lo comparamos con la diferencia estimada en el efecto sobre la producción intelectual, entre tener doctorado y maestría que es de

seis puntos o menos, o la pertenencia a un grupo de investigación que es de seis puntos.

La mejor estimación en el modelo Tobit de Vella y Verbeck (1997) se obtuvo con una tasa de descuento del 1,9 %, y en la estimación Tobit de efectos aleatorios sin tasa de descuento. Dada la magnitud tan baja de la tasa de descuento, se puede concluir que la estrategia de algunas universidades privadas, de ofrecer primas por producción intelectual durante un periodo limitado (un año), no compite con el incentivo de la universidad pública, porque se requeriría un monto muy alto del valor marginal de la prima por producción intelectual, para equilibrar el tiempo durante el cual los profesores de la universidad pública, reciben su contraprestación, especialmente tratándose de profesores jóvenes.

Uno de los principales problemas a los que se enfrenta la universidad pública en Colombia en la contratación de nuevos profesores, son las restricciones legales que afronta para fijar un salario de enganche que pueda atraer a los candidatos más talentosos del mercado. No obstante, la docencia en la universidad pública colombiana también tiene entre otros, un par de puntos a favor: i. No exige dedicación exclusiva, ii. Dependiendo de su antigüedad, experiencia y sobre todo publicaciones, un profesor de universidad pública puede llegar a ganar tanto o más que un profesor de universidad privada.

Si las ventajas que ofrece la universidad pública compensan el bajo salario de enganche de los profesores de la universidad pública, la distribución de habilidades investigativas de los profesores contratados no se vería afectada, y en ese caso podría afirmarse que la política de incentivos salariales es preferida a la de salarios altos. En este sentido, políticas como el cargo de profesor de dedicación exclusiva puede afectar positivamente la investigación, porque puede ayudar a reducir la restricción del salario de enganche que habilite la contratación de profesores con mayor habilidad para la investigación, ya que permite que el salario del profesor se incremente hasta en un 22 %. Sin embargo, no se esperaría un efecto directo del salario más alto sobre el esfuerzo a la investigación y la producción intelectual derivada. (pp. 124-126).

Camargo (2015). En su investigación de tipo descriptiva denominada “Finanzas personales punto de partida dentro del proceso de planificación de futuro” cuyo objetivo es analizar las finanzas personales que contribuyan a una sana economía y al logro de un manejo óptimo de las decisiones ante

las externalidades del entorno económico, la población estuvo conformada por los ciudadanos de la ciudad de Bogotá- Colombia, cuya conclusión fue:

Una vez definida la estructura y los objetivos de las finanzas personales se debe iniciar a realizar las inversiones necesarias para el mantenimiento y crecimiento del ingreso para ello se debe contar con las diferentes herramientas con que se cuenta para tal fin los instrumentos de inversión juegan un papel fundamental para determinar la velocidad y confiabilidad de la realización de los proyectos, teniendo en cuenta la multiplicidad en el portafolio de servicio sus condiciones de acceso, lo sofisticado de la herramienta que se quiere utilizar entre más compleja y sofisticada de la misma manera será su utilización pero con las ventajas de seguridad e inmediatez, esta debe ser ajustada a la necesidad de nuestro análisis.

El seguimiento constante a las decisiones es fundamental ya que nos permite advertir de la conveniencia o no de las inversiones que se están realizando, si las herramientas son las adecuadas o si se puede presentar una mejor opción de inversión para realizarla, es vital la flexibilidad de las decisiones ya que no se puede ser testarudo ante un mal resultado ni tampoco se debe ser muy temeroso a la hora de invertir se debe ser consciente del riesgo que se asume pero este se minimiza con el análisis concienzudo del as finanzas personales.

Una orientación clara de las finanzas personales permite brindar respuesta clara del estado actual de las mismas de la estructura que la compone de los factores que puedan llegar a afectarla en un momento determinado, lograr anticiparse a las crisis o inestabilidades y superarlas con mayor rapidez y efectividad, poder brindar respuesta ante cualquier cambio, su flexibilidad es tal que no genera un mayor grado de perdidas ante cualquier decisión que se toma.

El análisis de las finanzas personales también contribuye a la creación controlada del patrimonio lograr que las metas y sueños se cumplan que en la mayoría es lograr una independencia financiera sostenible y perdurable en el tiempo que permita disfrutar de nivel de vida acorde con las necesidades que se tienen.

El éxito de las finanzas personales está dado por cada individuo es el cumplimiento en mayor o menor grado de las metas y proyectos propuestos, es observar el mantenimiento del nivel de vida deseado, no solo se trata de acumular riqueza o posesiones, es también lograr un equilibrio entre dichas posesiones, el nivel de endeudamiento y su sostenibilidad en el tiempo, el adecuado manejo del gasto y el balance positivo del proyecto de vida.

El fin principal de las finanzas personales y de este ensayo es crear conciencia de la importancia de la educación financiera, es lograr conocer conceptos básicos con respecto al tema, pero no solo conocerlos sino como propósito principal es el aplicarlos en cada uno de las acciones de la vida y transmitirlos en el entorno familiar, para así poder lograr un estilo de vida acorde con la necesidad de cada persona, no solo se trata de subsistir con el mínimo vital se trata de vivir con lo que cada uno planea y se propone, todas las metas son realizables, depende es del método que se tome para alcanzarlas y este ejercicio garantiza la hoja de ruta para realizarlas. (pp. 12-13).

Salgado (2015). En su investigación descriptiva denominada “Finanzas Personales y su efecto en el desarrollo socioeconómico de socios y socias de la Cooperativa COVISCOF, R.L. Estelí, 2015”, cuyo objetivo es analizar las finanzas personales y su afecto en el socioeconómico de los socios de dicha cooperativa, la población está conformada por 68 socios, realizada en la Cooperativa COVISCOF, R.L. Estelí-Nicaragua, en la cual llegaron a la conclusión:

La situación socio económica de los socios se encuentra en un nivel medio ya que sus ingresos no cubren sus necesidades básicas debido a que la mayoría son obreros del trabajo y un alto porcentaje laboran en actividades de comercio informal lo que no les permite estabilidad en sus ingresos.

Algunos indicadores son aplicables a los socios tomando en cuenta que el factor fundamental es la falta de conocimiento básico de las finanzas personales dentro de estos tenemos; creación de los balances familiares, la estructuración de sus gastos a fin de no permitir el endeudamiento sin razón, planificación financiera, lograr la creación del fondo de retiro para aquellos que no son pensionados o jubilados y la cultura de resguardar de manera segura su dinero.

Es imperativo el cambio de cultura financiera al final tendremos efectos positivos dentro de ellos el mejoramiento de su condición económica a través de la estructuración de sus gastos y destinando dinero para el ahorro y la inversión.

El diseño del programa de educación financiera de manera correcta y eficiente proporcionará herramientas financieras a los socios y socias de la Cooperativa de Viviendas, Similares, Conexos y otros Servicios “Familia Feliz” (COVISCOF RL), del Departamento de Estelí, para la toma de decisiones sobre sus Finanzas Personales. (pp.17-18).



Valenzuela, Sevilla, Bellei y De los Ríos (2010). En su investigación descriptiva denominada “Remuneración de los docentes en Chile: Resolviendo una aparente paradoja” cuyo objetivo es explicar las causas que generan inconsistencia, y realizar así una efectiva comparación de las remuneraciones de los profesionales de la educación con el resto de los profesionales del país de Chile, la población estuvo conformada profesores y no profesores, es decir, otros profesionales del país de Chile, en la cual llegaron a la conclusión:

Las remuneraciones de los profesores chilenos son considerablemente inferiores que las de profesionales de otras disciplinas. Las estimaciones que concluyen (asumiendo similares atributos observables de los profesores y otros trabajadores) que los profesores perciben similares salarios-hora que otros trabajadores con características similares, se basan en un grupo de control (todos los trabajadores) que no es adecuado para esta comparación, puesto que casi la totalidad de los profesores chilenos cuentan con títulos universitarios. Por tanto, si un objetivo de política es generar condiciones laborales para que los jóvenes de educación secundaria se interesen por estudiar carreras de educación, se deben considerar los salarios que ofrecen otras carreras profesionales universitarias. Si se utiliza a los demás profesionales universitarios como grupo de control, el salario-hora de los profesores sólo alcanza a dos tercios del salario-hora logrado por los profesionales de otras disciplinas. Incluso, al reconocer importantes diferencias por género, la comparación entre los salarios-hora de las profesionales mujeres indica que las profesoras sólo obtienen, en promedio, un 77% de los salarios recibidos por sus pares de otras profesiones.

Adicionalmente, si se comparan los salarios laborales totales entre profesores y otros profesionales tal como lo que hacen las estadísticas de futuro laboral, los resultados son bastante robustos: los profesores obtienen menos del 60% de los ingresos de sus pares. Esto se debe a que no sólo obtienen salarios-hora más bajos, sino también a que tienen contratos por un menor número de horas mensuales y a que los ingresos provenientes de empleos secundarios son casi inexistentes tanto para profesores mujeres como hombres.

Por otra parte, el análisis inter-temporal permite concluir que los esfuerzos por mejorar las remuneraciones de los profesores durante los años noventa redujo la brecha de salarios entre profesores y otras profesiones, pero que dicho esfuerzo se

detuvo, e incluso se revirtió durante la década del 2000. En Chile, las remuneraciones de los profesores están muy por debajo de las de otros profesionales equivalentes. En verdad, éstas son sólo comparables con las obtenidas por titulados de carreras técnicas de dos años de duración.

Este estudio concluye también que las remuneraciones de los docentes no difieren estadísticamente entre profesores que han realizado programas de formación de cuatro o de cinco años de duración. Esto es contrario a lo que sucede con otras profesiones, donde los programas de mayor duración reciben una mayor remuneración. Se puede concluir, por tanto, respecto a la baja diferenciación que hace el mercado al momento de recompensar los atributos profesionales de los docentes.

El sistema de remuneraciones es central para atraer a estudiantes destacados a la profesión docente, permitiendo que el país pueda contar con profesores de calidad, que permanezcan en las aulas por períodos prolongados de tiempo. Chile enfrenta un desafío importante relacionado con la mejora en la retribución económica del trabajo docente, pues no sólo es necesario mejorar el salario-hora desde el inicio del ejercicio profesional de forma de cerrar las brechas con el resto de los profesionales, sino también, se debe rediseñar una carrera docente que haga atractiva esta profesión en forma permanente, de modo de asegurar una oferta estable de profesionales de calidad. (pp. 20-21).

Figuroa (2009). En su investigación descriptiva denominada “Las Finanzas Personales”, cuyo objetivo es informar sobre el objetivo y beneficio de las finanzas personales, cuya población estuvo conformada por entidades que querían conocer la manera en cómo sus empleados administraban sus ingresos, realizada en ciudad Bogotá - Colombia. En la cual llegaron como conclusión.

La riqueza personal es determinada por cada individuo, sin embargo, si la podemos valorar con parámetros generales y llegar a determinar el éxito financiero logrado, el cual dependerá del nivel de vida que logremos mantener durante un periodo de tiempo buscando maximizar el beneficio con recursos económicos limitados, es por ello que el llamado progreso económico no se puede fundamentar en la acumulación de posesiones que solo nos lleve a acumular deudas.

El lograr mantener un adecuado nivel de vida, es producto de diversas variables, para lo cual, lograr un equilibrio entre los bienes adeudados (pasivos) que producen

satisfacción y las inversiones (activos) que logren la sostenibilidad, es un reto personal y es coadyuvado por la planeación financiera. Tradicionalmente las finanzas personales o de nuestro núcleo familiar han ido generando paradigmas, los cuales son mal interpretados, es por ello que los problemas de ahorro, inversión y nivel de vida no dependen directamente de nuestros ingresos, posesiones o buena suerte.

La planeación financiera es una herramienta poderosa proporcionada por las finanzas, para lograr adecuadamente nuestras metas y sueños en el contexto en que nos desempeñamos, adquiriendo una sana situación financiera mediante un adecuado manejo de gastos, especialmente los que consideramos suntuarios o del cuarto cuadrante. Dentro de la planeación financiera, el presupuesto es un instrumento para organizarnos inicialmente en nuestras mentes y luego nos lleva a consolidar las actuaciones generando un control cotidiano en nuestras finanzas.

La elaboración de los presupuestos debe manejar diversas variables, donde todas ellas reflejan la realidad en donde estamos desempeñándonos y se vuelven útiles en la administración de nuestros ingresos y egresos. Ellas se han trabajado como la precisión de la información y los datos que incluimos en él, buscamos prever todas las situaciones que asocien algún movimiento financiero que nos afecte, mantener el equilibrio entre lo que recibimos y lo que gastamos, elaboración regular con un control fidedigno a la realidad y la flexibilización a las variaciones o modificaciones en nuestro entorno o metas con su correspondiente asociación al tiempo y la dimensión de cada una de ellas. Adicionalmente, al elaborar el presupuesto debemos determinar el monto de ahorro para lograr nuestras metas. (pp. 142-143).

## **Nacionales.**

Sumari (2016). En su investigación tipo descriptiva titulada “Factores determinantes de la educación financiera en personas adultas de la urbanización San Santiago de la ciudad de Juliaca, periodo 2015”, cuyo objetivo es determinar cuáles son los factores determinantes de la educación financiera en las personas adultas de la Urbanización San Santiago de la ciudad de Juliaca, la población es de 1672 personas adultas pertenecientes a la urbanización San Santiago de la ciudad de Juliaca. Las conclusiones a las que se llegó fueron:

Los factores que determinan a la educación financiera son: capacidad de ahorro, hábitos de compra y el uso y conocimiento de productos financieros.

La capacidad de ahorro influye directamente en la educación financiera de las personas adultas, es decir, a mayor ahorro, mayor será la educación financiera entre las personas de 25 a 65 años. Dichas personas obtendrían mayor sustento garantizado para cualquier actividad que deseen realizar. La significancia de la variable capacidad de ahorro es alta.

El adecuado hábito de compra influye directamente en la educación financiera de las personas adultas, garantizando el consumo responsable y el cuidado de sus finanzas.

El nivel de conocimiento y uso de productos financieros influye directamente en la educación financiera de las personas adultas, puesto que incluyen en su quehacer diario las bondades y exigencias de dichos productos. (p.71).

Díaz y Saavedra (2000). En su investigación tipo descriptiva denominada “La carrera del maestro en el Perú factores institucionales, incentivos económicos y desempeño” , cuyo objetivo es analizar la estructura de incentivos y los factores institucionales y económicos que caracterizan a la carrera docente en el Perú, la población son 289 estudiantes de siete Institutos Superiores Pedagógicos y tres facultades de educación de las Universidades, 822 docentes de escuelas públicas y privadas en Lima Metropolitana y los 54 Directores de dichas escuelas primarias. Las conclusiones a las cuales se llegó fueron las siguientes:

El presente estudio ha analizado la estructura de incentivos monetarios y no monetarios que se encuentra en la carrera docente, generada tanto por la normatividad establecida como por las prácticas que efectivamente se observan. Esto ha permitido la comparación entre los incentivos que enfrentan los docentes públicos y los que enfrentan los docentes privados. Esta estructura de incentivos condiciona quién decide ser docente y condiciona también el desempeño de los profesionales en la carrera misma. Así, el tipo de contrato y el tipo de escuela (pública o privada), al conllevar incentivos distintos y distintas maneras de llevar a cabo la labor pedagógica, generan diferencias en las percepciones de los docentes respecto de su satisfacción como profesional y respecto de su propio desempeño. Asimismo, se ha comparado los ingresos y otras características laborales de los docentes con otros trabajadores.

Aun cuando existe una dispersión importante en la extracción socioeconómica de los estudiantes de la carrera docente, la gran mayoría proviene de estratos socioeconómicos medios o bajos. Asimismo, se encuentra que un porcentaje bajo de los estudiantes de docencia egresaron de colegios privados, que en general tienden a ser de mayor calidad que los públicos, y una proporción importante son migrantes.

El análisis de la estructura de incentivos muestra que los docentes tienen ingresos menores que los de otros profesionales, diferencia que se reduce cuando se tiene en cuenta que los docentes trabajan menos horas. Se encuentra, además, que esta profesión no permite un crecimiento de los ingresos a lo largo de la carrera, ya que la diferencia de ingresos entre maestros con distintos niveles de educación y experiencia es muy pequeña. Quien está en lo más alto de la carrera magisterial hace las mismas funciones de aula que el recién incorporado; y aquél que sigue cursos de postgrado gana lo mismo que el maestro que sólo tiene el título profesional. Inclusive, las diferencias de ingresos entre directores y profesores de aula son muy pequeñas.

Sin embargo, la docencia, en particular en el sector público donde trabaja el 76% del total de docentes ofrece una estabilidad de ingresos y empleo que no se encuentra en otras profesiones. Por un lado, la dispersión de ingresos entre los docentes es mucho menor que en otras carreras, lo que lleva a que los ingresos sean más predecibles. De otro lado, la duración de los empleos entre los docentes es mayor que entre los otros profesionales. Esto es consecuencia de que la carrera docente en el sector público es la única ocupación que goza de estabilidad laboral en el Perú. Una vez que un maestro ha sido nombrado no puede ser removido de su puesto, a menos que cometa una falta grave. Asimismo, todos los docentes del sector público reciben beneficios sociales de cotización a un fondo de pensión y seguro de salud, ya sean nombrados o contratados.

La estabilidad laboral, que es un elemento atractivo de la carrera, al mismo tiempo genera ineficiencias en la administración de recursos humanos en las escuelas públicas. Los resultados del estudio revelan que la falta de autonomía para administrar personal es uno de los principales problemas que afecta la labor de los directores de estas instituciones. Los directores de las escuelas públicas no pueden contratar ni seleccionar a sus maestros, ya que los mecanismos actuales de selección están centralizados. Tampoco pueden despedir o separar a un maestro sino a través de trámites muy engorrosos y mostrando que ha cometido una falta grave. En este caso lo más que pueden lograr es que el maestro sea transferido a

otra escuela o a un puesto administrativo. Asimismo, el director no tiene ninguna capacidad para evaluar, sancionar o premiar el desempeño de su personal. El director no puede ascender a un profesor. El único mecanismo de ascenso es el paso de contrato temporal a contrato permanente a partir de lo cual se adquiere estabilidad laboral. Sin embargo, estos cambios de estatus nombramientos son determinados a nivel central. A diferencia de las escuelas privadas, las instancias intermedias del sector público tienen mayor injerencia sobre las decisiones de personal que el director mismo. Por otra parte, en la medida que son más bien instancias intermedias las que tienen alguna capacidad de supervisión y de decisión, los mecanismos de supervisión y manejo de personal son más bien laxos, y se limitan a la supervisión del cumplimiento de normas burocráticas. Esto no contribuye a estimular un mejor desempeño de los maestros.

Todos estos conjuntos de regulaciones configuran un esquema de incentivos sobre el desempeño de los docentes en el sector público, y al ser este sector el principal empleador de docentes genera también señales para los que van a optar por la carrera docente. Se configura una carrera en la que, si bien los ingresos son bajos, son estables, y, si se logra un nombramiento, son ingresos seguros. Pero también es una carrera que no ofrece estímulos claros para innovar, actualizarse y tener un mejor desempeño.

Esto tiene un efecto sobre las características de la persona que opta por ejercer la carrera docente. Existen muchos docentes que a pesar de que los niveles salariales son bajos, eligen o no abandonan la carrera, por vocación, pero también existe el estímulo para que elijan y se queden en la profesión trabajadores que le dan prioridad a la seguridad de los ingresos, que son más adversos al riesgo, y posiblemente menos proclives a innovar y con menos disposición a trabajar en empleos en los que sus ingresos y permanencia misma dependan a la larga de su desempeño y su compromiso con su labor.

Los maestros privados, en cambio, enfrentan un conjunto de incentivos totalmente distinto. Ellos se sujetan al régimen privado general, cuya legislación laboral que se ha flexibilizado significativamente en términos de contratación y despido. El personal permanente puede ser despedido con el simple pago de una indemnización. Además, un 30% de los docentes están contratados bajo modalidad temporal o vía pagos por servicios profesionales. Más aún, en el sector privado, casi un 20% trabajan como proveedores de servicios profesionales, modalidad contractual en la que ni siquiera reciben beneficios sociales.

Pero, por otro lado, el ingreso medio de los maestros en el sector privado y la dispersión de sus ingresos es mucho mayor y similar a la de otros profesionales. Una maestra en ese sector gana en promedio 1439 soles, y un maestro 1004 soles, mientras que la media para el sector público es 659. A nivel de ingreso horario, las diferencias son aún mayores. Los maestros públicos de otro lado, en particular los hombres, tienen ingresos familiares muchos menores, lo cual es consistente con la evidencia de que provienen de estratos socioeconómico más bajos. Los maestros privados ganan más, pero afrontan una mayor volatilidad de ingresos y no tienen estabilidad laboral. En parte, el hecho que el ingreso familiar y el nivel socioeconómico de los maestros privados sean mayor, puede explicar que estén dispuestos a aceptar este esquema de incentivos, que implica mayores riesgos, pero también posibles mayores ingresos y mayor desarrollo profesional.

En este estudio se construyen indicadores de desempeño a partir de las propias percepciones de los maestros acerca de su rendimiento, de sus posibilidades de tomar decisiones y de tener un efecto sobre el desempeño de los alumnos. Estos indicadores no miden el desempeño propiamente dicho sino más bien, intentan medir determinadas actitudes que usualmente se asocian con un mejor desempeño en el aula. Son un primer paso en los estudios de formas apropiadas para medir las diferencias de desempeño entre maestros de distintos regímenes y bajo distintas modalidades contractuales. Los resultados del ejercicio mostraron que hay una diferencia estadísticamente significativa entre los maestros del sector público y los maestros el sector privado. Controlando por las características socioeconómicas de los maestros y de los alumnos, se constata que los maestros de escuelas privadas tienen una mejor percepción de su propio desempeño. Asimismo, entre los profesores públicos, el no tener un régimen contractual permanente –lo que significa no tener estabilidad laboral- tiene un sorprendente efecto positivo sobre la percepción del propio desempeño. Las diferencias positivas a favor de los docentes privados pueden estar reflejando diferencias organizacionales en ambos tipos de escuelas y diferencias en la estructura de estímulos y de incentivos. La interpretación de estos indicadores, sin embargo, debe de ser hecha con cuidado, ya que puede estar reflejando también otras características no observables de los docentes relacionados a una mejor situación socioeconómica de los docentes privados.

A partir de este análisis se deriva que un factor que estaría limitando la posibilidad de introducción de prácticas que permitan mejorar la administración de los recursos humanos de las escuelas públicas es la falta de autonomía de los directores. Es posible que las diferencias encontradas en términos de percepción de desempeño estén relacionadas a las diferencias en los esquemas organizacionales y en las

estructuras de incentivos entre los distintos tipos de escuelas. Dado esto, se puede concluir que, si los directores en las escuelas públicas pudieran contratar, evaluar, ascender y despedir maestros, y en general, tener una mayor autonomía, habría la posibilidad de generar un entorno que genere un efecto positivo sobre el desempeño de los maestros. Asimismo, esto requeriría de un replanteamiento de la escala salarial del sector público, de modo que se generen los incentivos correctos, premiándose adecuadamente la experiencia, la capacitación y el desempeño. Avanzar en este proceso tiene como condición asegurar que los directores tengan la capacidad de liderar y administrar esquemas nuevos y que cuenten también con los incentivos correctos para hacerlo. (pp. 51-54).

## **2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.**

### **2.2.1. Bases teóricas de la Variable N° 01: Gestión de la Remuneración.**

#### **2.2.1.1.- Definición de gestión de la remuneración.**

Juárez (2014) lo definen como el “Proceso gerencial clave en la empresa y, como tal, representa un instrumento muy valioso que se utiliza para alinear la organización, sus integrantes y la cultura de trabajo con la estrategia del negocio” (p. 10).

Chiavenato (2009) lo define como un “Conjunto de normas y procedimientos que buscan establecer y/o mantener estructuras de salarios justos y equitativos en la organización” (p. 286).

Vadillo (2015) define a la administración de las remuneraciones como el “Proceso de la administración personal que, mediante la jerarquización de los puestos de la organización en cuanto a su importancia relativa, permite remunerar con equidad a sus ocupantes” (p. 12).



### **2.2.1.2.- Importancia de Administrar las Remuneraciones.**

Juárez (2014) explica:

Son varios los aspectos que determinan la importancia de administrar la compensación en la empresa. En primer término, se puede identificar el monto del presupuesto que destina el pago de su personal directivo, gerencial, administrativo y operativo. En segundo lugar, una persona decide ingresar y permanecer con una organización trae consigo un conjunto de expectativas que, en la medida que van viéndose cumplidas, determinan su interés, dedicación y permanencia en la empresa. En tercer lugar, es innegable que la organización, que gracias a la manera en cómo administra las compensaciones de su personal, desarrollan su capacidad para atraer, motivar y conservar el talento humano que se requiere para lograr los objetivos que marque su estrategia de negocio. (pp. 10-11).

### **2.2.1.3.- Objetivos de la Administración de Remuneraciones.**

Para plantearse cuáles son los objetivos de la administración de remuneración, Juárez (2014) se centra en “Tres propósitos que, desde su perspectiva, debe procurar un proceso eficaz de la administración de remuneración” (p. 11).

#### **Equidad Interna.**

Juárez (2014) lo define:

Equilibrio que la persona percibe entre sus aportaciones a los fines de la empresa y lo que considera una compensación justa a esas aportaciones, en comparación con lo que aportan y recibe las personas que trabajan a su alrededor. (p. 12).

#### **Competitividad Externa.**

Juárez (2014) explica:

Para determinar la competitividad externa de las prácticas de compensación de una empresa se debe de hacer una comparación

entre estas y de las del conjunto que las constituyen su mercado laboral de referencia. En efecto, para administrar la competitividad de la compensación, ha de contar con información de encuestas de compensación confiables del mercado laboral que se provee del talento humano que necesita. (p. 12).

### **Estimular niveles superiores de desempeño del personal.**

Juárez (2014) explica:

Se tratara de un esquema o sistema de administración de la compensación que permita crear un clima de equidad interna en la organización, el cual considere un nivel de compensación que resulte competitivo en el mercado laboral; que incluya un paquete de compensación acorde con la composición del paquete promedio (sueldo, incentivos y prestaciones) que pague el mercado laboral de referencia y, por último, pero no por ello menos importante, que se cuente con un procedimiento de medición del desempeño que permita estimular niveles superiores del personal en ese rubro. (p. 13).

#### **2.2.1.4.- Bases y pasos de un proceso eficaz de administración de la remuneración.**

En su texto, Juárez (2014) realiza una “Descripción inicial de las estructuras y herramientas analíticas que se necesitan para estar en condiciones de administrar eficazmente la compensación” (p.13).

##### **✓ Análisis y descripción de los puestos.**

Juárez (2014) define: “La descripción de un puesto como un documento breve, normalmente entre cuatro y seis páginas, en las que se identifican y describen los contenidos de responsabilidad que le competen al puesto en la estructura de la organización” (p. 14).

## ✓ **Valuación de los puestos.**

Juárez (2014) define: “La valuación de puestos como un proceso que permite valorar la importancia relativa de los puestos en la misión, fines y resultados de la empresa” (p. 14).

Chiavenato (2009) lo define: “El proceso para analizar y compara el contenido de los puestos, clasificarlos por orden de categoría, los cuales servirán de base para el sistema de remuneración. En otras palabras, la valuación de puestos trata sobre todo del precio que tiene el puesto” (p. 287).

### **Métodos de valuación de puestos**

En su texto, Chiavenato (2009) explica: “Existen varias maneras de determinar y administrar los sistemas de pagos al personal” (p. 289).

Los métodos de valuación de puestos se dividen en cuatro grupos:

- **Método de jerarquización (job ranking)**

Chiavenato (2009) define:

El método de valuación de los puestos por jerarquización también llamado método de comparación simple, consiste en colocar los puestos en una lista (por orden creciente o decreciente), basada en algún criterio de comparación. También se conoce como comparación puesto a puesto (o comparación de a pares) por el hecho de que cada uno de ellos es comparado con los demás en función del criterio escogido como referencia básica. (pp. 289-290).

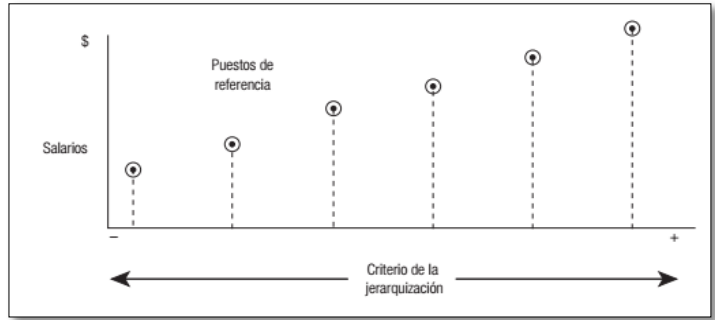


Figura 1. Método de Jerarquización Fuente: Tomado de Administración de Recursos Humanos, Chiavenato, I., 2009, p. 291.

- **Método de escalas por grados predeterminados (job classification)**

Chiavenato (2009) define:

El método de escalas por grados predeterminados constituye una variante del método de jerarquización simple y se podría llamar método de jerarquizaciones simultáneas. En primer lugar, los puestos que se comparan se dividen en conjuntos (categorías predeterminadas) que poseen ciertas características comunes. Algunas organizaciones clasifican los puestos en tres grados principales. (p. 292).

Grado 1	Puestos no calificados	Trabajo esencialmente rutinario, que requiere de poca precisión y de una experiencia limitada
Grado 2	Puestos calificados	Requieren de ciertos requisitos mentales y de algo de experiencia general y específica para poder desempeñar diversas tareas de cierto grado de dificultad
Grado 3	Puestos especializados	Requieren de un espíritu analítico y creador para poder resolver problemas técnicos complejos y desarrollar métodos

Figura 2. Escala por gados Fuente: Tomado de Administración de Recursos Humanos, Chiavenato, I., 2009, p. 292.

- **Método de comparación de factores (factor comparison)**

Chiavenato (2009) define: “El método de comparación de factores emplea el principio del ordenamiento y es una técnica analítica para comparar los puestos por medio de factores de valuación”. (p. 293).

El método exige que, después del análisis de los puestos, se sigan las siguientes etapas:

1. Elección de los factores de valuación.
2. Definición del significado de cada uno de los factores de valuación.
3. Elección de los puestos de referencia, para permitir las comparaciones de los puestos.
4. Ordenamiento de los factores de valuación.

<b>FACTORES DE VALUACIÓN</b>	
<b>Requisitos mentales</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instrucción esencial</li> <li>2. Experiencia anterior</li> <li>3. Iniciativa e ingenio</li> </ol>
<b>Requisitos físicos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Esfuerzo físico necesario</li> <li>5. Concentración mental o visual</li> </ol>
<b>Responsabilidad por</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Supervisión del personal</li> <li>7. Material o equipamiento</li> <li>8. Métodos o procesos</li> <li>9. Información confidencial</li> </ol>
<b>Condiciones de trabajo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Ambiente de trabajo</li> <li>11. Riesgos</li> </ol>

*Figura 3.* Factores de evaluación. Fuente: Tomado de Factores de valuación. Administración de Recursos Humanos. Chiavenato, I., 2009, p. 296.

- **Método de valuación por puntos (point rating)**

Chiavenato (2009) define:

Este método, también llamado método de valuación de factores y puntos. Es el más perfeccionado y utilizado de los métodos aquí expuestos. La técnica es analítica: las partes componentes de los puestos son comparadas empleando factores de valuación. También es una técnica cuantitativa; es decir, se atribuyen valores numéricos (puntos) a cada elemento del puesto y se obtiene el valor total mediante la suma de estos valores numéricos (cuenta de puntos). (p. 295).

El método de valuación por puntos se fundamenta en el análisis de puestos y exige las siguientes etapas:

1. Identificar y elegir los factores de valuación.
2. Ponderar los factores de valuación.
3. Crear la escala de puntos.

Factor	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D	Grado E	Grado F
<b>Requisitos mentales</b>						
1. Instrucción esencial	15	30	45	60	75	90
2. Experiencia anterior	25	50	75	100	125	150
3. Iniciativa e ingenio	15	30	45	60	75	90
<b>Requisitos físicos</b>						
4. Esfuerzo físico necesario	6	12	18	24	30	36
5. Concentración mental o visual	6	12	18	24	30	36
<b>Responsabilidad por</b>						
6. Supervisión del personal	10	20	30	40	50	60
7. Material o equipamiento	4	8	12	16	20	24
8. Métodos o procesos	4	8	12	16	20	24
9. Información confidencial	4	8	12	16	20	24
<b>Condiciones de trabajo</b>						
10. Ambiente de trabajo	6	12	18	24	30	36
11. Riesgos	10	20	30	40	50	60

*Figura 4.* Progresiones de la escala de puntos. Fuente: Tomado de Administración de Recursos Humanos, Chiavenato, I., 2009, p. 297.

✓ **Análisis de equidad interna.**

Juárez (2014) explica:

Cuando se hace este análisis, podemos identificar los puestos que están sobrepagados o subpagados y, dependiendo de la cantidad relativa (o porcentaje) de puestos que se encuentren en esa condición, es posible hacer un juicio acerca de la situación de equidad interna de la empresa es aceptable o refleja una situación de inequidad que necesita corregirse. (p. 15).

✓ **Análisis de la competitividad externa.**

Juárez (2014) define: “La competitividad externa de la compensación implica comparar las compensaciones o, como explicaremos en su momento, la práctica de pago de nuestra empresa, con las vigentes en el mercado de compensación de nuestro entorno de referencia” (p. 15).

✓ **Diseño e instrumento de la política de compensación.**

Juárez (2014) explica:

Una vez que se conoce la equidad interna y la competitividad externa de la compensación se está en condiciones de precisar una política o intención de pago. Esta será la que se utilice para formular una estrategia de compensación que lleve a la empresa a estar en mejores condiciones de atraer, retener y motivar al personal que requiere si estrategia de negocio. (pp. 15-16).

✓ **Evaluación de desempeño.**

Juárez (2014) define: “La evaluación del desempeño como un proceso gerencial clave en la gestión del recurso humano de las organizaciones” (p. 16).

### ✓ **Los planes de incentivos.**

Juárez (2014) explica: “Los planes de incentivos incorporan varios factores que les hacen atractivos, tanto desde el punto de vista de la empresa como desde el de los empleados, e incluso desde la perspectiva social” (pp. 16-17).

- 1) Los incentivos tienen la posibilidad de despertar el interés por conseguir un mejor desempeño futuro.
- 2) Cuando la conducta de las personas se premia puede estimularse en una dirección que provoque mejores resultados que sean del interés de la empresa.
- 3) Riesgo mayor en el ambiente de los negocios y una manera en que se puede compartir este riesgo con el personal es, precisamente, estableciendo en los planes de compensación.

### ✓ **Las prestaciones.**

Juárez (2014) define: “Las prestaciones y los beneficios discrecionales al personal, siguen siendo un poderoso recurso que tiene el administrador de la compensación para reforzar y promover la identificación del personal con la empresa” (p. 17).

## **Encuesta Salarial**

Chiavenato (2009) explica:

La administración de sueldos y salarios procura encontrar no sólo el equilibrio interno de los salarios dentro de la organización, sino también el equilibrio externo de los salarios en relación con el mercado de trabajo. Así, antes de definir las estructuras salariales de la empresa conviene investigar y analizar los salarios de la comunidad. (p. 17).



- a) Empleando encuestas salariales realizadas por empresas en las cuales se haya participado.
- b) Empleando encuestas salariales realizadas por empresas especializadas.
- c) Promoviendo la propia encuesta salarial.

Al preparar una encuesta salarial se debe tener en cuenta:

- Cuáles son los puestos que serán investigados (puesto de referencia).
- Cuáles son las compañías que serán encuestadas (empresas participantes)
- Cada cuándo se lleva a cabo la encuesta salarial (periodicidad).

La encuesta salarial se puede realizar por medio de:

- Cuestionarios.
- Visitas a empresas.
- Reuniones con especialistas en salarios.
- Telefonemas y correos electrónicos entre especialistas en salarios.
- Adquisición de encuestas salariales por empresas especializadas.

## **Política salarial**

Chiavenato (2009) define:

La política salarial es el conjunto de principios que refleja la orientación y la filosofía de la organización con respecto a los asuntos de remuneración de sus colaboradores. Por lo tanto, esos principios deben orientar las normas presentes y futuras, así como las decisiones sobre cada caso individual. La política salarial no es estática; por el contrario, es dinámica y evoluciona debido al aprendizaje, se perfecciona gracias a su aplicación a situaciones que se modifican con rapidez. (p. 306).

El contenido de una política salarial debe incluir:

1. Estructura de puestos y salarios: es decir, clasificación de los puestos y las bandas salariales para cada clase de puestos.
2. Salarios de admisión para las diversas escalas salariales: el salario de admisión para cada puesto coincide con el límite inferior de la escala salarial. Cuando el elemento reclutado no cumple enteramente con los requisitos que exige el puesto, el salario de admisión podría estar hasta 10% o 20% por debajo del límite mínimo de la escala salarial y se debe ajustar a ese valor después del periodo experimental si el ocupante responde a las expectativas.
3. Previsión de reajustes salariales, sean por determinación legal (en sentencias de juicios laborales en torno a contratos colectivos) sean espontáneos. Los reajustes salariales pueden ser:

### **a) Reajustes colectivos (o por costo de vida):**

pretenden restituir el valor real de los salarios ante las variaciones de la coyuntura económica del país o del poder adquisitivo de las personas.

**b) Reajustes individuales:** complementan los ajustes colectivos y se pueden clasificar como:

- Reajustes por ascenso.
- Reajustes para encuadrar.
- Reajustes por méritos.

## **2.2.2.- Bases teóricas de la Variable N° 02: Finanzas Personales.**

### **2.2.2.1 Definición de las Finanzas Personales**

Chu (2017) define:

Las finanzas personales comprenden la gestión de los ingresos, el presupuesto, el ahorro y el gasto de nuestro dinero en el tiempo, considerando los diferentes riesgos que podríamos tener y los futuros acontecimientos en nuestra vida, todo con el fin de maximizar nuestro bienestar personal. (p. 9).

Palacios (2011) acota:

Las finanzas personales se centran en el principal problema financiero de cualquier familia que es el de gestionar el patrimonio. Esto, según Palacios, incluye la fijación de objetivos financieros, la realización de un presupuesto, la reducción de gastos, la solicitud y uso de préstamos y tarjetas de crédito, las inversiones en productos financieros, incluyendo pensiones y seguros, la declaración de impuestos, la protección contra fraudes y estafas, entre otras. (p. 10)

Bodie y Merton (2003) menciona:

Las finanzas personales son el incomparable modo en que las personas asignan a través del tiempo sus recursos que generalmente son escasos.

De esta manera Bodie y Merton, enfatizan que las finanzas personales son caracterizadas por los diversos costos y beneficios que generan cada una de las decisiones financieras personales en el bienestar de las personas. (p. 17).

### **2.2.2.2.- Importancia de las Finanzas Personales**

Gitman y Zutter (2012) destacan:

Las finanzas a nivel personal se enfocan principalmente en los conocimientos que se requieren para tomar buenas decisiones individuales respecto a la administración del dinero. Para Gitman y Zutter, algunas de estas decisiones pueden ser cuánto gastar de los ingresos personales, cuánto ahorrar y cómo invertir los ahorros. (p. 3).

Hernández (2011) propone:

Las finanzas personales son necesarias para llevar a cabo una buena gestión de todos los elementos que forman parte de los aspectos económicos de la vida como pueden ser gastos, impuestos, ahorro e inversión, seguros y planificación para metas importantes como educación, la compra de una casa y la jubilación. Para Hernández, la finalidad de generar mentalidad financiera es dejar de trabajar por dinero y conseguir que el dinero trabaje para uno. (p. 1)

### **2.2.2.3.- Planificación Financiera.**

Chu (2017) define: “Es el proceso de planificar los ingresos, los gastos, el financiamiento y la inversión para optimizar nuestra situación financiera” (p. 12).

Berman, Knight y Case citados por Mejía (2012) definen: “La inteligencia financiera como un conjunto de habilidades que se pueden aprender basadas en la compensación de los fundamentos, el arte, el análisis y el marco general de las finanzas” (p. 11).

Pinto, Arenas, Samper y Roca (2011) definen:

La planificación financiera como una metodología, un medio y una forma que le permite tener más posibilidades de alcanzar sus sueños. Le permite organizar sus recursos financieros en el presente, de tal forma que le permitan cumplir sus objetivos tanto en corto, como en el mediano y el largo plazo. La planificación financiera le permite diseñar su propio futuro financiero, diseñar lo que usted quiere tener de la vida sin esperar a que el futuro sea algo del azar o que dependa de las circunstancias. Le permite decidir que quiere en la vida, en vez esperar que la vida decida por usted. (p. 2).

#### **2.2.2.4.- Educación Financiera**

Chu (2017) afirma: “Es el proceso de proyectar los futuros ingresos y gastos, es decir, en qué momento se decide ahorrar o gastar” (p.12).

Marriot y Mellett citados por Diaz y Pizon (2011) mencionan “La educación financiera es la capacidad de los individuos de obtener, entender y evaluar información relevante, necesaria para tomar decisiones conscientes de las posibles consecuencias financieras” (p.653).

#### **✓ Importancia de la Educación Financiera**

Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros México (2013) establece:

La educación financiera mejora las condiciones de vida al tener las herramientas e información pertinentes para tomar decisiones respecto a la administración de recursos además las personas con mayores niveles de educación financiera tienden a ahorrar más, y como con más ahorro, más dinero para invertir y crecer, también señala que se mejora el desempeño de las instituciones financieras al tener clientes más responsables e informados que demanden productos y servicios adecuados a sus necesidades y propósitos; de modo que las instituciones financieras tengan que ofertar más y

mejores productos y servicios a menores costos y en lugares remotos, habiendo así mayor competitividad e innovación en el sistema financiero. Finalmente concluye indicando que es necesario fomentar la educación financiera de manera urgente debido a las siguientes razones: la desinformación y desconocimiento financiero se refleja en el endeudamiento excesivo, falta de ahorro, de estabilidad, de seguridad y de preparación económica para imprevistos, uso improductivo de remesas y poca claridad sobre los beneficios de la inversión, la falta de penetración del sistema financiero hace que la gente recurra al uso de servicios financieros informales que generalmente son desventajosos y de costos elevados, el número y la complejidad creciente de los productos financieros dificulta que la gente tome decisiones adecuadas y basadas en información. (p. 2)

Montoya (2005) menciona:

La educación financiera se refiere al desarrollo de la capacidad de leer, analizar, manejar y de comunicarse sobre las condiciones financieras personales que afectan el bienestar material. Incluye la capacidad de discernir opciones financieras, es planear para el futuro, y responder en forma competente a los acontecimientos de la vida que afectan decisiones financieras diarias, incluyendo acontecimientos en la economía general. Por ello la instrucción financiera debe ser de por vida, debido a la naturaleza cambiante de la economía. (p. 13).

### ✓ **Principios de la Educación Financiera.**

Mejía (2012) considera: “Estos principios normas básicas que al ser aplicadas generan estabilidad financiera en lo personal y familiar” (p.12). Los principios son los siguientes:

#### **Inversiones y Ahorro.**

Mejía (2012) cita a Mejía Villa (2003) quien define: “La inversión y ahorro se entiende como un sacrificio de

recursos hoy con la esperanza de recibir unos beneficios en el futuro” (p.12).

### **Gaste menos de lo que recibe.**

Mejía (2012) señala:

La experiencia nos dice que un gran número de personas no logran cubrir sus gastos mensuales con sus propios ingresos, para aliviar este problema se requiere detectar los “gastos hormiga” que son aquellos pequeños gastos que sin darnos cuenta hacemos a diario y que sumados llegan a un gran porcentaje de nuestros egresos (p. 14).

### **Incremento su activo.**

Mejía (2012) indica “Debemos de contar con más activos que pasivos, es decir, se debe de tener una suma en efectivo, inversiones, recursos o bienes que supere las deudas de corto y largo plazo” (pp. 14-15).

### **Escuche consejos básicos.**

Mejía (2012) señala: “Es importante hablar con expertos de bancos de fondos de inversión de las aseguradoras...”; y agrega: “Hable con personas confiables que no se sientan envidiadas con sus logros y que por el contrario se alegren con su estabilidad financiera” (p.16).

### **Proteja sus finanzas.**

Mejía (2012) aconseja: “No se debe de esforzar en conseguir activos que pongan se dinero en su bolsillo,

ahorrando e invirtiendo, o en hacer un seguimiento de sus gastos, debe también de proteger esos logros” (p.16).

### **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.**

Según Tamayo (1994) la definición de términos básicos "Es la aclaración del sentido en que se utilizan las palabras o conceptos empleados en la identificación y formulación del problema." (p. 78).

A continuación, la presente investigación presenta los siguientes términos básicos:

#### **Gestión de la Remuneración.**

La gestión de la remuneración es define como la compensación que reciben los empleados de una organización. Es la compensación que busca satisfacer las necesidades materiales del trabajador. Es la forma de gestionar las remuneraciones para que nuestros colaboradores puedan satisfacer sus necesidades básicas y que sientan que la organización se preocupa y vela por su bienestar. Es la forma como la organización hace sentir querido a su trabajador, motivándolo a seguir realizando sus labores de manera eficiente y eficaz para la organización siga teniendo más rentabilidad.

#### **Finanzas Personales.**

Se puede definir como la forma en que una persona distribuye sus ingresos; la forma en como administra sus recursos de bienes y servicios en el tiempo. Es la toma de decisión de las personas respecto a la administración de recursos y de esta manera pueden crecer sus ahorros y mejorar su calidad de vida. Es la administración adecuada de ingresos económicos respecto a deudas, gastos, ahorros de las personas. La educación financiera nos proporcionara conocimientos y herramientas que nos ayudaran a entender u evaluar la información relevante y necesaria para tomar decisiones consientes de los resultados y consecuencias posibles que se pueden das.



## **Estructura Salarial**

Se puede definir a la estructura de los salarios como un grupo de normas, principios, técnicas y métodos que se utilizan para fijar un salario equitativo, la cual se da por la negociación colectiva o bien el contrato individual, del pacto entre el empresario y el trabajador. Todo salario se encuentra dividido entre el salario base y los complementos salariales.

## **Incentivos**

Se define como un mecanismo que es utilizado como impulso o estímulo para que el trabajador o individuos se sientan motivados y hagan o deseen algo. El uso del incentivo varía de acuerdo con la connotación que éste tenga, pero en forma general, es utilizado para que se haga algo de mejor manera o más rápidamente.

## **Proceso Gerencial**

Se refiere al proceso en la cual el gerente deberá escoger alternativas, de la cual se tomará una decisión que es parte de la identificación del problema, para luego establecer soluciones. También se refiere a las funciones que cumplen las áreas de la organización para poder brindar los servicios que prestan de manera eficiente.

## **Presupuesto Personal**

Se define como una planeación, de un individuo de cómo utilizar sus ingresos para cubrir sus gastos. Se recomienda que se realice para todo el año y parte de la premisa de empatar, de comparar los que se gana con lo que se gasta, procurando por supuesto, que lo segundo no sea mayor a lo primero.

## **Presupuesto Familiar**

Este presupuesto informa sobre la diferencia entre los ingresos y los gastos existentes en un hogar, ofreciendo como resultado un saldo final. Si los ingresos superan a los gastos, la familia se encontrará en una situación de superávit y con capacidad de ahorrar, por lo que estos nuevos ahorros pueden destinarse a devolver total o parcialmente la deuda que tengan, guardar aumentando los iniciales, invertir o emplear en algún gasto nuevo.

## **Inteligencia Financiera**

Se define como la capacidad que podemos desarrollar para obtener unas nuevas formas de ingreso y optimizar nuestros ingresos, buscando así una estabilidad o un crecimiento económico personal.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO.**

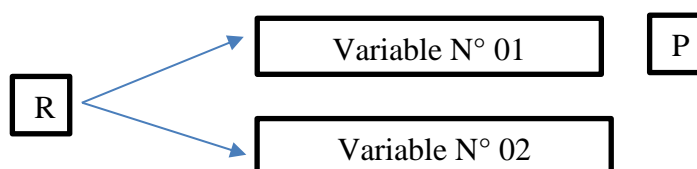
### 3.1. Tipo de estudio y Diseño de investigación

#### 3.1.1. Tipo de estudio

La presente investigación será de modelo “no experimental”.

Hernández, Fernández y Baptista. (2010) sostienen:

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (p. 149).



Leyenda:

**R:** Relación entre la variable 01 y la variable 02.

- **Variable N° 01:** Gestión de la Remuneración
- **Variable N° 02:** Finanzas Personales

**P:** Docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho.

#### 3.1.2. Diseño de investigación

La presente investigación será de tipo descriptiva correlacional, porque se determinará la relación entre la variable N° 01: Gestión de la Remuneración y la variable N° 02: Finanzas personales en los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho 2017.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) explican: “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista

entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 118).

En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables.

Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1 Población

En el presente estudio la población estará conformada por los docentes de la empresa UGEL Lucanas-Ayacucho

Tabla 1  
*Descripción del universo en estudio*

<b>Población</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Docentes</b>	32	28
<b>Total</b>	32	28
<b>Muestra Total</b>		60

Fracica, citado por Bernal (2010) explica: “La población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 160).

### 3.2.2. Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2010) sostienen: “La muestra es un subgrupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (p. 176).

La muestra del presente estudio ha sido censal y consta de 60 docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho, que constituyen el universo laboral.

Tabla 2  
*Descripción de la muestra*

<b>Población</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Docentes</b>	32	28
<b>Total</b>	32	28
<b>Muestra Total</b>		60

### **3.3. Hipótesis**

Hernández, Fernández y Baptista. (2010) explican: “Son las guías para una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado” (p. 90).

#### **Hipótesis General**

**Ho:** No existe relación entre la gestión de la remuneración con las finanzas personales de los docentes de la UGEL LUCANAS-AYACUCHO 2017.

**Ha:** Existe relación entre la gestión de la remuneración con las finanzas personales de los docentes de la UGEL LUCANAS-AYACUCHO 2017.

#### **Hipótesis Específicas**

Existe relación entre la gestión de la remuneración y el presupuesto personal de los docentes de la UGEL LUCANAS-AYACUCHO 2017.

Existe relación entre la gestión de la remuneración y el presupuesto familiar de los docentes de la UGEL LUCANAS-AYACUCHO 2017.

Existe relación entre la gestión de la remuneración y la inteligencia financiera de los docentes de la UGEL LUCANAS-AYACUCHO 2017.

### **3.4. Variables – Operacionalización.**

#### **3.4.1. Variables de estudio**

##### **Variable N° 01: Gestión de la Remuneración.**

Juárez (2014) define: “La administración de la compensación es un proceso gerencial clave en la empresa y, como tal, representa un instrumento muy valioso que se utiliza para alinear a la organización, sus integrantes y la cultura de trabajo con la estrategia del negocio” (p. 10).

##### **Variable N° 02: Finanzas Personales.**

ABC Finanzas (2016) expresa:

Las finanzas personales son un conjunto de herramientas de apoyo que buscan dotar de conocimientos y habilidades a las personas para tomar mejores decisiones referentes al manejo de su economía personal y familiar, con el objetivo de conseguir un bienestar financiero. (párr. 2).

## .4.2. Operacionalización de variables

Tabla 3

*Operacionalización de la variable Gestión de la Remuneración*

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles de Rango	
Estructura Salarial	Justos	1 al 4	1 = Totalmente desacuerdo 2= Descuerdo Parcialmente de acuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Bajo 20,0	
	Equidad	5 al 6		Medio 56,7	
Incentivos	Incentivos Monetarios	7 al 8		Alto 23,3	
	Incentivos Monetarios	No 9 al 10		Bajo 23,3	
Proceso Gerencial	Valuación de Puestos	11 al 14		Medio 51,7	
	Evaluación del Desempeño	15 al 20		Alto 25,0	
				Bajo 23,3	
					Medio 56,7
					Alto 20,0

Tabla 4

*Operacionalización de la variable Finanzas Personales*

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles de Rango
Presupuesto Personal	Diario	1 al 2	1 = Totalmente desacuerdo 2= Descuerdo 3= Parcialmente de acuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Bajo 13,3
	Semanal	3 al 4		Medio 56,7
	Mensual	5 al 6		Alto 20,0
	Anual	7		
Presupuesto Familiar	Unidad Familiar	8 al 10		Bajo 18,3
	Gastos	11		Medio 56,7
	Ingresos	12 al 14		Alto 25,0
Inteligencia Financiera	Inversión	15 al 16		Bajo 20,0
	Ahorro	17 al 18		Medio 65,0



### 3.5. Métodos y técnicas de investigación

Las principales técnicas que se utilizaron en la presente investigación son:

- Encuestas
- Observación

Los principales instrumentos que se utilizaron en la presente, investigación son los siguientes:

- Guía de entrevista
- Cuestionario
- Guía de observación

### 3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

#### 3.6.1. Instrumento de la Variable N° 01: Gestión de la Remuneración

##### Ficha técnica del instrumento de la variable Satisfacción Laboral

- a) **Nombre del instrumento** : Encuesta para describir la variable  
Gestión de la Remuneración
- b) **Autor** : Baggerly Esthefanya Espillo Flores
- c) **Procedencia** : Universidad Autónoma del Perú
- d) **Administración** : Individual
- e) **Duración** : 40 minutos
- f) **Ámbito de Aplicación** : Docentes de la UGEL Lucanas-  
Ayacucho.
- g) **Edad de Aplicación** : De 25 a 60 años.

#### 3.6.2. Instrumento de la Variable N° 02: Finanzas Personales

##### Ficha técnica del instrumento de la variable Satisfacción Laboral

- a) **Nombre del instrumento** : Encuesta para describir la variable  
Finanzas Personales
- b) **Autor** : Baggerly Esthefanya Espillo Flores

- c) Procedencia** : Universidad Autónoma del Perú
- d) Administración** : Individual
- e) Duración** : 40 minutos
- h) Ámbito de Aplicación** : Docentes de la UGEL Lucanas-  
Ayacucho.
- f) Edad de Aplicación** : De 25 a 60 años.

### **3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos**

El análisis propuesto seguirá los siguientes pasos:

Para la organización de los datos a recoger, se implementó bases de datos de las variables en estudios los cuales serán sometidos a un análisis estadístico en el programa SPSS, para obtener las correlaciones.

Para evaluar el comportamiento de los datos recogidos y comprobar potenciales problemas en ellos, se procedió a la elaboración del análisis exploratorio de datos (EDA – exploratory data analysis). Con este análisis se verifico si algunos supuestos importantes (valores externos, valores perdidos, descriptivas iniciales, etc.,) se cumplen.

Para el análisis descriptivo de las variables, se ha obtenido puntajes y se organizó su presentación en medias, varianzas, desviación típica, máximos, mínimos, además de su distribución, confiabilidad.

Para el análisis de los resultados se desarrolló la interpretación de los valores estadísticos y se estableció los niveles de asociación, además de la contratación de las hipótesis.

Se presentó tablas y figuras por variable.

Se reflexionó y se discutió sobre los resultados, por variables.

Se elaboró conclusiones y recomendaciones sobre los resultados

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS**  
**RESULTADOS**

## 4.1. Validación del instrumento.

### 4.1.1. Validación de la variable: Gestión de la Remuneración

Tabla 5

*Análisis de Fiabilidad variable: Gestión de la Remuneración*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.810	20

Se observa en la tabla que el instrumento usado para la recolección de datos sobre el aprendizaje autorregulado es confiable ya que el valor del Alpha de Cronbach es de 0.810 y se considera como significativo cuando es mayor a 0.70

### 4.1.2. Validación de la variable: Finanzas Personales

Tabla 6

*Análisis de Fiabilidad variable: Fianzas Personales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.811	18

Se observa en la tabla que el instrumento usado para la recolección de datos sobre el aprendizaje autorregulado es confiable ya que el valor del Alpha de Cronbach es de 0.811 y se considera como significativo cuando es mayor a 0.70

## 4.2. Resultados descriptivos de las variables

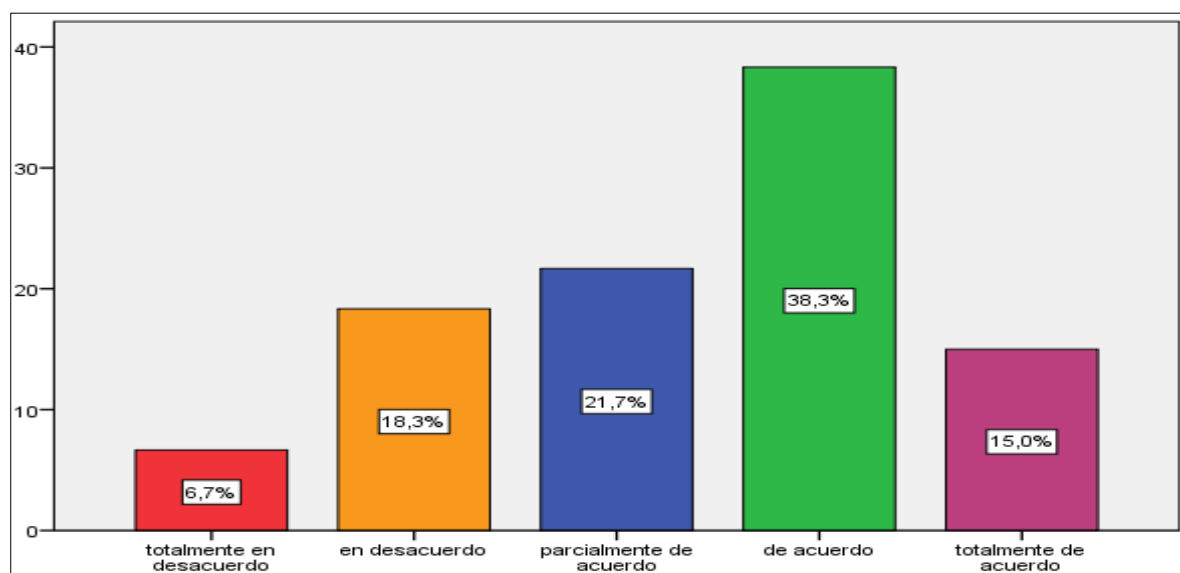
### 4.2.1. Descriptivas Generales.

#### 4.2.1.1. Descriptiva de la Variable N° 1: Gestión de la Remuneración.

Tabla 7

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Identifica problemas significativos en cuanto al pago salarial que el docente recibe*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	4	6,7
	en desacuerdo	11	18,3
	parcialmente de acuerdo	13	21,7
	de acuerdo	23	38,3
	totalmente de acuerdo	9	15,0
	Total		60



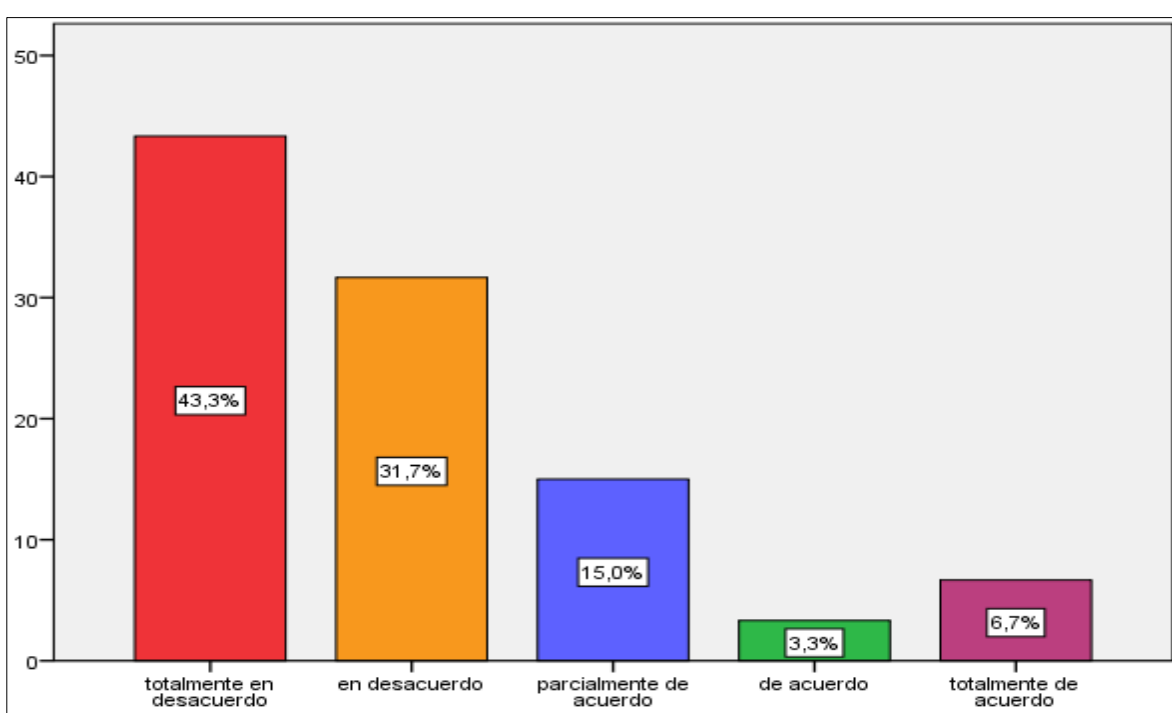
*Figura 5. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre problemas en cuanto al pago salarial*

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes identifican el problema en cuanto al pago salarial que recibe el docente; podemos observar que 4 docentes que representan el 6.67% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 11 docentes que representan el 18.3% están en desacuerdo, 13 docentes que representan el 21.67% están parcialmente de acuerdo, 23 docentes que representan el 36.33% quienes están de acuerdo y finalmente 9 docentes que representan el 15.00% de la población están totalmente de acuerdo en reconocer el problema del pago salarial que recibe el docente.

Tabla 8

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que los salarios recibidos son justos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	26	43,3
	en desacuerdo	19	31,7
	parcialmente de acuerdo	9	15,0
	de acuerdo	2	3,3
	totalmente de acuerdo	4	6,7
	Total	60	100,0



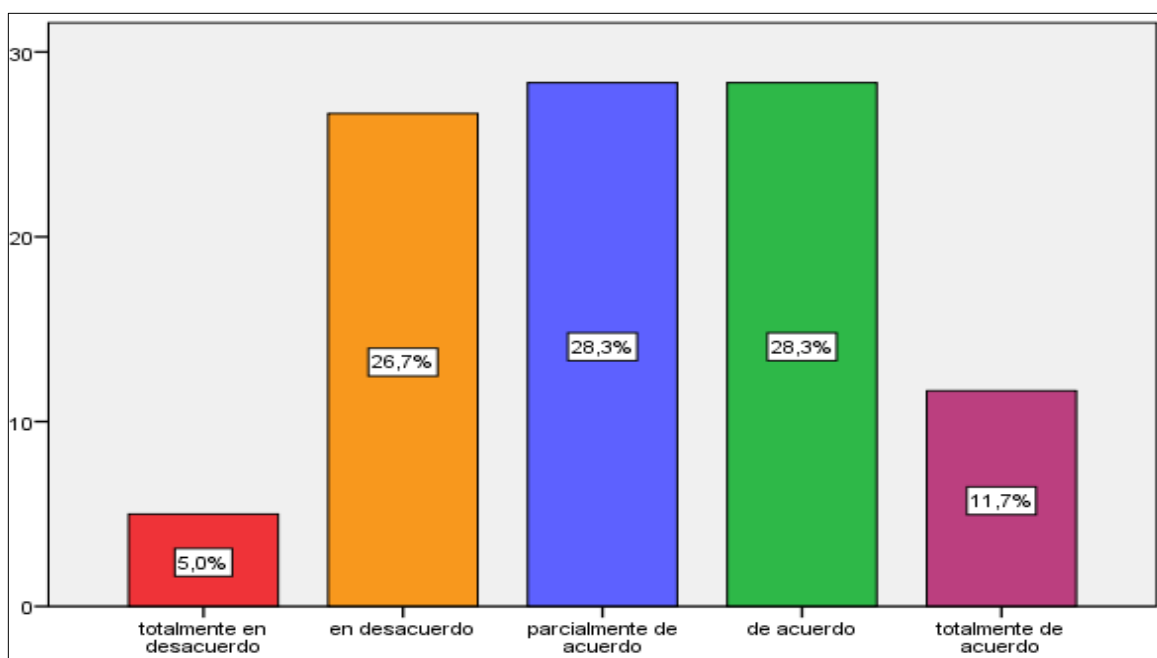
*Figura 6.* Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre salarios recibidos son justos.

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que los salarios recibidos son justos, observamos que 26 docentes que representan al 43.33% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 19 docentes que representan el 31.67% están en desacuerdo, 9 docentes que representan el 15.00% están parcialmente de acuerdo, 2 docentes que representan el 3.33% están de acuerdo y finalmente 4 docentes que representan el 6.67% de la población están totalmente de acuerdo en considerar que los salarios recibidos son justos.

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Identifica que exista una mala gestión Interna (proceso de pago óptimo) en la institución*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	3	5,0
	en desacuerdo	16	26,7
	parcialmente de acuerdo	17	28,3
	de acuerdo	17	28,3
	totalmente de acuerdo	7	11,7
	Total	60	100,0



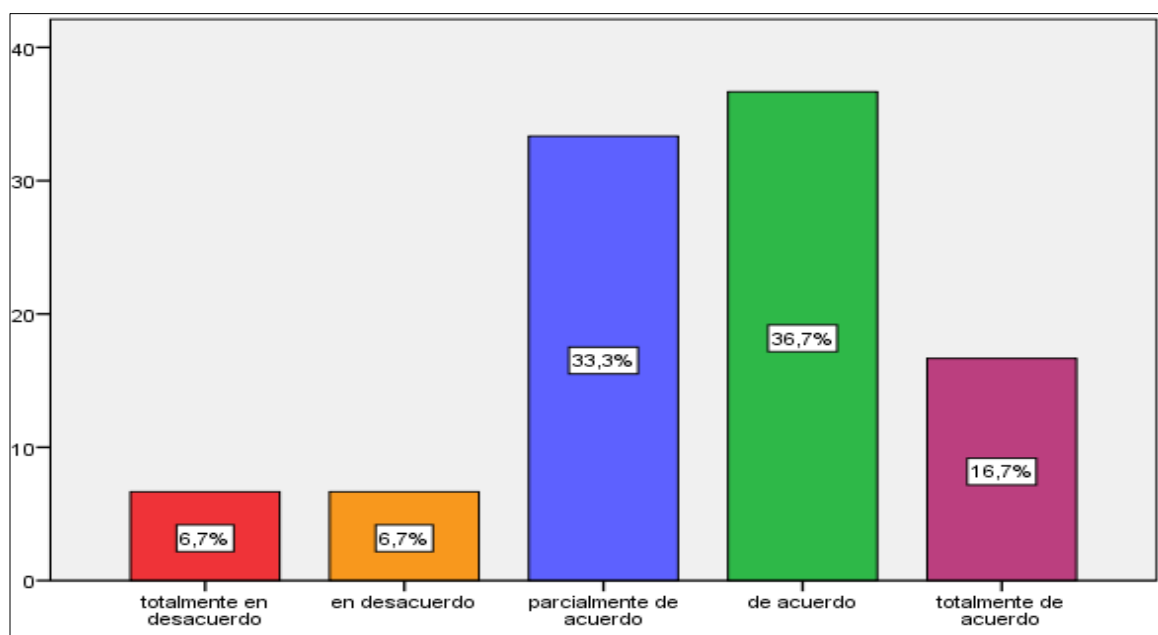
*Figura 7. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre la mala gestión interna.*

En la presente tabla y figura se analizó sobre la existencia de una mala gestión interna en la institución, podemos apreciar que 3 docentes que representan al 5.00% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 16 docentes que representan el 26.67% están en desacuerdo, 17 docentes que representan el 28.33% están parcialmente de acuerdo, 17 docentes que representan el 28.33% están de acuerdo y finalmente 7 docentes que representan el 11.67% de la población que están totalmente de acuerdo en reconocer la existencia de una mala gestión interna en el proceso de pago óptimo a los docentes.

Tabla 10

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Identifica una falta de comunicación entre las áreas encargadas de realizar los pagos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	4	6,7
	en desacuerdo	4	6,7
	parcialmente de acuerdo	20	33,3
	de acuerdo	22	36,7
	totalmente de acuerdo	10	16,7
	Total	60	100,0



*Figura 8.* Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre la falta de comunicación entre áreas.

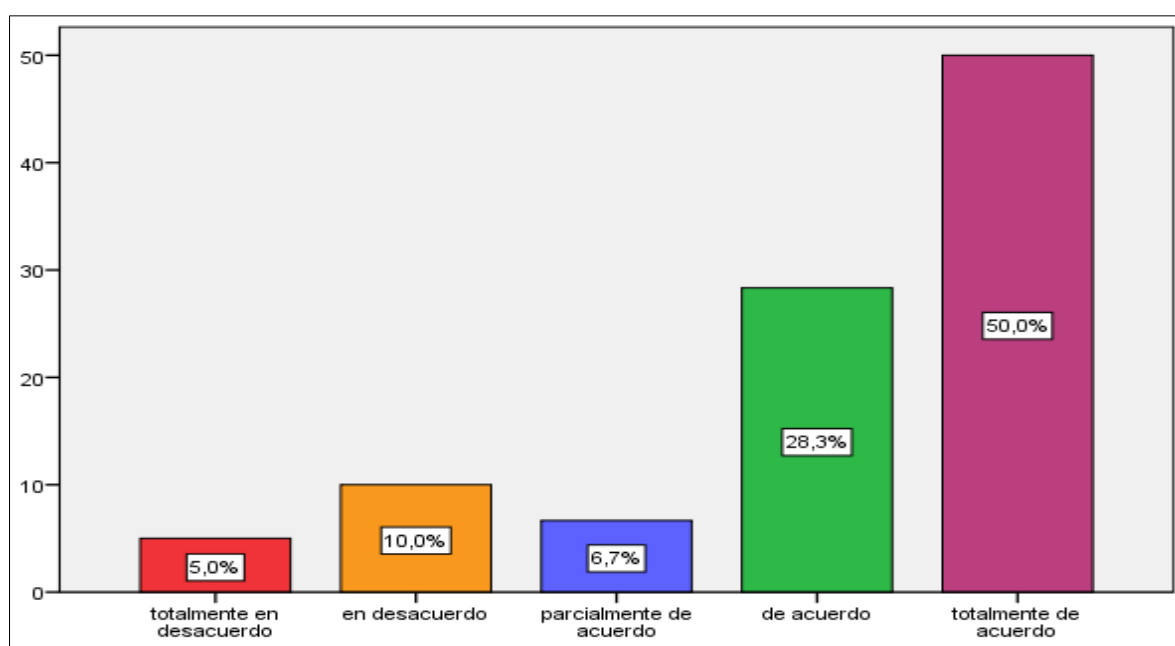
En la presente tabla y figura se analizó si existe una falta de comunicación entre las diferentes áreas que realizan el pago observamos que 4 docentes que representan al 6.7% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 4 docentes que representan el 6.7% están en desacuerdo, 20 docentes que representan el 33.33% están parcialmente de acuerdo, 22 docentes que representan el 36.67% están de acuerdo y finalmente 10 docentes que representan el 16.67% de la población están totalmente de acuerdo en la falta de comunicación de las diferentes áreas de gestión que realizan el pago .



Tabla 11

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que la equidad de los salarios son un problema urgente por resolver*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	3	5,0
	en desacuerdo	6	10,0
	parcialmente de acuerdo	4	6,7
	de acuerdo	17	28,3
	totalmente de acuerdo	30	50,0
Total		60	100,0



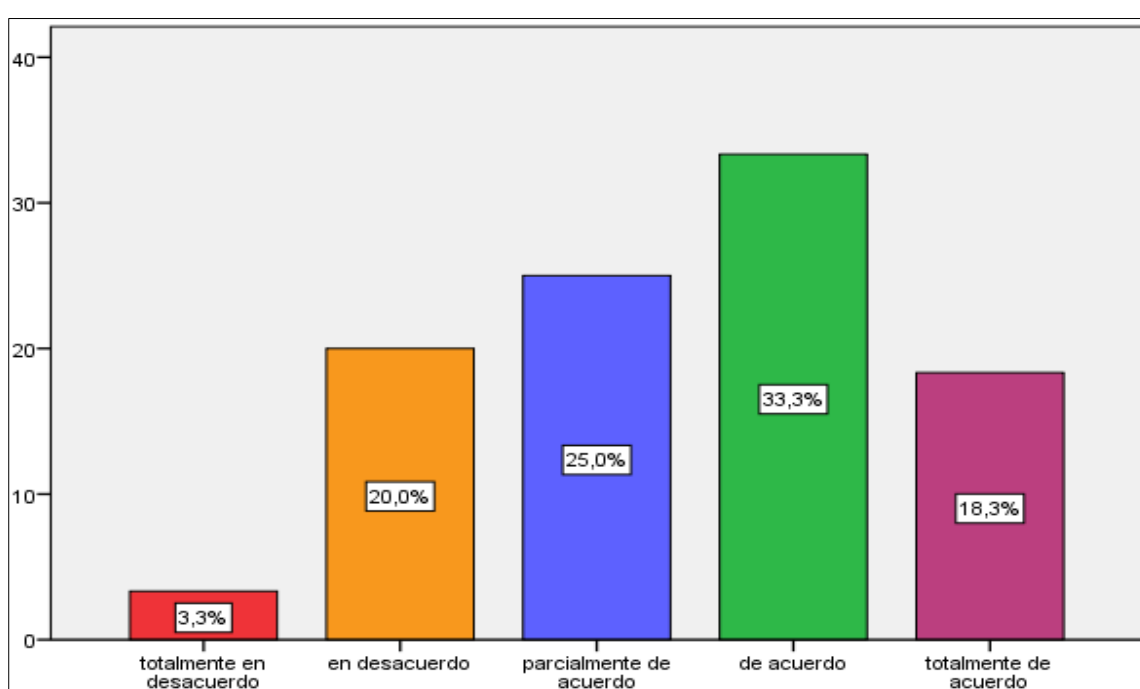
*Figura 9. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre equidad de los salarios.*

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que la equidad de los salarios son un problema urgente por resolver en cual observamos que 3 docentes que representan al 5,0% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 6 docentes que representan el 10,0% están en desacuerdo, 4 docentes que representan el 6,7% están parcialmente de acuerdo, 17 docentes que representan el 28,3% están de acuerdo y finalmente 30 docentes que representan el 50,0% de lo población están totalmente de acuerdo en considerar que la equidad de los salarios es un problema urgente por resolver.

Tabla 12

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Identifica que la institución realice mejoras en cuanto a la equidad de los salarios*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	2	3,3
	en desacuerdo	12	20,0
	parcialmente de acuerdo	15	25,0
	de acuerdo	20	33,3
	totalmente de acuerdo	11	18,3
	Total	60	100,0



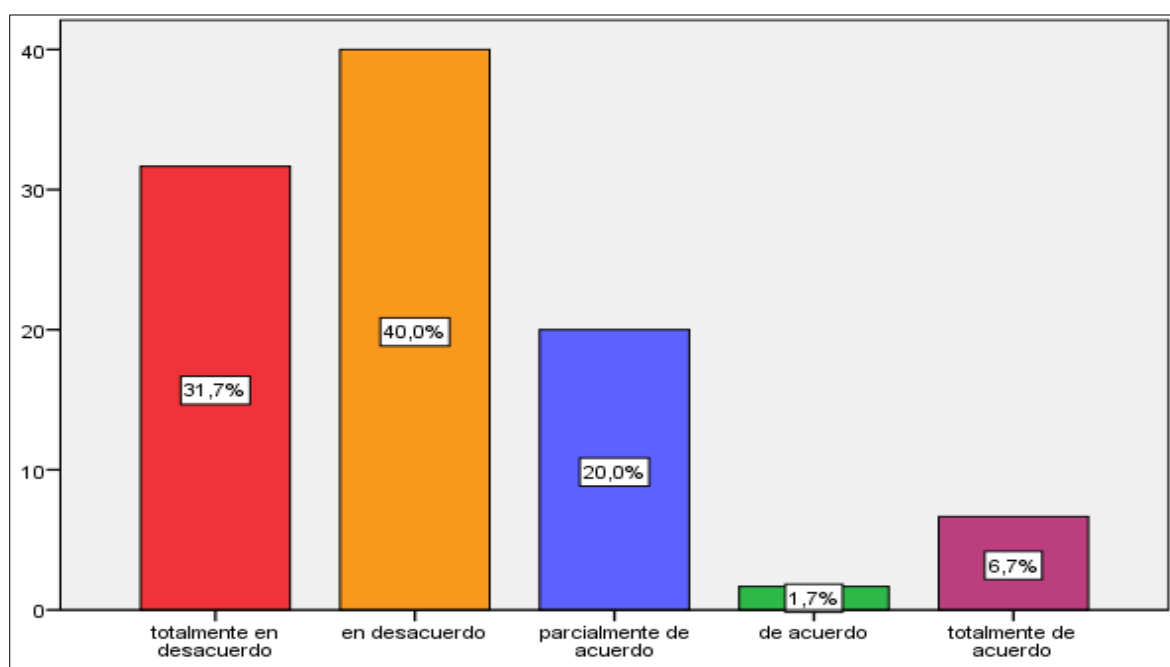
*Figura 10. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre mejora en la equidad de salario.*

En la presente tabla y figura se analizó si existe una mejora en cuanto a la equidad de los salarios en el cual observamos que 2 docentes que representan al 3,3% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 12 docentes que representan el 20,0% están en desacuerdo, 15 docentes que representan el 25,0% están parcialmente de acuerdo, 20 docentes que representan el 33,3% están de acuerdo y finalmente 11 docentes que representan el 18,3% de lo población están totalmente de acuerdo en que identifican que la institución realiza mejora en cuanto a la equidad de los salarios.

Tabla 13

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que los incentivos monetarios que recibe cubren sus necesidades básicas (vestimenta, comida, etc.)*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	19	31,7
	en desacuerdo	24	40,0
	parcialmente de acuerdo	12	20,0
	de acuerdo	1	1,7
	totalmente de acuerdo	4	6,7
	Total	60	100,0



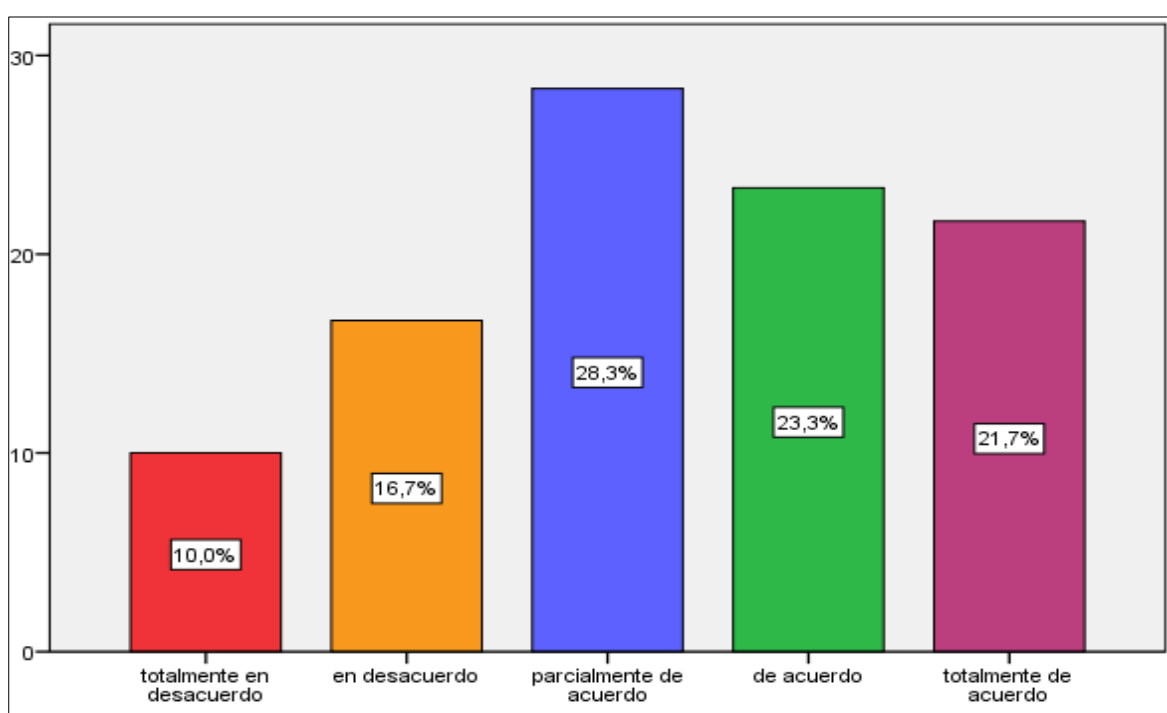
*Figura 11. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre incentivos monetarios recibidos.*

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que los incentivos monetarios que reciben cubren sus necesidades básicas en el cual observamos que 19 docentes que representan al 31,7% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 24 docentes que representan el 40,0% están en desacuerdo, 12 docentes que representan el 20,0% están parcialmente de acuerdo, 1 docentes que representan el 1,7% están de acuerdo y finalmente 4 docentes que representan el 6,7% de lo población están totalmente de acuerdo en considerar que los incentivos monetarios que reciben cubren sus necesidades básicas.

Tabla 14

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera el que el incentivo monetario tiene un valor muy básico que no logran cubrir sus gastos económicos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	6	10,0
	en desacuerdo	10	16,7
	parcialmente de acuerdo	17	28,3
	de acuerdo	14	23,3
	totalmente de acuerdo	13	21,7
	Total	60	100,0



*Figura 12.* Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre incentivos monetarios bajos.

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que los incentivos monetarios tiene un valor muy básico en el cual observamos que 6 docentes que representan al 10,0% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 10 docentes que representan el 16,7% están en desacuerdo, 17 docentes que representan el 28,3% están parcialmente de acuerdo, 14 docentes que representan el 23,3% están de acuerdo y finalmente 13 docentes que representan el 21,7% de lo población están totalmente de acuerdo en considerar que los incentivos monetarios tienen un valor muy básico que no logran cubrir sus gastos económicos.

Tabla 15

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que la gestión de los incentivos no monetarios (capacitaciones, felicitaciones, etc.) es buena*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	11	18,3
	en desacuerdo	17	28,3
	parcialmente de acuerdo	15	25,0
	de acuerdo	8	13,3
	totalmente de acuerdo	9	15,0
	Total	60	100,0

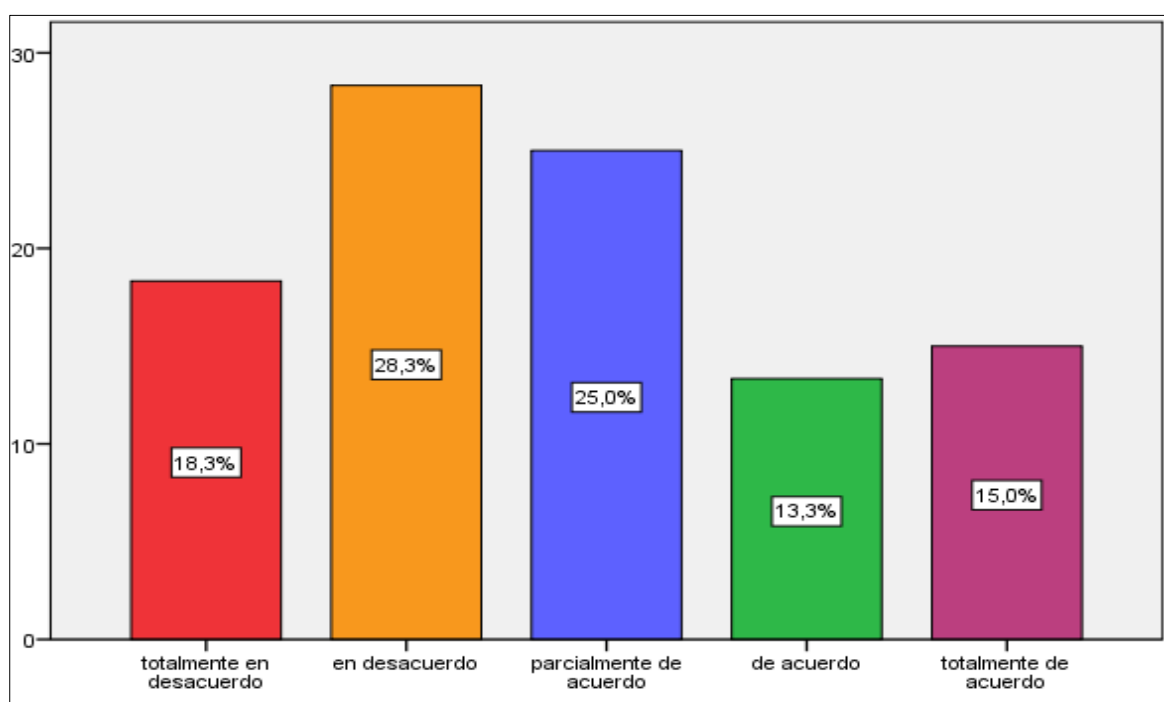


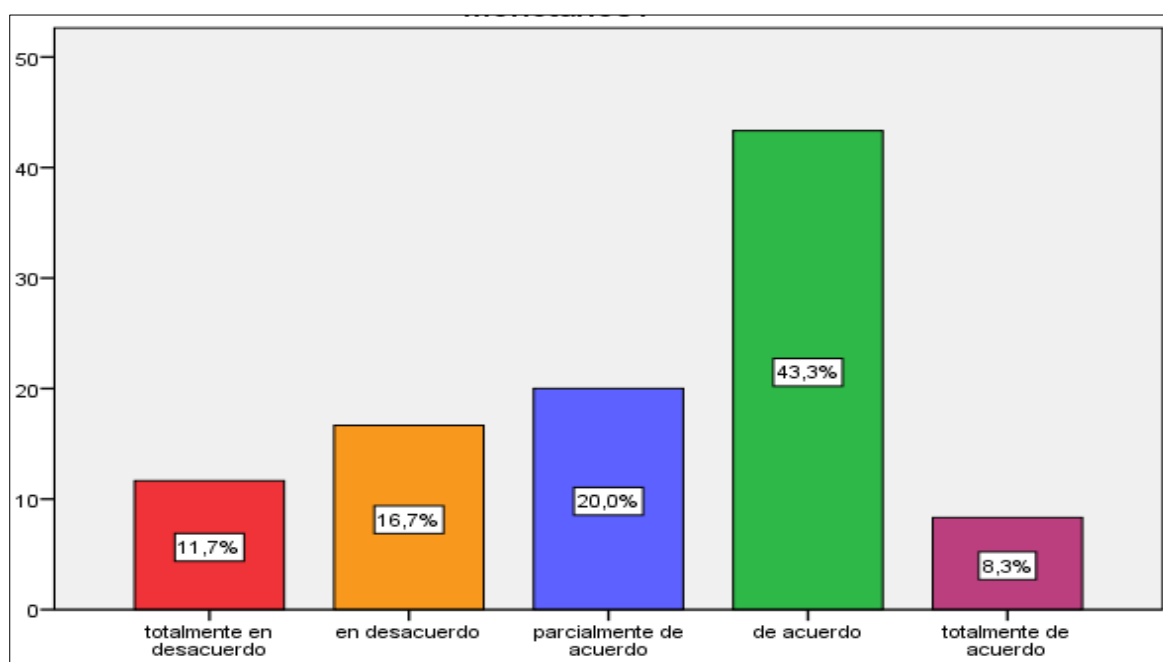
Figura 13. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre gestión de los incentivos no monetarios

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que la gestión de los incentivos no monetarios es buena en la cual observamos que 11 docentes que representan al 18,3% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 17 docentes que representan el 28,3% están en desacuerdo, 15 docentes que representan el 25,0% están parcialmente de acuerdo, 8 docentes que representan el 13,3% están de acuerdo y finalmente 9 docentes que representan el 15,0% de la población están totalmente de acuerdo en considerar que la gestión de los incentivos no monetarios es buena.

Tabla 16

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Identifica problemas significativos en cuanto a la gestión de los incentivos no monetarios*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	7	11,7
	en desacuerdo	10	16,7
	parcialmente de acuerdo	12	20,0
	de acuerdo	26	43,3
	totalmente de acuerdo	5	8,3
	Total	60	100,0



*Figura 14.* Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre problemas en la gestión de incentivos monetarios.

En la presente tabla y figura se analizó existe problemas significativos en cuanto a la gestión de los incentivos no monetarios en el cual observamos que 7 docentes que representan al 11,7% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 10 docentes que representan el 16,7% están en desacuerdo, 12 docentes que representan el 20,0% están parcialmente de acuerdo, 26 docentes que representan el 43,3% están de acuerdo y finalmente 5 docentes que representan el 8,3% de lo población están totalmente de acuerdo existe problemas significativos en cuanto a la gestión de los incentivos no monetarios.

Tabla 17

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Identifica un alto nivel de desempeño exigido por parte de los funcionarios para cumplir con el proceso de pago de los docentes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	10	16,7
	en desacuerdo	11	18,3
	parcialmente de acuerdo	24	40,0
	de acuerdo	11	18,3
	totalmente de acuerdo	4	6,7
	Total	60	100,0

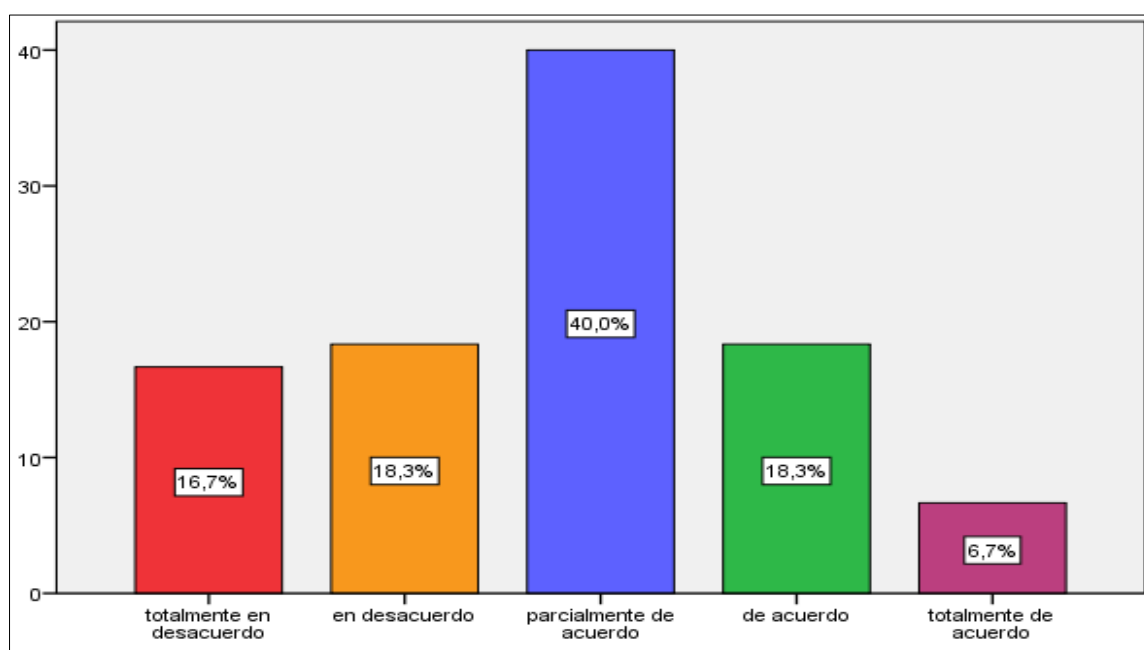


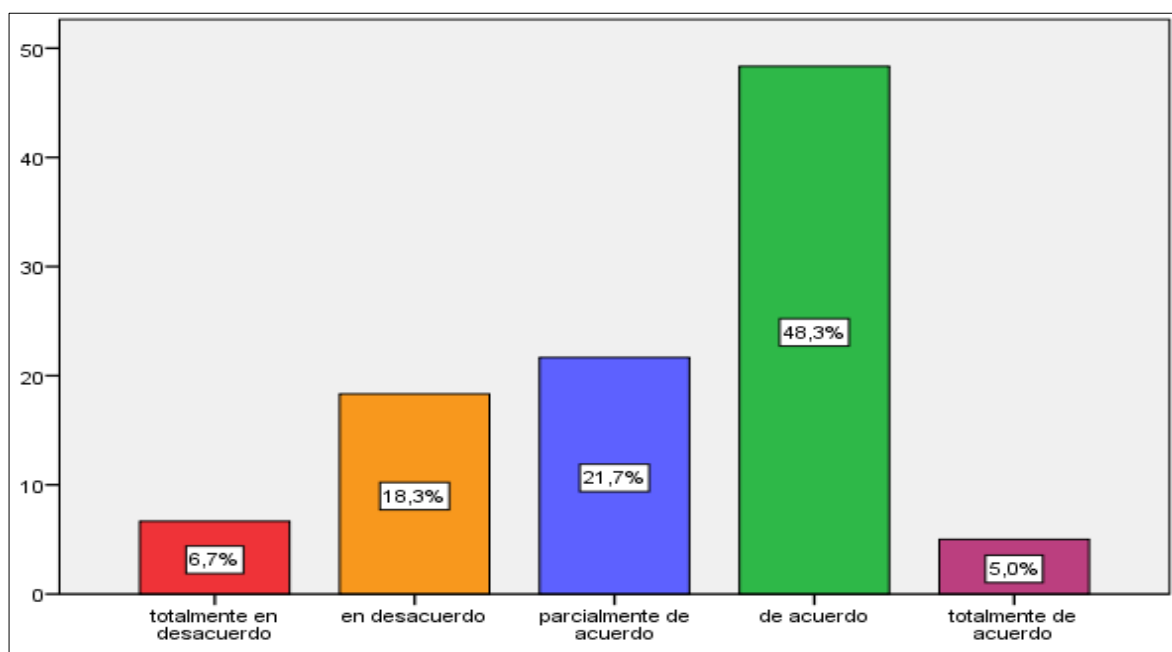
Figura 15. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre desempeño exigido.

En la presente tabla y figura se analizó si existe un alto nivel de desempeño exigido por parte de los funcionarios en el cual observamos que 10 docentes que representan al 16,7% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 11 docentes que representan el 18,3% están en desacuerdo, 24 docentes que representan el 40,0% están parcialmente de acuerdo, 11 docentes que representan el 18,3% están de acuerdo y finalmente 4 docentes que representan el 6,7% de la población están totalmente de acuerdo en si existe un alto nivel de desempeño exigido por parte de los funcionarios para cumplir con el proceso de pago a los docentes.

Tabla 18

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que los factores Internos no se encuentran adecuados para el proceso de pago a docentes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	4	6,7
	en desacuerdo	11	18,3
	parcialmente de acuerdo	13	21,7
	de acuerdo	29	48,3
	totalmente de acuerdo	3	5,0
	Total	60	100,0



*Figura 16. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre factores internos de pago.*

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que los factores internos no se encuentran adecuados para el proceso de pago a docentes en el cual observamos que 4 docentes que representan al 6,7% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 11 docentes que representan el 18,3% están en desacuerdo, 13 docentes que representan el 21,7% están parcialmente de acuerdo, 29 docentes que representan el 48,3% están de acuerdo y finalmente 3 docentes que representan el 5,0% de la población están totalmente de acuerdo en considerar que los factores internos no se encuentran adecuados para el proceso de pago a docentes.



Tabla 19

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que la institución tiene una falta de información en cuanto a la valoración de puestos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	9	15,0
	en desacuerdo	11	18,3
	parcialmente de acuerdo	16	26,7
	de acuerdo	18	30,0
	totalmente de acuerdo	6	10,0
	Total	60	100,0

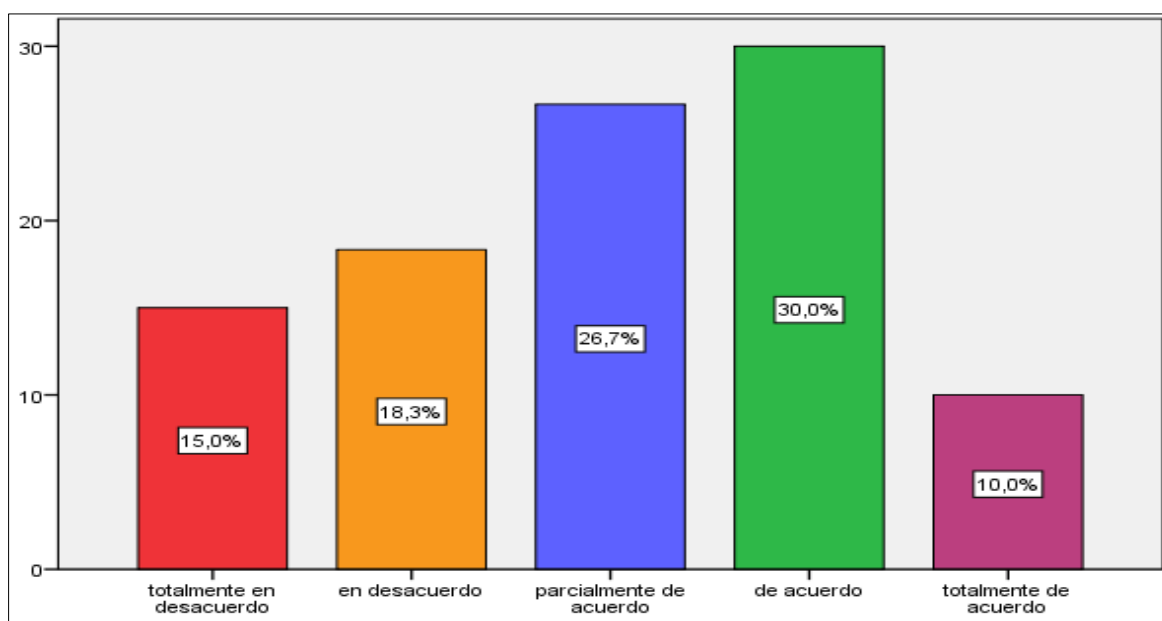


Figura 17. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre valoración de puestos.

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que la institución tiene una falta de información en cuanto a la valoración de puestos en el cual observamos que 9 docentes que representan al 15,0% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 11 docentes que representan el 18,3% están en desacuerdo, 16 docentes que representan el 26,37 están parcialmente de acuerdo, 18 docentes que representan el 30,0% están de acuerdo y finalmente 6 docentes que representan el 10,0% de lo población están totalmente de acuerdo en considerar que institución tiene una falta de información en cuanto a la valoración de puestos.

Tabla 20

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que la valoración de puesto es manejada de manera eficiente que así favorece a los docentes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	12	20,0
	en desacuerdo	18	30,0
	parcialmente de acuerdo	23	38,3
	de acuerdo	7	11,7
	Total	60	100,0

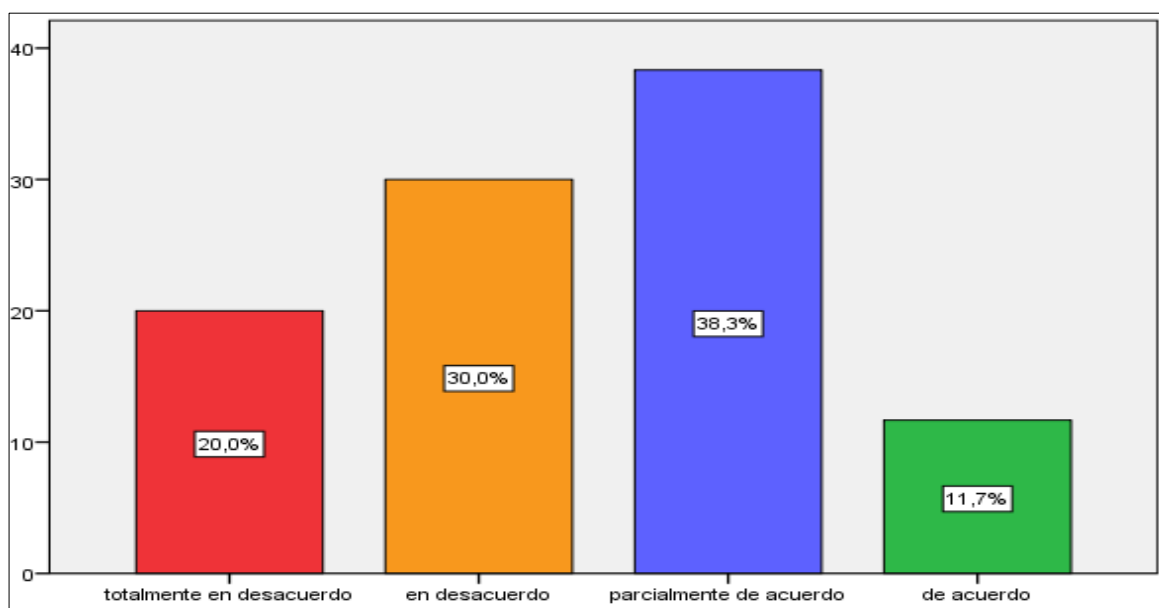


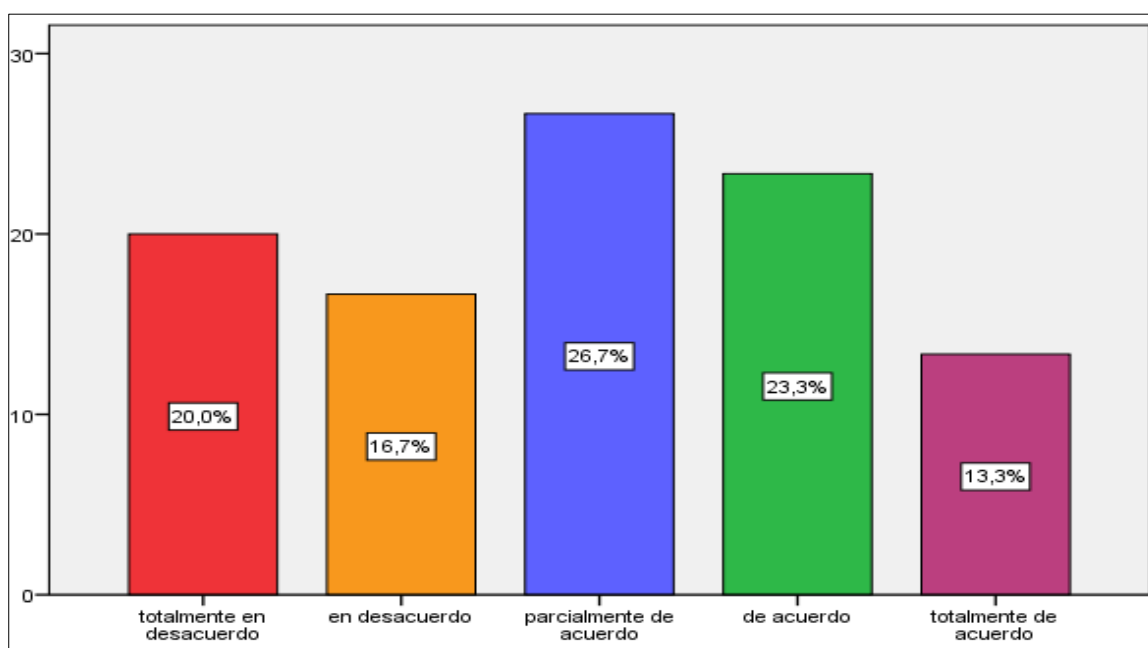
Figura 18. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre manejo eficiente de la valoración de puestos.

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que la valoración de puestos es manejada de manera eficiente en el cual observamos que 12 docentes que representan al 20,0% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 18 docentes que representan el 30,0% están en desacuerdo, 23 docentes que representan el 38,3% están parcialmente de acuerdo y finalmente 7 docentes que representan el 11,7% de la población están de acuerdo en considerar que la valoración de puestos es manejada de manera eficiente que así favorece a los docentes.

Tabla 21

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que la evaluación de desempeño ayuda a la identidad conocer el nivel de conocimiento de sus docentes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	12	20,0
	en desacuerdo	10	16,7
	parcialmente de acuerdo	16	26,7
	de acuerdo	14	23,3
	totalmente de acuerdo	8	13,3
	Total	60	100,0



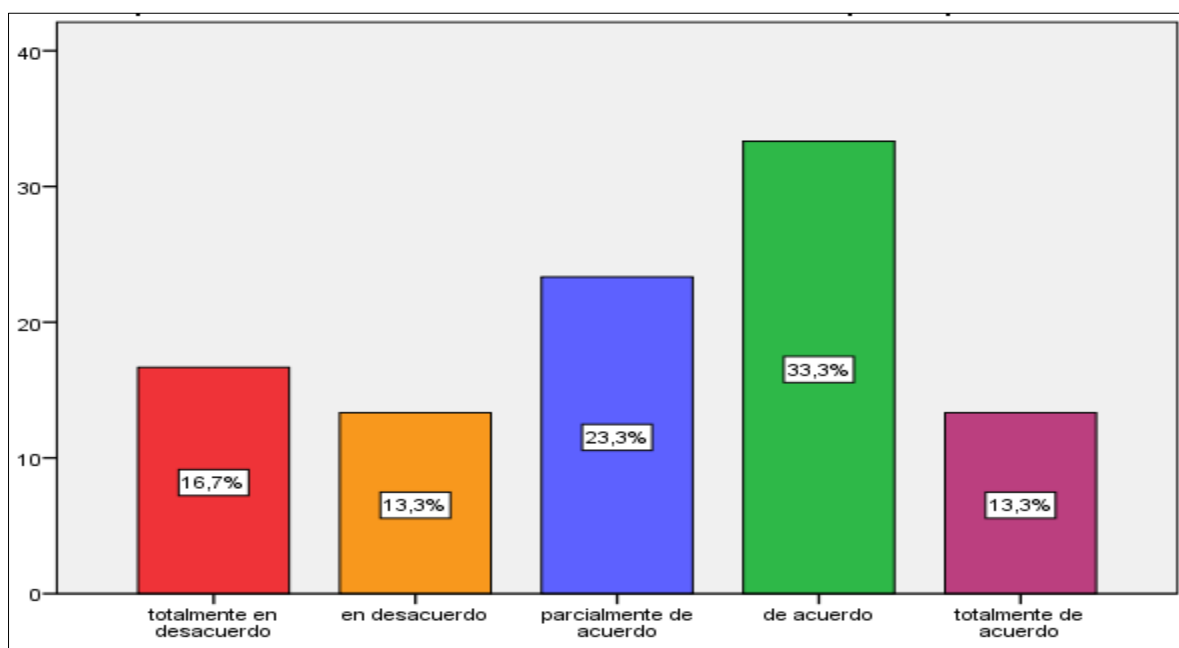
*Figura 19. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre el nivel de conocimiento.*

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que la evaluación de desempeño ayuda a la identidad conocer el nivel de conocimiento en sus docentes en el cual observamos que 12 docentes que representan al 20,0% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 10 docentes que representan el 16,7% están en desacuerdo, 16 docentes que representan el 26,7% están parcialmente de acuerdo, 14 docentes que representan el 23,3% están de acuerdo y finalmente 8 docentes que representan el 13,3% de lo población están totalmente de acuerdo en considerar que la evaluación de desempeño ayuda a la identidad a conocer el nivel de conocimiento en sus docentes.

Tabla 22

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Identifica problemas en cuanto a la evaluación de desempeño que se realiza*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	10	16,7
	en desacuerdo	8	13,3
	parcialmente de acuerdo	14	23,3
	de acuerdo	20	33,3
	totalmente de acuerdo	8	13,3
	Total	60	100,0



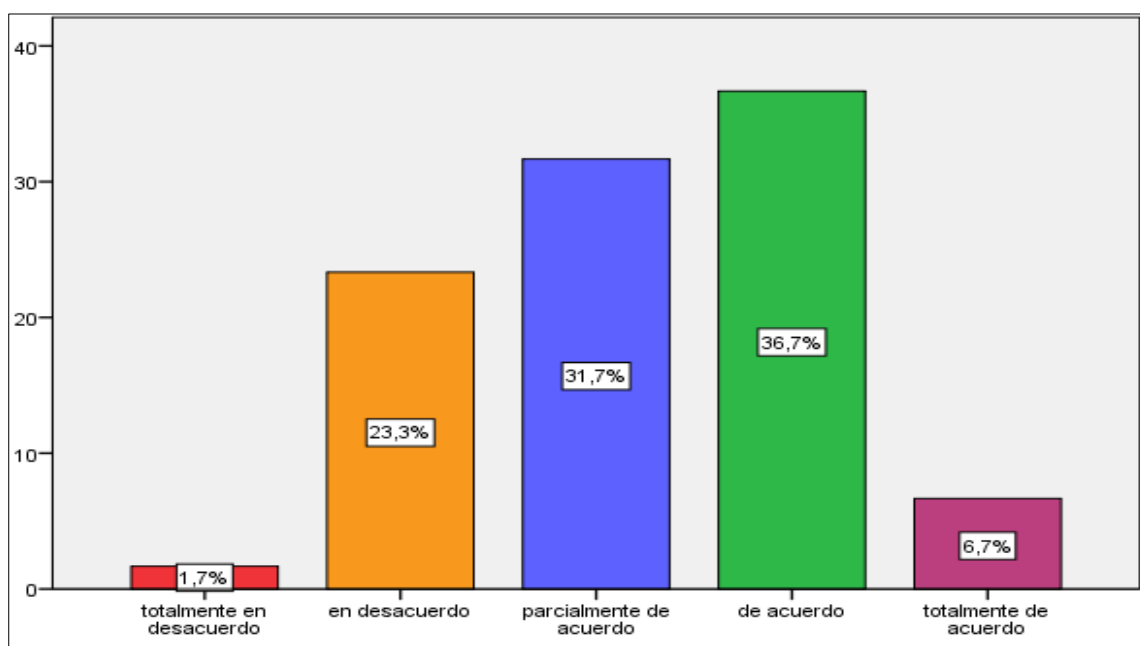
*Figura 20.* Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre problemas en la evaluación de desempeño.

En la presente tabla y figura se analizó si existe problemas en cuanto a la evaluación de desempeño que se realiza en el cual observamos que 10 docentes que representan al 16,7% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 8 docentes que representan el 13,3% están en desacuerdo, 14 docentes que representan el 23,3% están parcialmente de acuerdo, 20 docentes que representan el 33,3% están de acuerdo y finalmente 8 docentes que representan el 13,3% de lo población están totalmente de acuerdo en que existe problemas en cuanto a la evaluación de desempeño que se realiza.

Tabla 23

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Identifica problemas de un mal manejo de la información interna en cuanto a la evaluación de desempeño*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	1	1,7
	en desacuerdo	14	23,3
	parcialmente de acuerdo	19	31,7
	de acuerdo	22	36,7
	totalmente de acuerdo	4	6,7
	Total	60	100,0



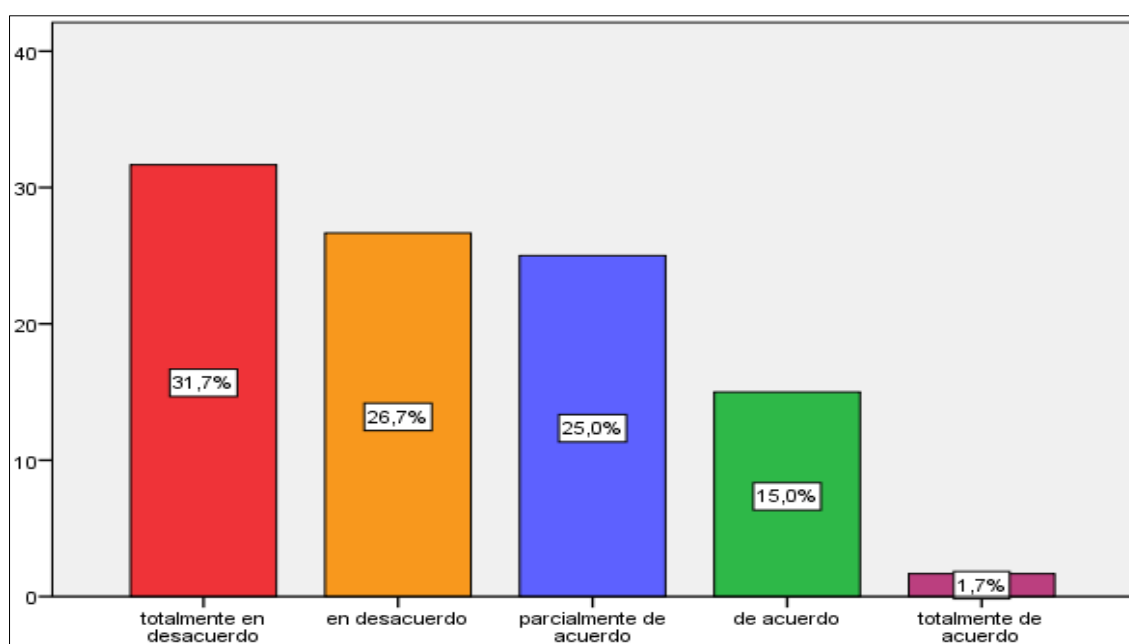
*Figura 21. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre mal manejo de la información de la evaluación.*

En la presente tabla y figura se analizó si existe problemas de un mal manejo de la información interna en cuanto a la evaluación de desempeño en el cual observamos que 1 docentes que representan al 1,7% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 14 docentes que representan el 23,3% están en desacuerdo, 19 docentes que representan el 31,7% están parcialmente de acuerdo, 22 docentes que representan el 36,7% están de acuerdo y finalmente 4 docentes que representan el 6,7% de lo población están totalmente de acuerdo en que existe problemas de un mal manejo de la información interna en cuanto a la evaluación de desempeño.

Tabla 24

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño son honestos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	19	31,7
	en desacuerdo	16	26,7
	parcialmente de acuerdo	15	25,0
	de acuerdo	9	15,0
	totalmente de acuerdo	1	1,7
	Total	60	100,0



*Figura 22. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre resultados honestos de la evaluación.*

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño son honestos en el cual observamos que 19 docentes que representan al 31,7% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 16 docentes que representan el 26,7% están en desacuerdo, 15 docentes que representan el 25,0% están parcialmente de acuerdo, 9 docentes que representan el 15,0% están de acuerdo y finalmente 1 docentes que representan el 1,7% de la población están totalmente de acuerdo en considerar que los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño son honestos.

Tabla 25

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Identifica que la institución proyecta estrategias que ayuden a mejorar este proceso de evaluación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	5	8,3
	en desacuerdo	12	20,0
	parcialmente de acuerdo	26	43,3
	de acuerdo	14	23,3
	totalmente de acuerdo	3	5,0
	Total	60	100,0

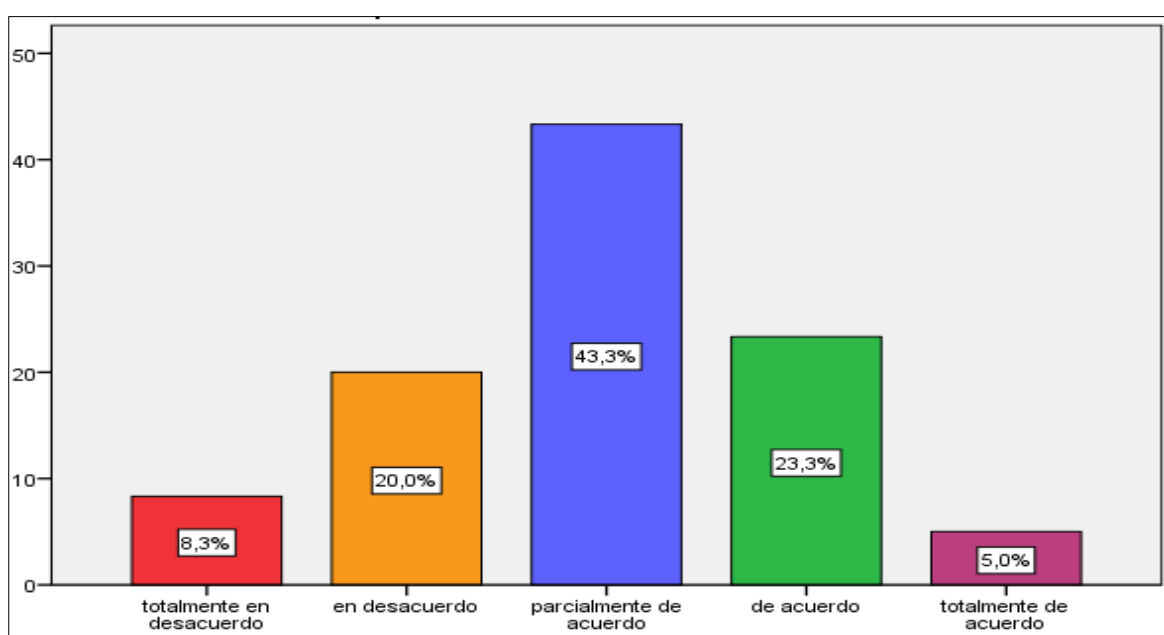


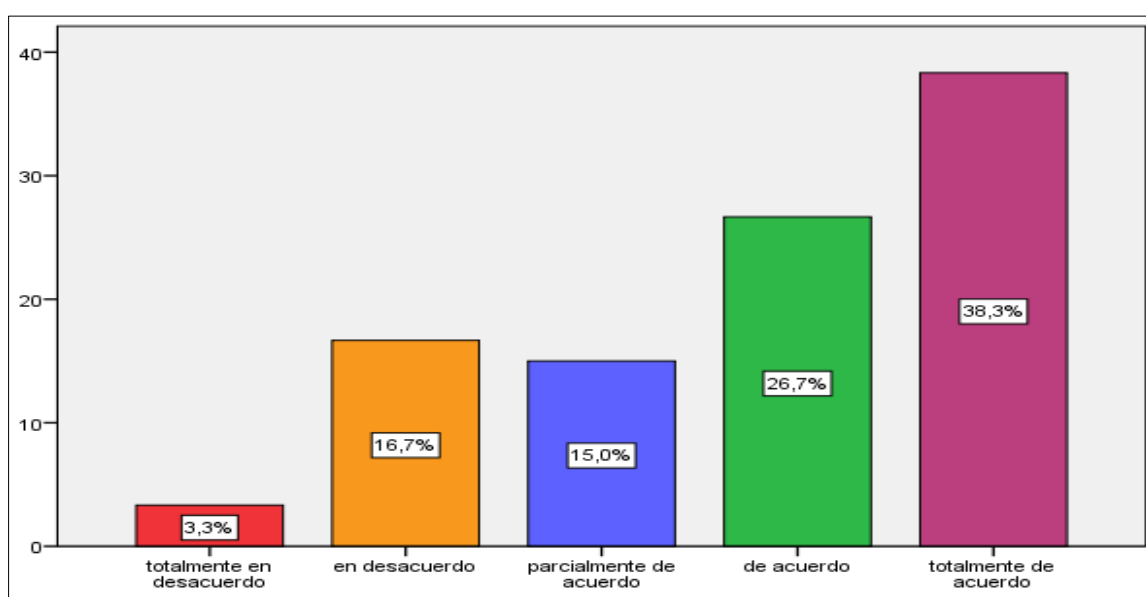
Figura 23 Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre estrategias de mejora para la evaluación.

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes identifican que la institución proyecta estrategias que ayuden a mejorar el proceso de evaluación en el cual observamos que 5 docentes que representan al 8,3% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 12 docentes que representan el 20,0% están en desacuerdo, 26 docentes que representan el 43,3% están parcialmente de acuerdo, 14 docentes que representan el 23,3% están de acuerdo y finalmente 3 docentes que representan el 5,0% de lo población están totalmente de acuerdo en identificar que la institución proyecta estrategias que ayuden a mejorar el proceso de evaluación.

Tabla 26

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que una mala gestión perjudica el pago a tiempo de los respectivos salarios a los docentes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	2	3,3
	en desacuerdo	10	16,7
	parcialmente de acuerdo	9	15,0
	de acuerdo	16	26,7
	totalmente de acuerdo	23	38,3
	Total	60	100,0



*Figura 24.* Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre tipo de pago.

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que una mala gestión perjudica el pago a tiempo de los respectivos salarios en el cual observamos que 2 docentes que representan al 3,3% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 10 docentes que representan el 16,7% están en desacuerdo, 9 docentes que representan el 15,0% están parcialmente de acuerdo, 16 docentes que representan el 26,7% están de acuerdo y finalmente 23 docentes que representan el 38,3% de la población están totalmente de acuerdo en considerar que una mala gestión perjudica el pago a tiempo de los respectivos salarios a los docentes.

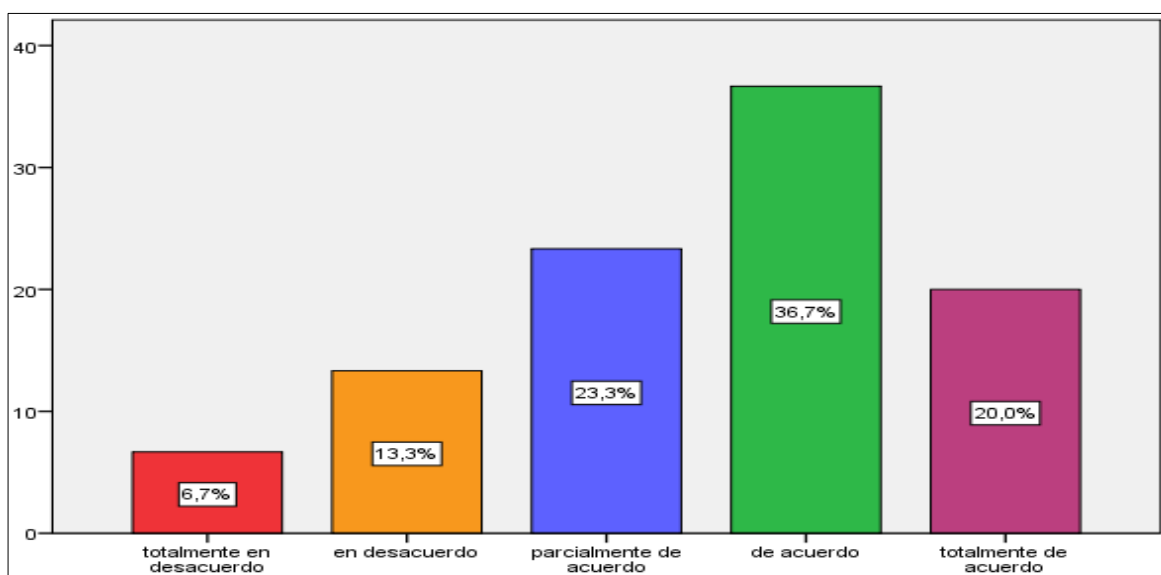


#### 4.2.1.2. Descriptiva de la Variable N° 2: Finanzas Personales.

Tabla 27

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera necesario realizar una revisión de sus cuentas diarias de su dinero*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	4	6,7
	en desacuerdo	8	13,3
	parcialmente de acuerdo	14	23,3
	de acuerdo	22	36,7
	totalmente de acuerdo	12	20,0
	Total	60	100,0



*Figura 25. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre revisión de cuentas diarias.*

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran necesario una revisión de sus cuentas diarias de su dinero en el cual observamos que 4 docentes que representan al 6,7% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 8 docentes que representan el 13,3% están en desacuerdo, 14 docentes que representan el 23,3% están parcialmente de acuerdo, 22 docentes que representan el 36,7% están de acuerdo y finalmente 12 docentes que representan el 20,0% de la población están totalmente de acuerdo en considerar necesario una revisión de sus cuentas diarias de su dinero.

Tabla 28

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que el realizar esta actividad mejora de manera significativa sus finanzas*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	3	5,0
	en desacuerdo	6	10,0
	parcialmente de acuerdo	17	28,3
	de acuerdo	22	36,7
	totalmente de acuerdo	12	20,0
	Total	60	100,0

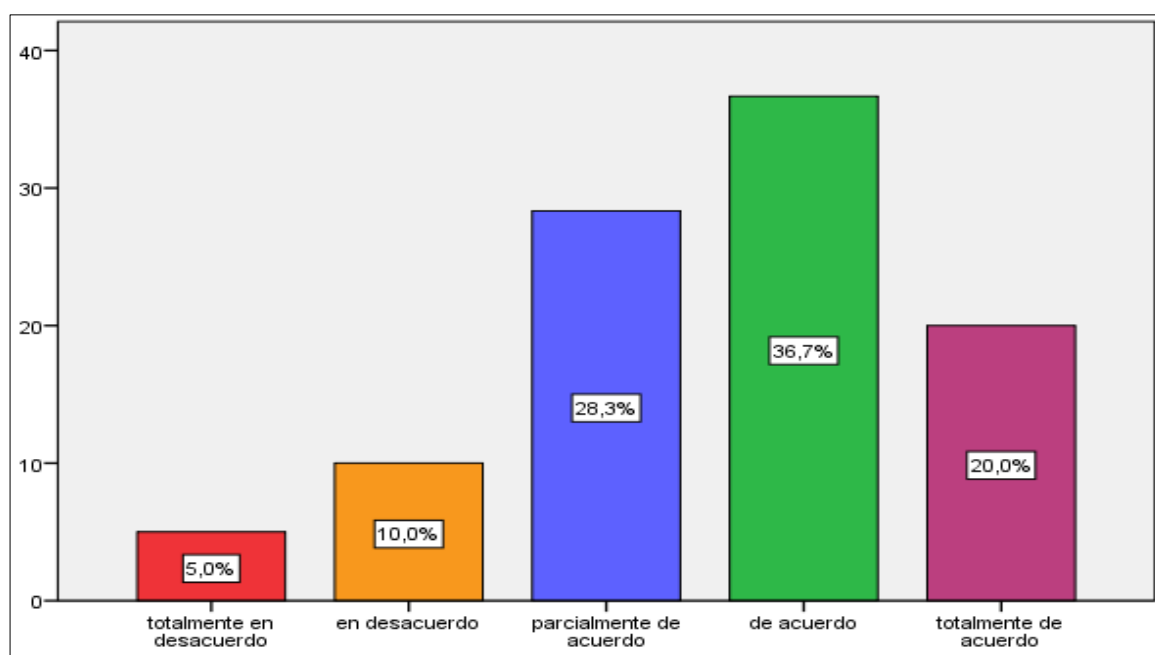


Figura 26. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre mejora significativa en sus finanzas.

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que realizar esta actividad mejora de manera significativa sus finanzas en el cual observamos que 3 docentes que representan al 5,0% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 6 docentes que representan el 10,0% están en desacuerdo, 17 docentes que representan el 28,3% están parcialmente de acuerdo, 22 docentes que representan el 36,7% están de acuerdo y finalmente 12 docentes que representan el 20,0% de la población están totalmente de acuerdo en considerar que realizar esta actividad mejora de manera significativa sus finanzas.

Tabla 29

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que debe de llevar una cuenta semanal de su dinero*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	3	5,0
	en desacuerdo	4	6,7
	parcialmente de acuerdo	10	16,7
	de acuerdo	29	48,3
	totalmente de acuerdo	14	23,3
	Total	60	100,0

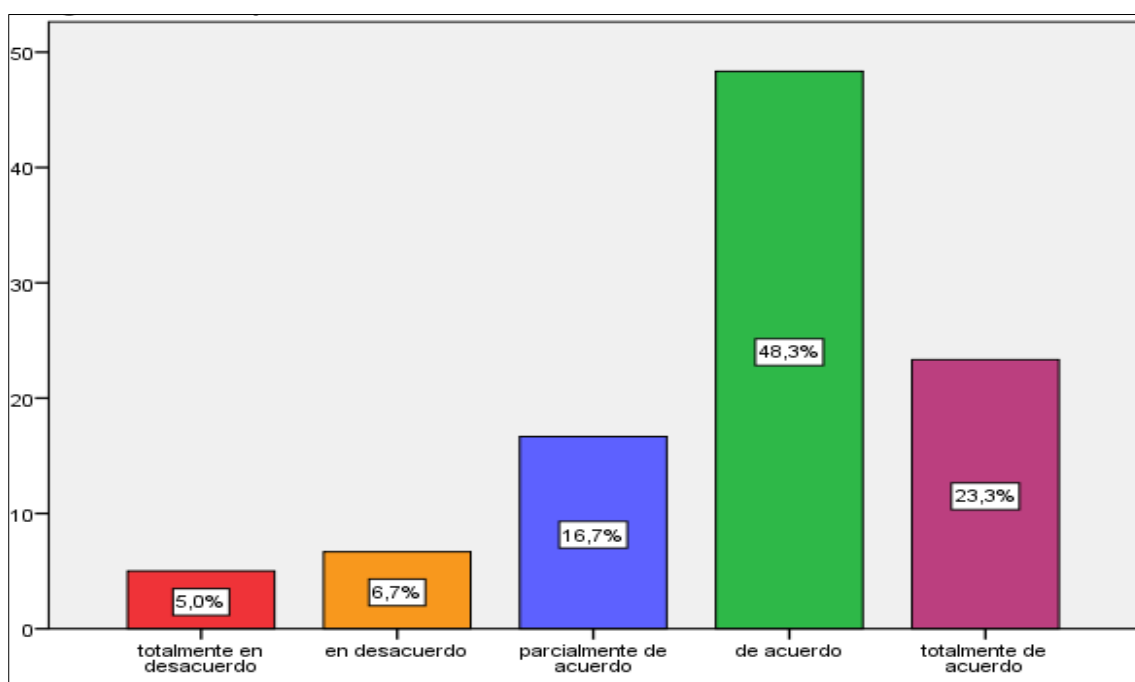


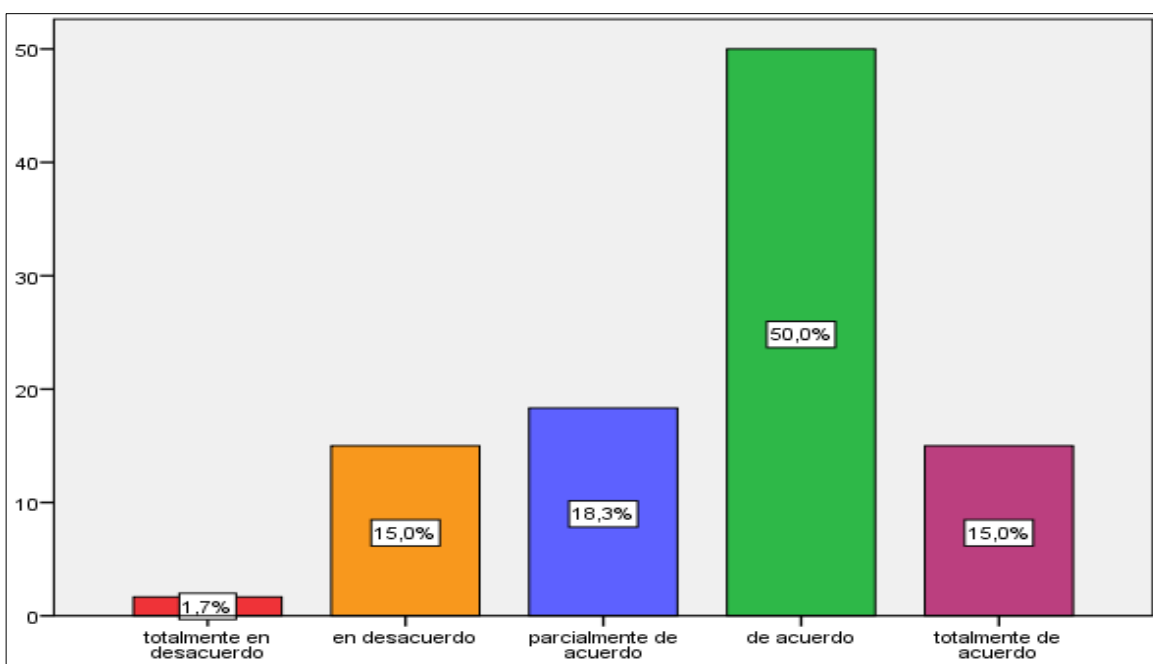
Figura 27. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre llevar una cuenta semanal.

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que deben de llevar una cuenta semanal de su dinero en el cual observamos que 3 docentes que representan al 5,0% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 4 docentes que representan el 6,7% están en desacuerdo, 10 docentes que representan el 16,7% están parcialmente de acuerdo, 29 docentes que representan el 48,3% están de acuerdo y finalmente 14 docentes que representan el 23,3% de la población están totalmente de acuerdo en considerar que deben de llevar una cuenta semanal de su dinero.

Tabla 30

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que el realizarlo esta actividad mejora sus finanzas*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	1	1,7
	en desacuerdo	9	15,0
	parcialmente de acuerdo	11	18,3
	de acuerdo	30	50,0
	totalmente de acuerdo	9	15,0
	Total	60	100,0



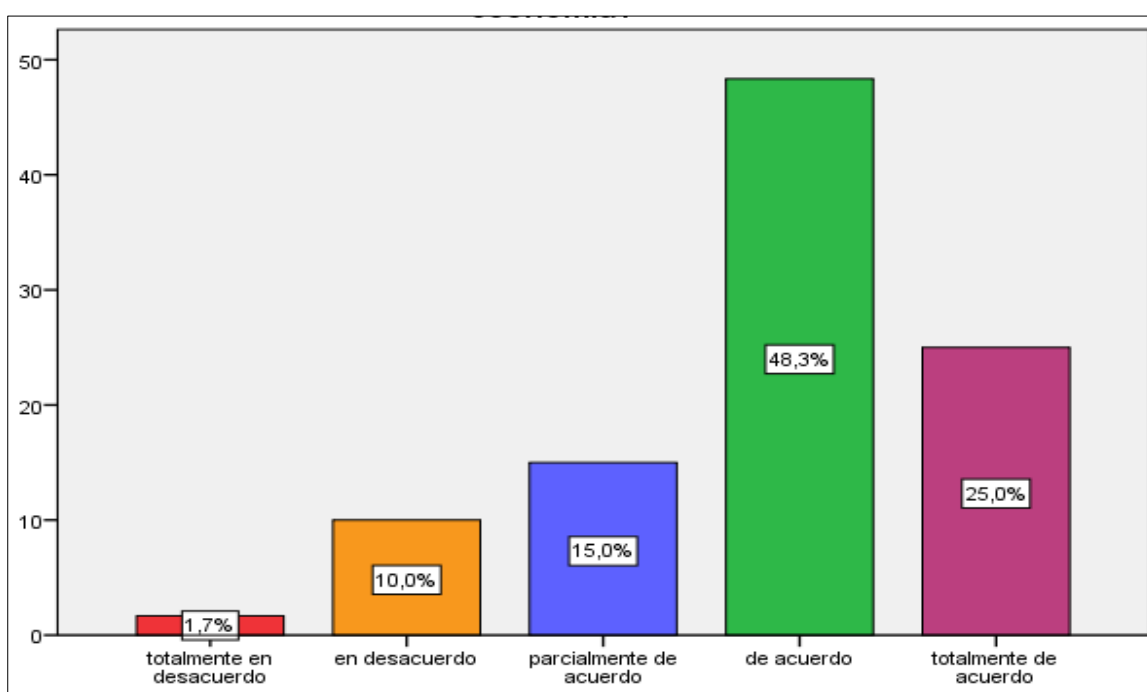
*Figura 28. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre mejora significativa.*

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que realizar esta actividad mejora sus finanzas en el cual observamos que 1 docentes que representan al 1,7% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 9 docentes que representan el 15,0% están en desacuerdo, 11 docentes que representan el 18,3% están parcialmente de acuerdo, 30 docentes que representan el 50,0% están de acuerdo y finalmente 9 docentes que representan el 15,0% de la población están totalmente de acuerdo en considerar que realizar esta actividad mejora sus finanzas.

Tabla 31

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que el que el realizar un presupuesto mensual ayuda a su economía*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	1	1,7
	en desacuerdo	6	10,0
	parcialmente de acuerdo	9	15,0
	de acuerdo	29	48,3
	totalmente de acuerdo	15	25,0
	Total	60	100,0



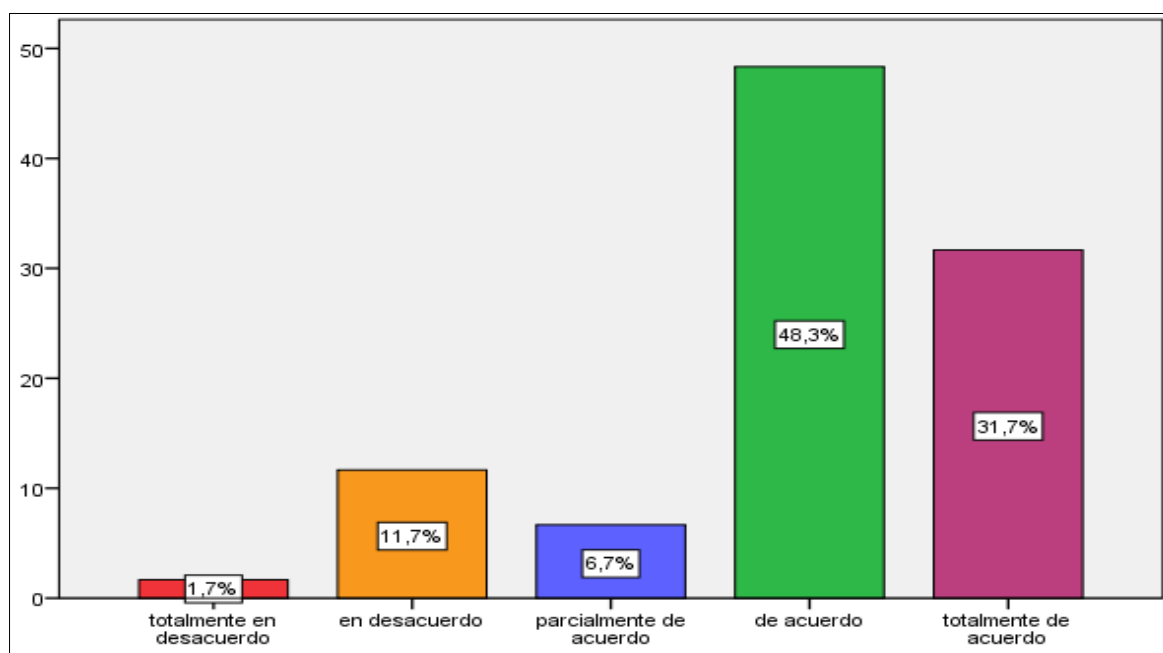
*Figura 29. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre presupuesto mensual.*

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que el realizar un presupuesto mensual ayuda a su economía en el cual observamos que 1 docentes que representan al 1,7% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 6 docentes que representan el 10,0% están en desacuerdo, 9 docentes que representan el 15,0% están parcialmente de acuerdo, 29 docentes que representan el 48,3% están de acuerdo y finalmente 15 docentes que representan el 25,0% de lo población están totalmente de acuerdo en considerar que realizar un presupuesto mensual mejora su economía.

Tabla 32

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que una revisión de sus cuentas mensuales le ayudara saber cuánto ha gastado durante el mes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	1	1,7
	en desacuerdo	7	11,7
	parcialmente de acuerdo	4	6,7
	de acuerdo	29	48,3
	totalmente de acuerdo	19	31,7
	Total	60	100,0



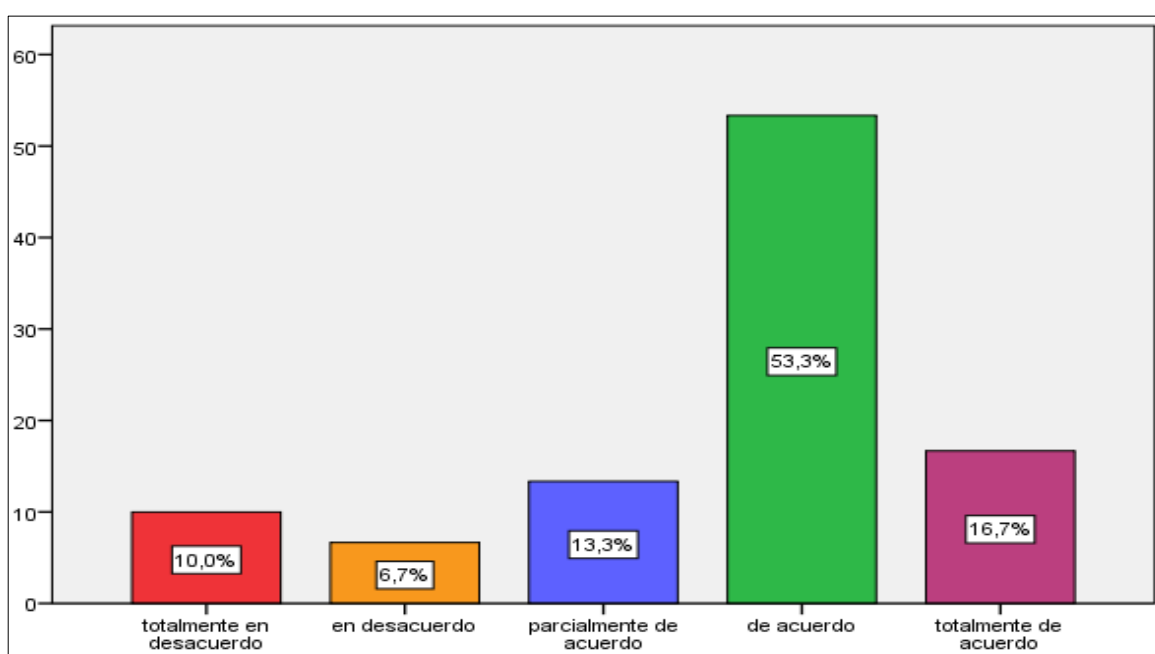
*Figura 30. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre revisión de cuentas mensuales.*

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que una revisión de sus cuentas mensuales le ayuda saber cuánto ha gastado durante un mes en el cual observamos que 1 docentes que representan al 1,7% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 7 docentes que representan el 11,7% están en desacuerdo, 4 docentes que representan el 6,7% están parcialmente de acuerdo, 29 docentes que representan el 48,3% están de acuerdo y finalmente 19 docentes que representan el 31,7% de lo población están totalmente de acuerdo en considerar que una revisión de sus cuentas mensuales le ayuda saber cuánto ha gastado durante un mes.

Tabla 33

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera usted que el llevar cuentas anuales es una manera efectiva de financiar nuestro dinero*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	6	10,0
	en desacuerdo	4	6,7
	parcialmente de acuerdo	8	13,3
	de acuerdo	32	53,3
	totalmente de acuerdo	10	16,7
Total		60	100,0



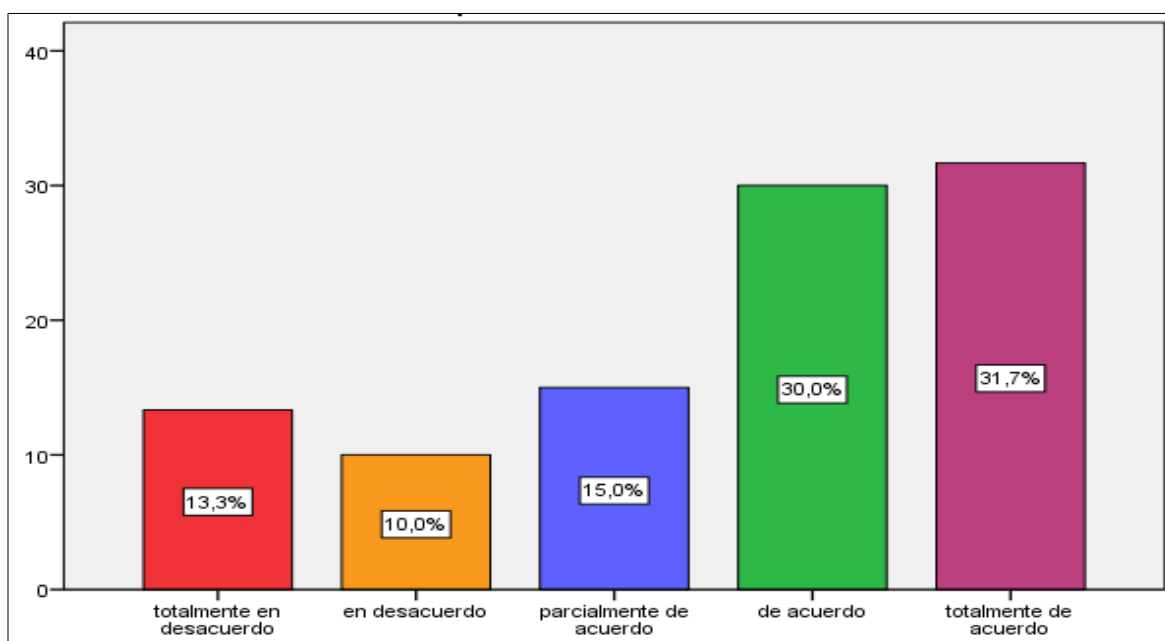
*Figura 31. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre manera efectiva de financiar.*

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que llevar cuentas anuales es una manera efectiva de financiar su dinero en el cual observamos que 6 docentes que representan al 10,0% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 4 docentes que representan el 6,7% están en desacuerdo, 8 docentes que representan el 13,3% están parcialmente de acuerdo, 32 docentes que representan el 53,3% están de acuerdo y finalmente 10 docentes que representan el 16,7% de la población están totalmente de acuerdo en considerar que llevar cuentas anuales es una manera efectiva de financiar su dinero.

Tabla 34

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que la unidad familiar adsorbe más gasto económico que una persona sola*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	8	13,3
	en desacuerdo	6	10,0
	parcialmente de acuerdo	9	15,0
	de acuerdo	18	30,0
	totalmente de acuerdo	19	31,7
	Total	60	100,0



*Figura 32. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre la absorción de gasto.*

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que la unidad familiar absorbe más gasto económico que una persona sola en el cual observamos que 8 docentes que representan al 13,3% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 6 docentes que representan el 10,0% están en desacuerdo, 9 docentes que representan el 15,0% están parcialmente de acuerdo, 18 docentes que representan el 30,0% están de acuerdo y finalmente 19 docentes que representan el 31,7% de la población están totalmente de acuerdo en considerar que la unidad familiar absorbe más gasto económico que una persona sola.



Tabla 35

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Identifica que lleva usted un cálculo de su gasto personal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	2	3,3
	en desacuerdo	6	10,0
	parcialmente de acuerdo	19	31,7
	de acuerdo	25	41,7
	totalmente de acuerdo	8	13,3
	Total	60	100,0

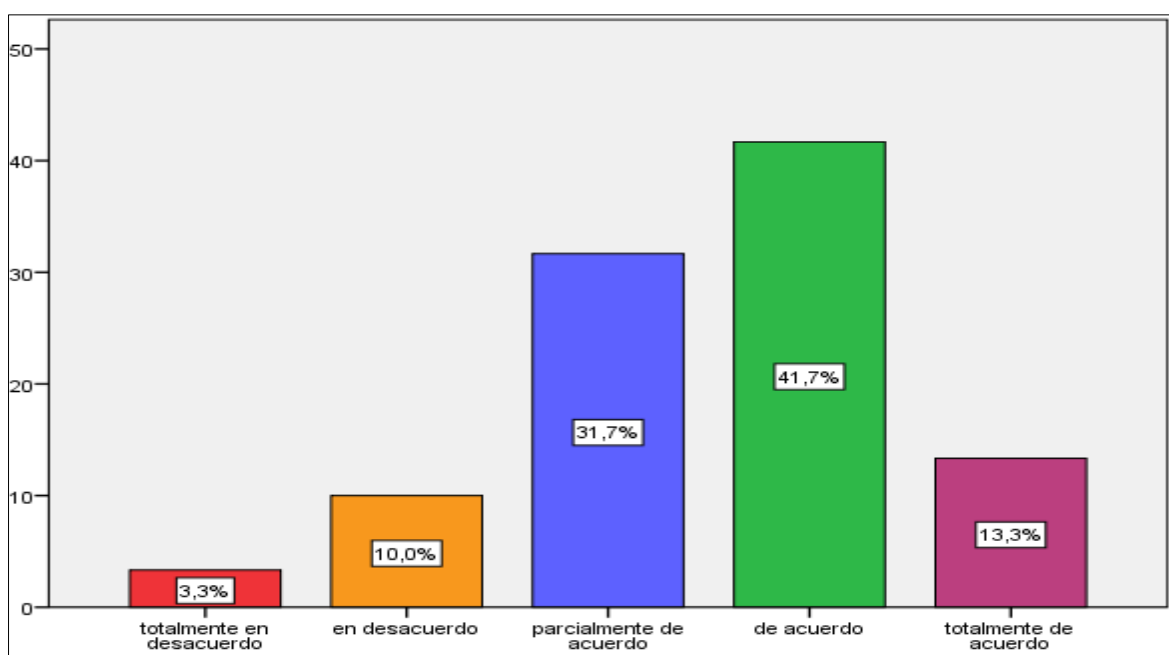


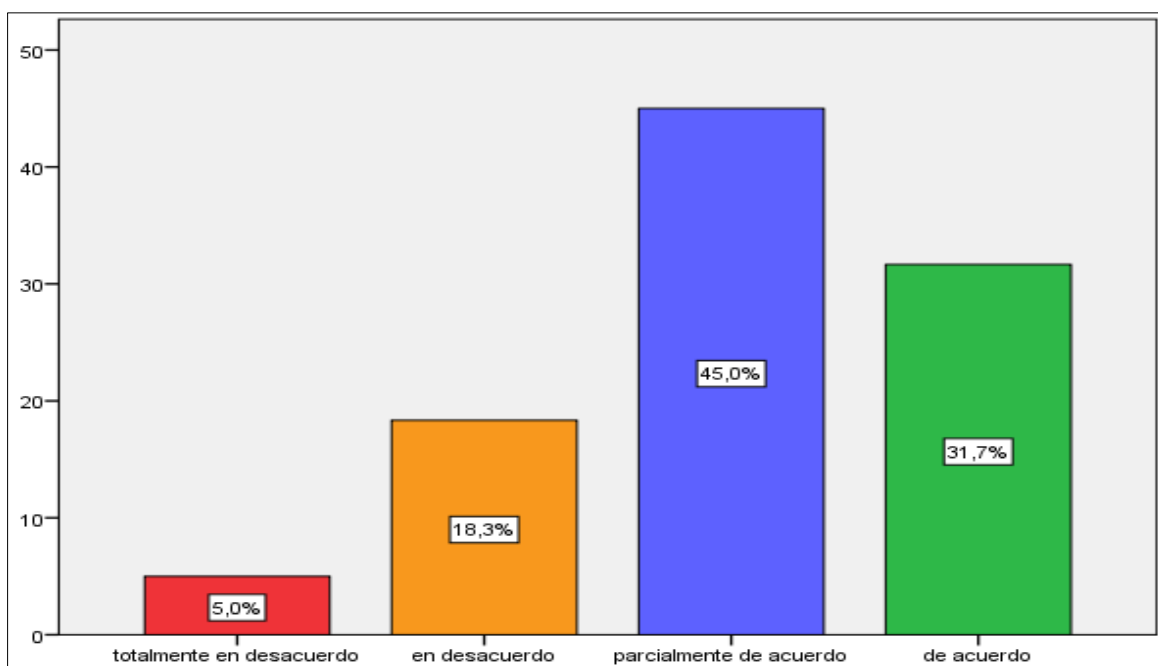
Figura 33. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre el cálculo de gasto personal.

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes identifican que llevan un cálculo de su gasto personal en el cual observamos que 2 docentes que representan al 3,3% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 6 docentes que representan el 10,0% están en desacuerdo, 19 docentes que representan el 31,7% están parcialmente de acuerdo, 25 docentes que representan el 41,7% están de acuerdo y finalmente 8 docentes que representan el 13,3% de la población están totalmente de acuerdo en identificar que llevan un cálculo de su gasto personal.

Tabla 36

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Identifica que los integrantes de su familia realizan dicho calculo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	3	5,0
	en desacuerdo	11	18,3
	parcialmente de acuerdo	27	45,0
	de acuerdo	19	31,7
	Total	60	100,0



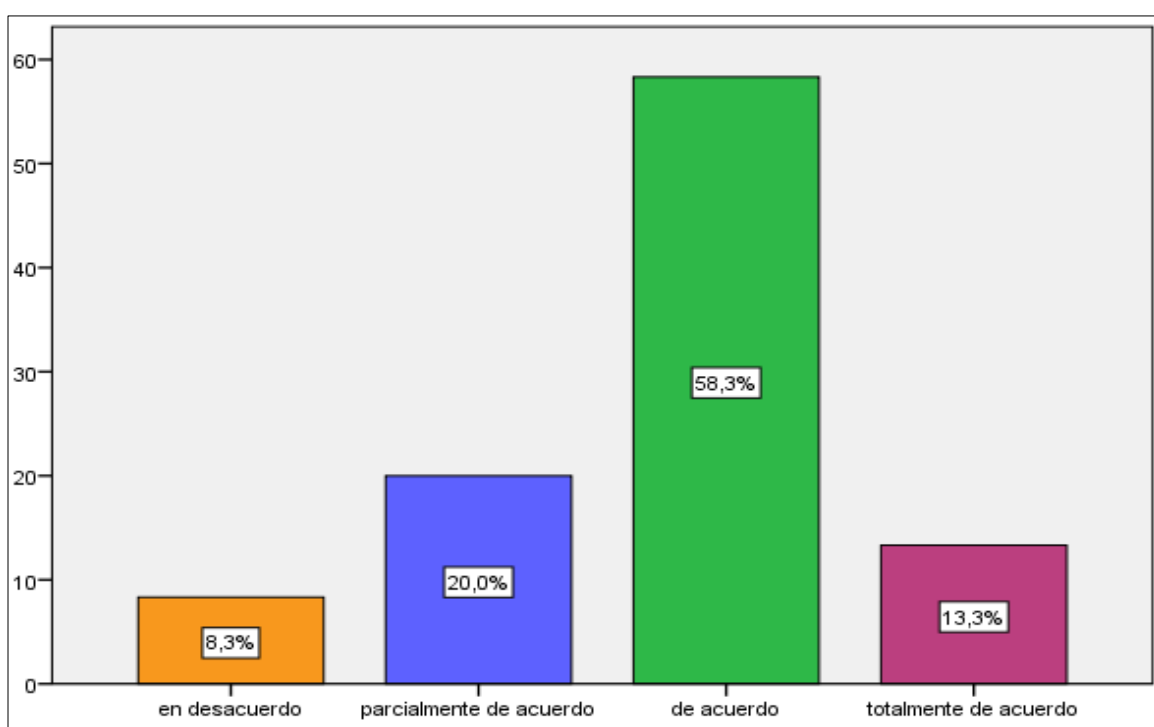
*Figura 34. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre calculo familiar.*

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes identifican que los integrantes de su familia realizan dicho calculo en el cual observamos que 3 docentes que representan al 5,0% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 11 docentes que representan el 18,3% están en desacuerdo, 27 docentes que representan el 45,0% están parcialmente de acuerdo y finalmente 19 docentes que representan el 31,7% de la población que están de acuerdo en identificar que los integrantes de su familia realizan dicho cálculo.

Tabla 37

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que se debe de realizar un cálculo de cuánto gasta de manera continua*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	en desacuerdo	5	8,3
	parcialmente de acuerdo	12	20,0
	de acuerdo	35	58,3
	totalmente de acuerdo	8	13,3
Total		60	100,0



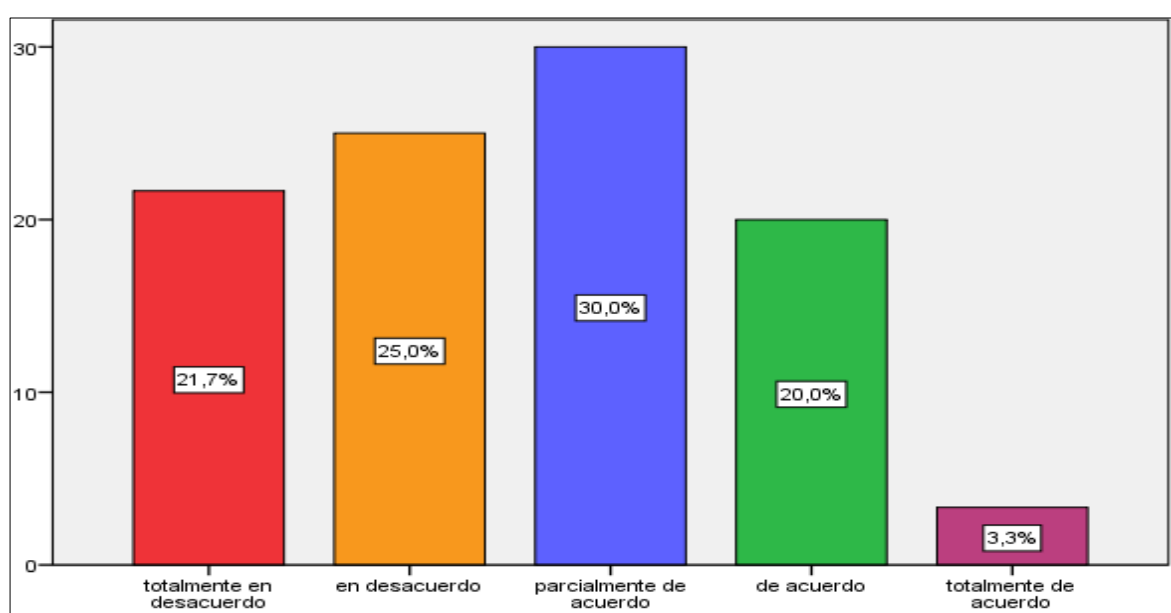
*Figura 35. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre cálculo de gasto continuo.*

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que se debe de realizar un cálculo de cuánto se gasta de manera continua en el cual observamos que 5 docentes que representan el 8,3% están en desacuerdo, de la misma manera 12 docentes que representan el 20,0% están parcialmente de acuerdo, 35 docentes que representan el 58,3% están de acuerdo y finalmente 8 docentes que representan el 13,3% de la población están totalmente de acuerdo en considerar que se debe de realizar un cálculo de cuánto se gasta de manera continua.

Tabla 38

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Identifica que el ingreso (pagos) que recibe cubre sus necesidades fundamentales para él mes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	13	21,7
	en desacuerdo	15	25,0
	parcialmente de acuerdo	18	30,0
	de acuerdo	12	20,0
	totalmente de acuerdo	2	3,3
	Total	60	100,0



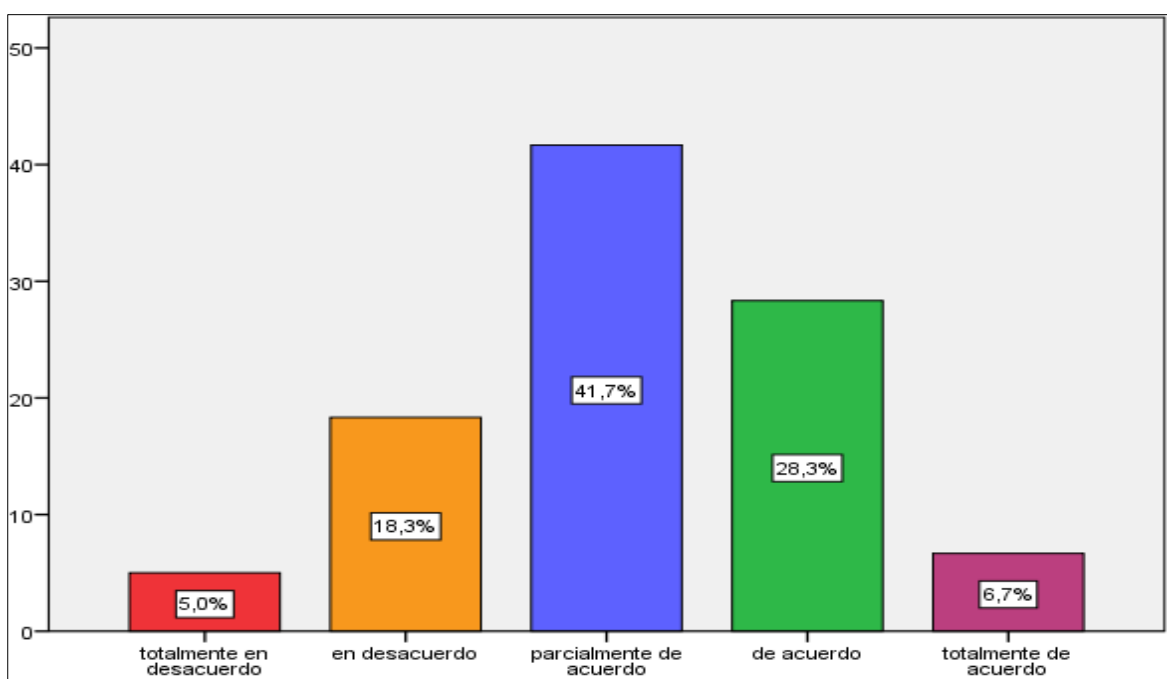
*Figura 36. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre el pago recibido es suficiente para sus gastos.*

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes identifica que el ingreso que recibe cubre sus necesidades fundamentales en el cual observamos que 13 docentes que representan al 21,7% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 15 docentes que representan el 25,0% están en desacuerdo, 18 docentes que representan el 30,0% están parcialmente de acuerdo, 12 docentes que representan el 20,0% están de acuerdo y finalmente 2 docentes que representan el 3,3% de lo población están totalmente de acuerdo en identificar que el ingreso que reciben cubren sus necesidades fundamentales para el mes.

Tabla 39

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Identifica problemas en cuanto al manejo de sus ingresos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	3	5,0
	en desacuerdo	11	18,3
	parcialmente de acuerdo	25	41,7
	de acuerdo	17	28,3
	totalmente de acuerdo	4	6,7
	Total	60	100,0



*Figura 37. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre problemas en el manejo de ingresos.*

En la presente tabla y figura se analizó si existe problema en cuanto al manejo de sus ingresos en el cual observamos que 3 docentes que representan al 5,0% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 11 docentes que representan el 18,3% están en desacuerdo, 25 docentes que representan el 41,7% están parcialmente de acuerdo, 17 docentes que representan el 28,3% están de acuerdo y finalmente 4 docentes que representan el 6,7% de lo población están totalmente de acuerdo en que existe problema en cuanto al manejo de sus ingresos.

Tabla 40

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que debe de también llevar en cuenta los ingresos de los demás integrantes que laboran de la familia*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	1	1,7
	en desacuerdo	6	10,0
	parcialmente de acuerdo	18	30,0
	de acuerdo	28	46,7
	totalmente de acuerdo	7	11,7
	Total	60	100,0

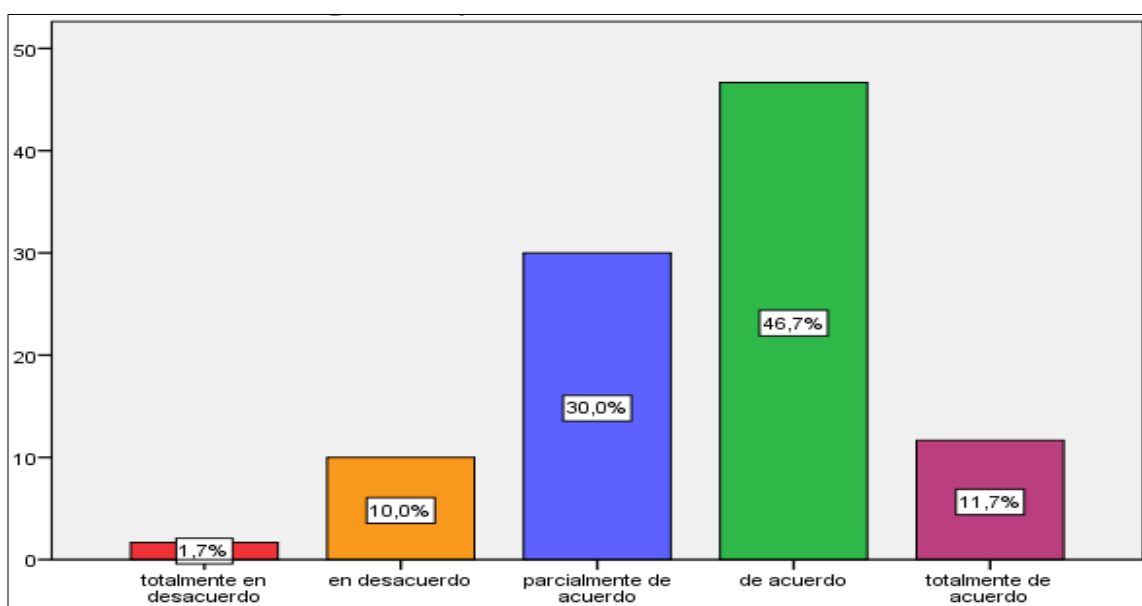


Figura 38. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre la cuenta de ingresos de la familia.

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que deben también llevar en cuenta los ingresos de los integrantes de la familia en el cual observamos que 1 docentes que representan al 1,7% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 6 docentes que representan el 10,0% están en desacuerdo, 18 docentes que representan el 30,0% están parcialmente de acuerdo, 28 docentes que representan el 46,7% están de acuerdo y finalmente 7 docentes que representan el 11,7% de lo población están totalmente de acuerdo en considerar que deben también de llevar en cuenta los ingresos de los integrantes que laboran de la familia.

Tabla 41

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que el invertir en objetos materiales perjudican su finanza personal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	3	5,0
	en desacuerdo	11	18,3
	parcialmente de acuerdo	22	36,7
	de acuerdo	15	25,0
	totalmente de acuerdo	9	15,0
	Total	60	100,0

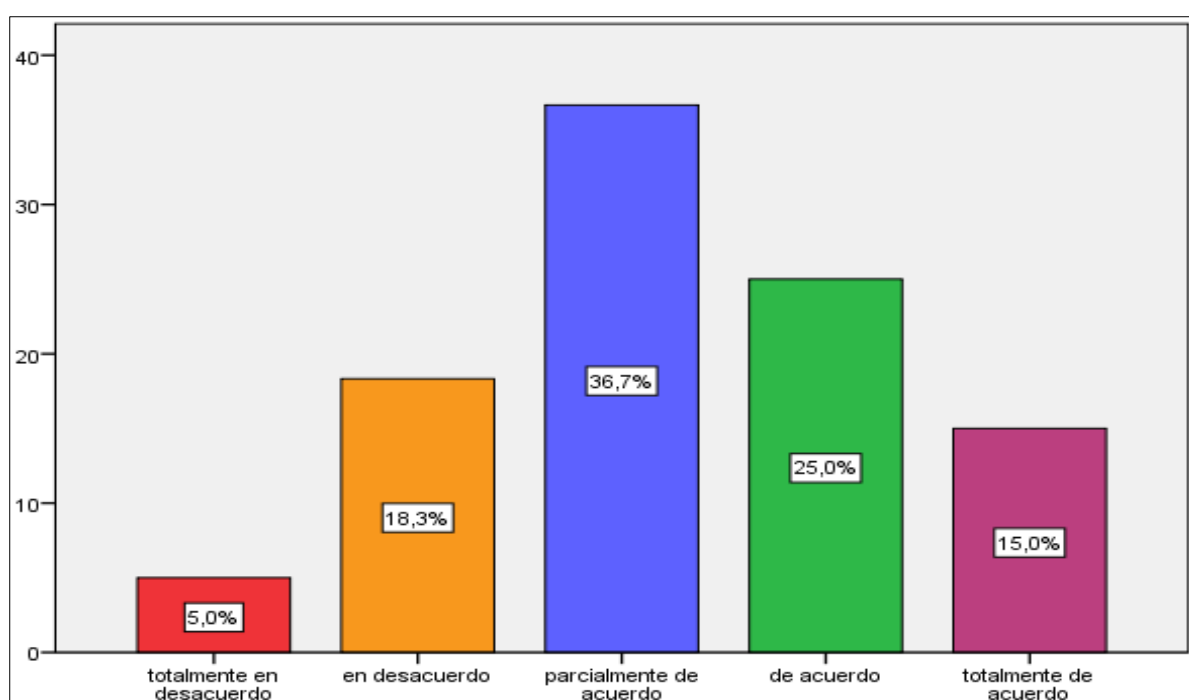


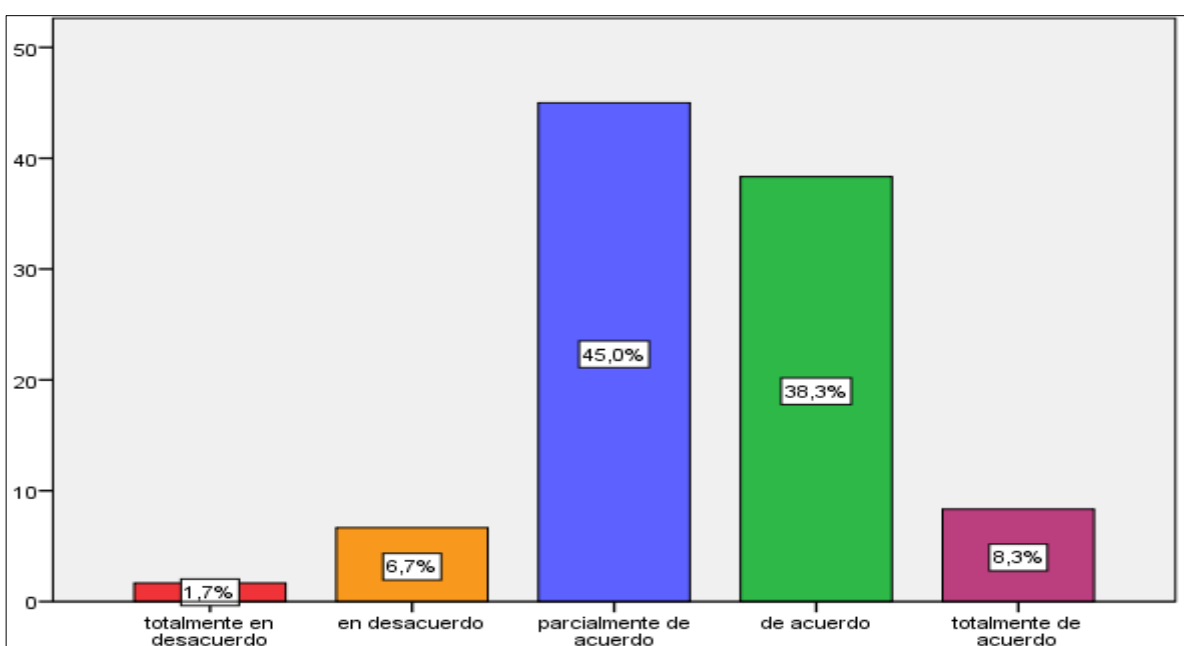
Figura 39. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre inversión en objetos materiales.

En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que el invertir en objetos materiales perjudican su finanza en el cual observamos que 3 docentes que representan al 5,0% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 11 docentes que representan el 18,3% están en desacuerdo, 22 docentes que representan el 36,7% están parcialmente de acuerdo, 15 docentes que representan el 25,0% están de acuerdo y finalmente 9 docentes que representan el 15,0% de la población están totalmente de acuerdo en considerar que el invertir en objetos materiales perjudican su finanza personal.

Tabla 42

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que la inversión en algo material lo beneficie en corto o largo plazo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	1	1,7
	en desacuerdo	4	6,7
	parcialmente de acuerdo	27	45,0
	de acuerdo	23	38,3
	totalmente de acuerdo	5	8,3
	Total	60	100,0



*Figura 40.* Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre beneficio en inversión en lo material.

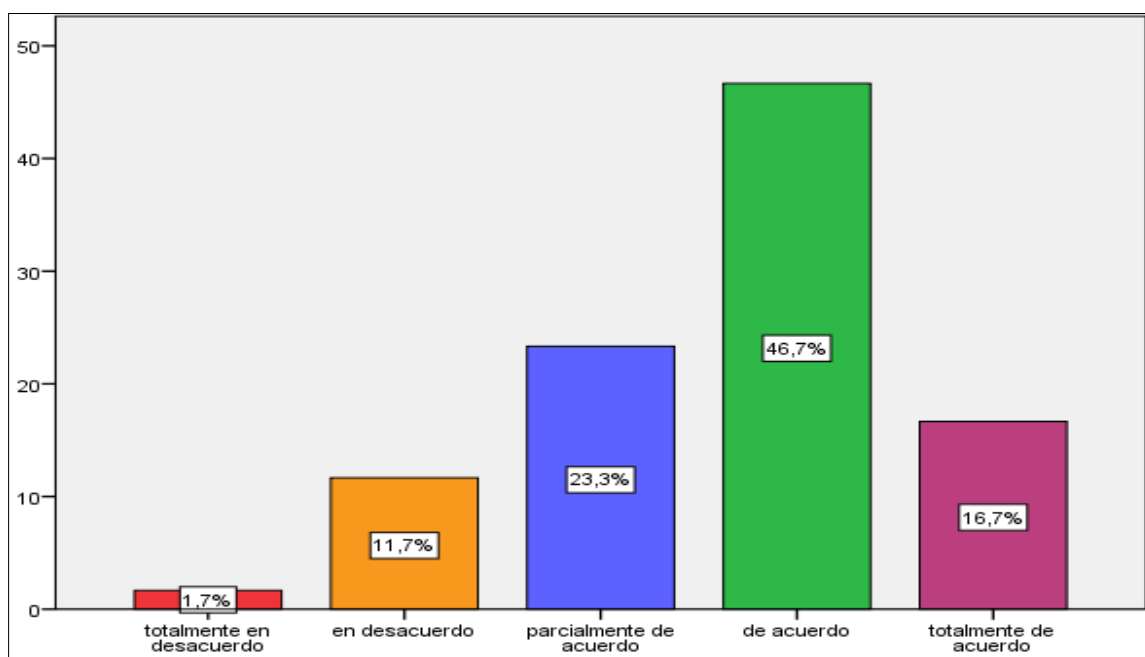
En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que la inversión en algo material lo beneficie en corto o largo plazo en el cual observamos que 1 docentes que representan al 1,7% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 4 docentes que representan el 6,7% están en desacuerdo, 27 docentes que representan el 45,0% están parcialmente de acuerdo, 23 docentes que representan el 38,3% están de acuerdo y finalmente 5 docentes que representan el 8,3% de la población están totalmente de acuerdo en considerar que la inversión en algo material lo beneficie en corto o largo plazo.



Tabla 43

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Identifica patrones de conducta de ahorro en su persona*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	1	1,7
	en desacuerdo	7	11,7
	parcialmente de acuerdo	14	23,3
	de acuerdo	28	46,7
	totalmente de acuerdo	10	16,7
	Total	60	100,0



*Figura 41.* Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre la conducta de ahorro.

En la presente tabla y figura se analizó si existe patrones de conducta de ahorro en su persona en el cual observamos que 1 docentes que representan al 1,7% están totalmente en desacuerdo, de la misma manera 7 docentes que representan el 11,7% están en desacuerdo, 14 docentes que representan el 23,3% están parcialmente de acuerdo, 28 docentes que representan el 46,7% están de acuerdo y finalmente 10 docentes que representan el 16,7% de lo población están totalmente de acuerdo en que existe patrones de conducta de ahorro en su persona.

Tabla 44

*Distribución de frecuencias y porcentajes: Considera que el ahorro beneficia a su finanza personal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	en desacuerdo	2	3,3
	parcialmente de acuerdo	12	20,0
	de acuerdo	23	38,3
	totalmente de acuerdo	23	38,3
Total		60	100,0

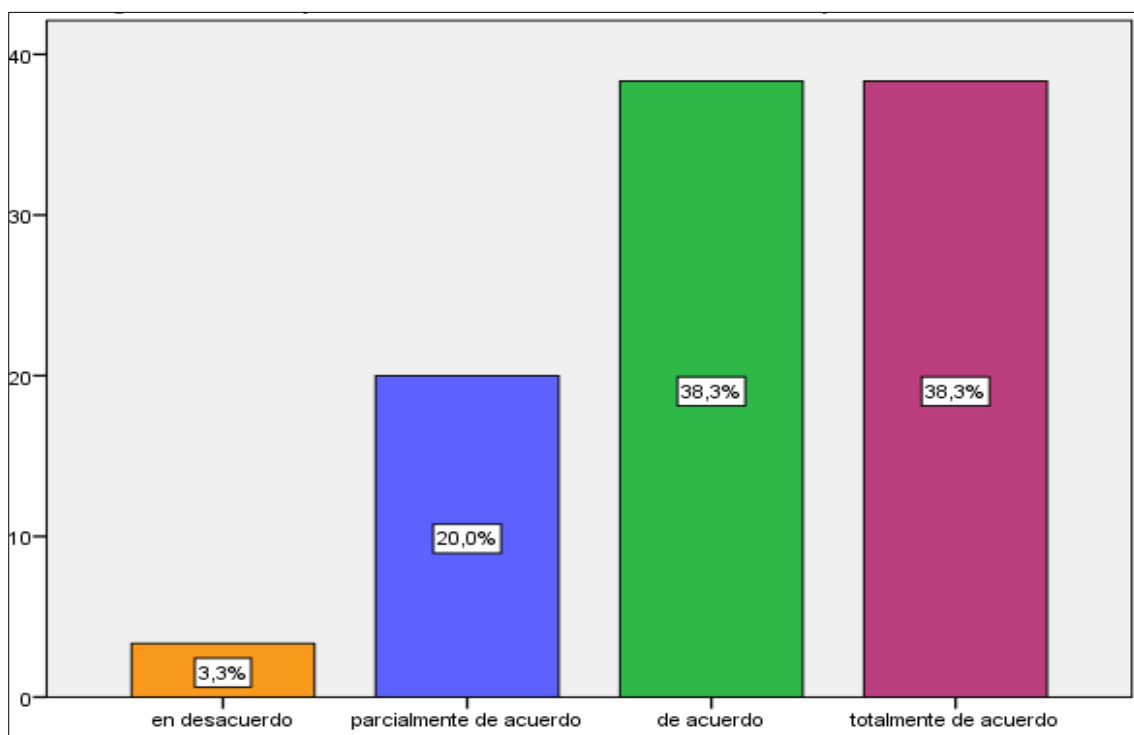


Figura 42. Distribución de porcentajes de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho / según su percepción sobre beneficio del ahorro.

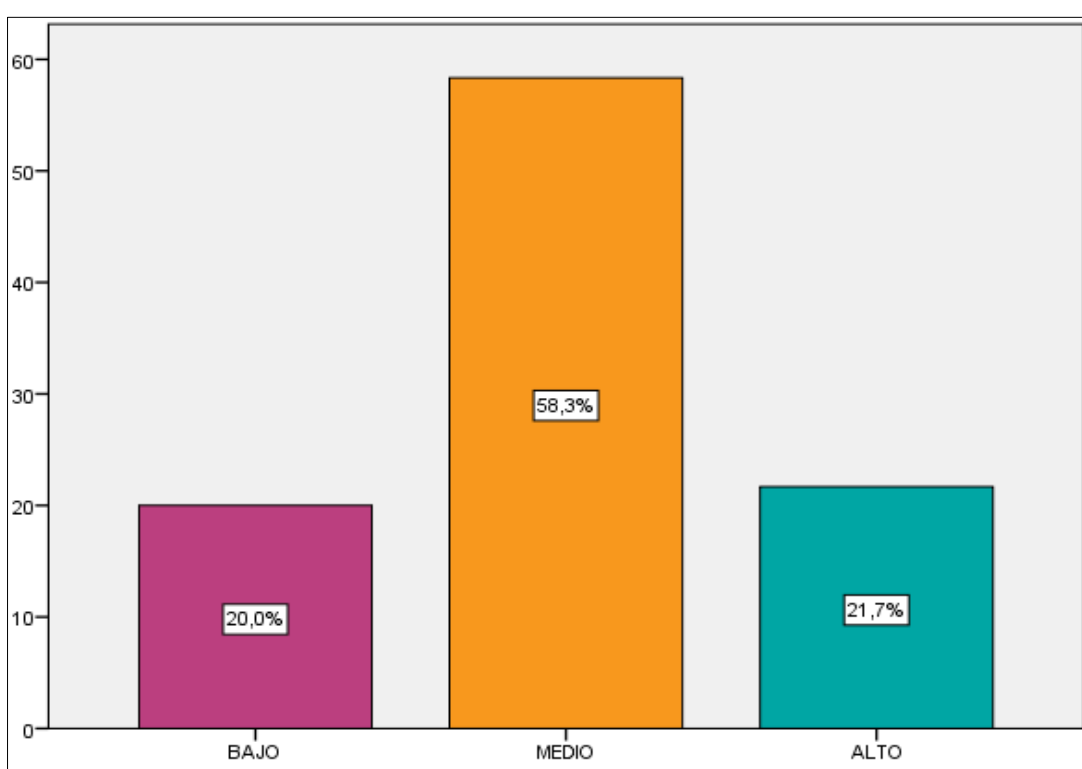
En la presente tabla y figura se analizó si los docentes consideran que el ahorro beneficia a su finanza personal en el cual observamos que 2 docentes que representan el 3,3% están en desacuerdo, de la misma manera 12 docentes que representan el 20,0% están parcialmente de acuerdo, 23 docentes que representan el 38,3% están de acuerdo y finalmente 23 docentes que representan el 38,3% de la población están totalmente de acuerdo en considerar que el ahorro beneficia a su finanza personal.

#### 4.2.2. Descriptivas por Dimensión.

Tabla 45

*Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la variable Gestión de la Remuneración Agrupado*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	12	20,0
	MEDIO	35	58,3
	ALTO	13	21,7
	Total	60	100,0



*Figura 43. Distribución de porcentajes según percepción sobre el nivel de la variable Gestión de la Remuneración.*

En la presente tabla y figura se analizó; sobre la percepción del nivel de la variable en la gestión de la remuneración a los docentes, podemos observar que 12 docentes que representan al 20,0% del universo en estudio expresan un nivel bajo, de la misma manera 35 docentes que representan el 58,3% representan un nivel medio y finalmente 13 docentes que representan el 21,7% de la población presenta un nivel alto en la percepción de la gestión de la remuneración a los docentes.

Tabla 46

*Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión Estructura Salarial Agrupado*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	12	20,0
	MEDIO	34	56,7
	ALTO	14	23,3
	Total	60	100,0

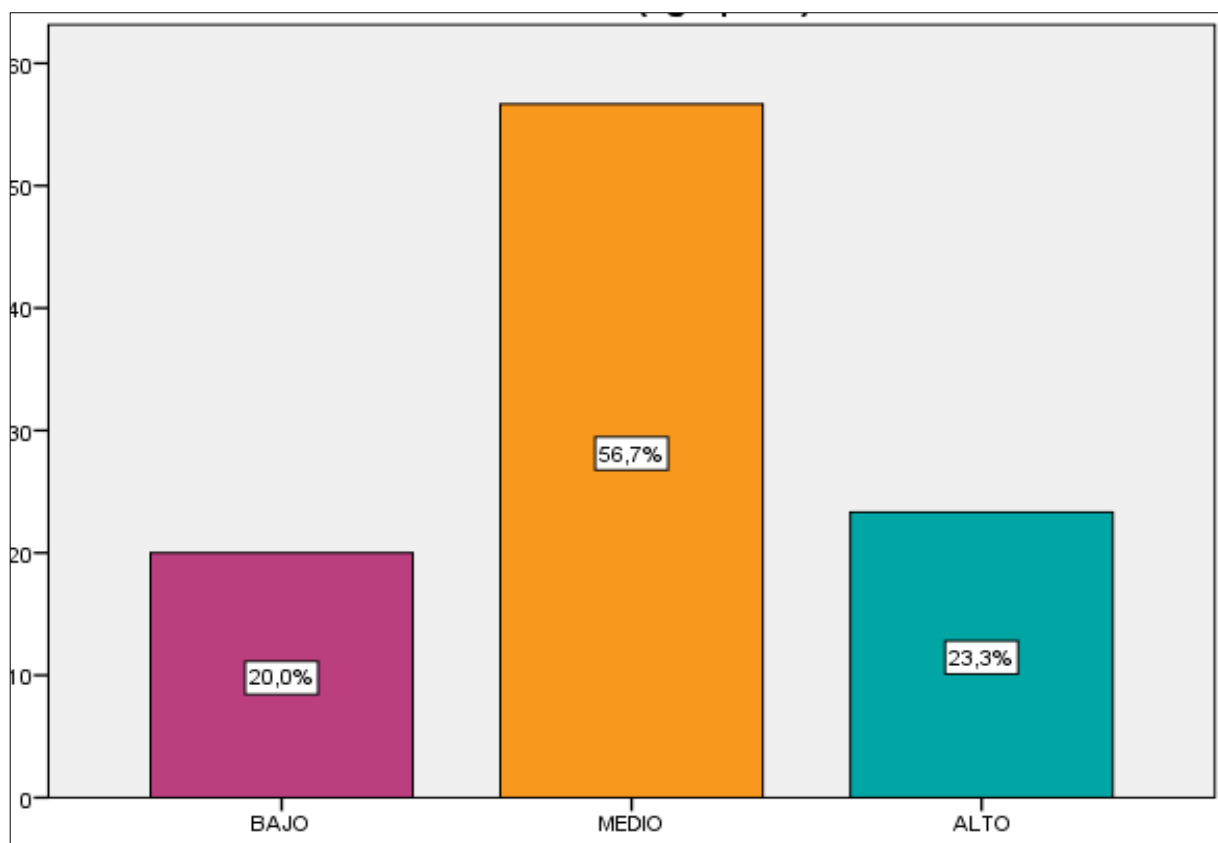


Figura 44. Distribución de porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión Estructura Salarial.

En la presente tabla y figura se analizó; sobre la percepción del nivel de la dimensión estructura salarial de los docentes, podemos observar que 12 docentes que representan al 20,0% del universo en estudio expresan un nivel bajo, de la misma manera 34 docentes que representan el 56,7% representan un nivel medio y finalmente 14 docentes que representan el 23,3% de la población presenta un nivel alto en la percepción de la estructura salarial de los docentes.

Tabla 47

*Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión Incentivos Agrupado*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	14	23,3
	MEDIO	31	51,7
	ALTO	15	25,0
	Total	60	100,0

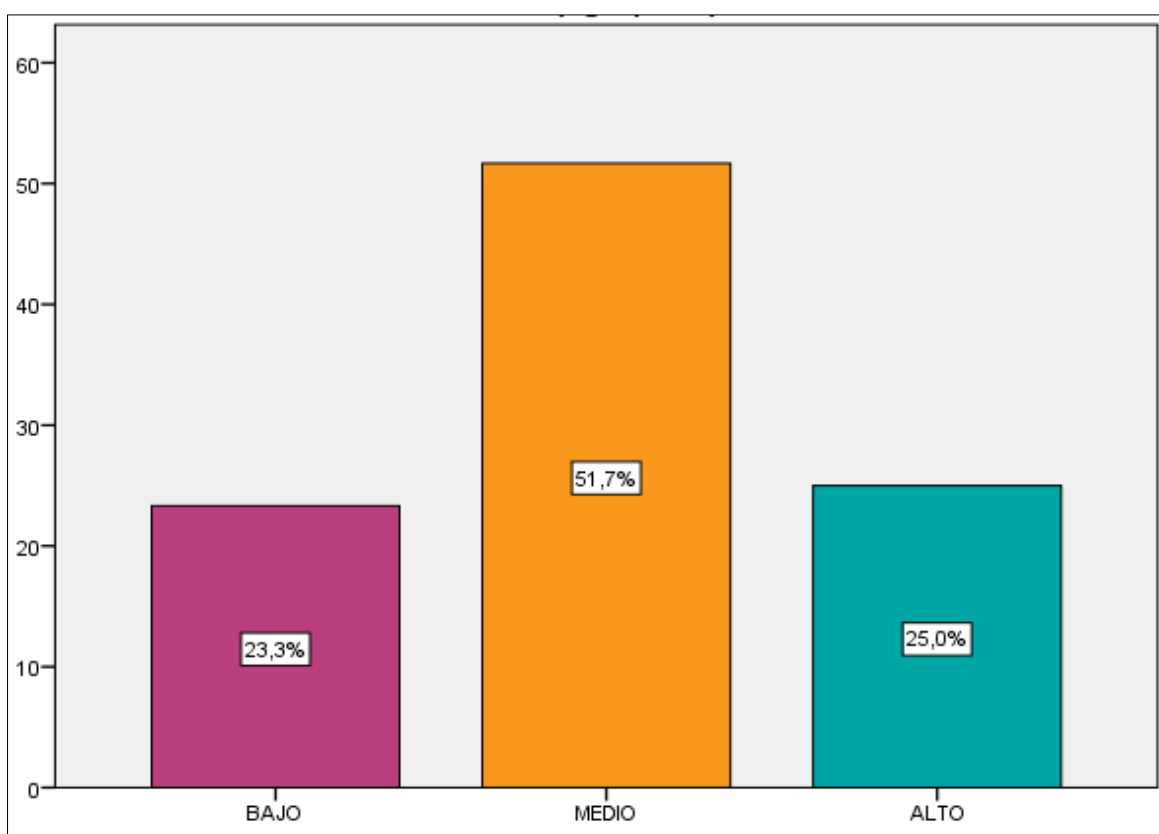


Figura 45. Distribución de porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión Incentivos.

En la presente tabla y figura se analizó; sobre la percepción del nivel de la dimensión incentivos de los docentes, podemos observar que 14 docentes que representan al 23,3% del universo en estudio expresan un nivel bajo, de la misma manera 31 docentes que representan el 51,7% representan un nivel medio y finalmente 15 docentes que representan el 25,0% de la población presenta un nivel alto en la percepción de incentivos de los docentes.

Tabla 48

*Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión Proceso Gerencial Agrupado*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	14	23,3
	MEDIO	34	56,7
	ALTO	12	20,0
	Total	60	100,0

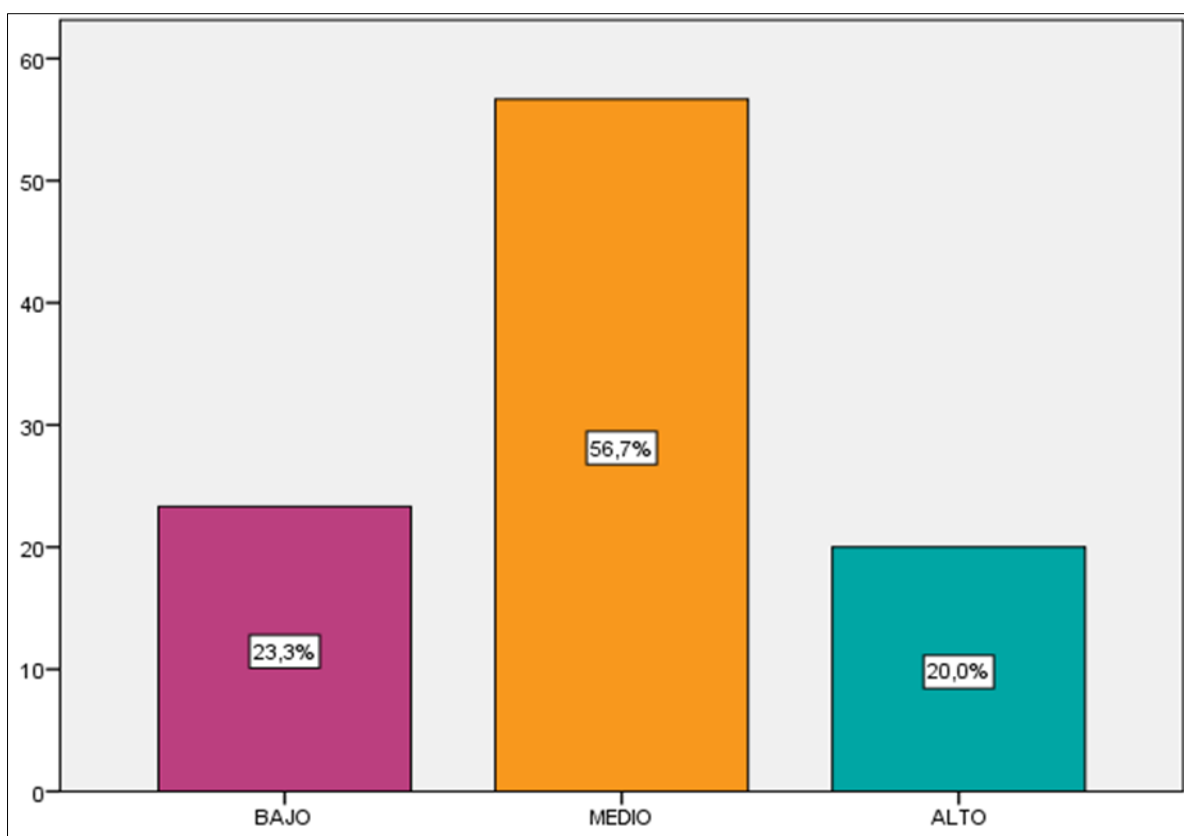


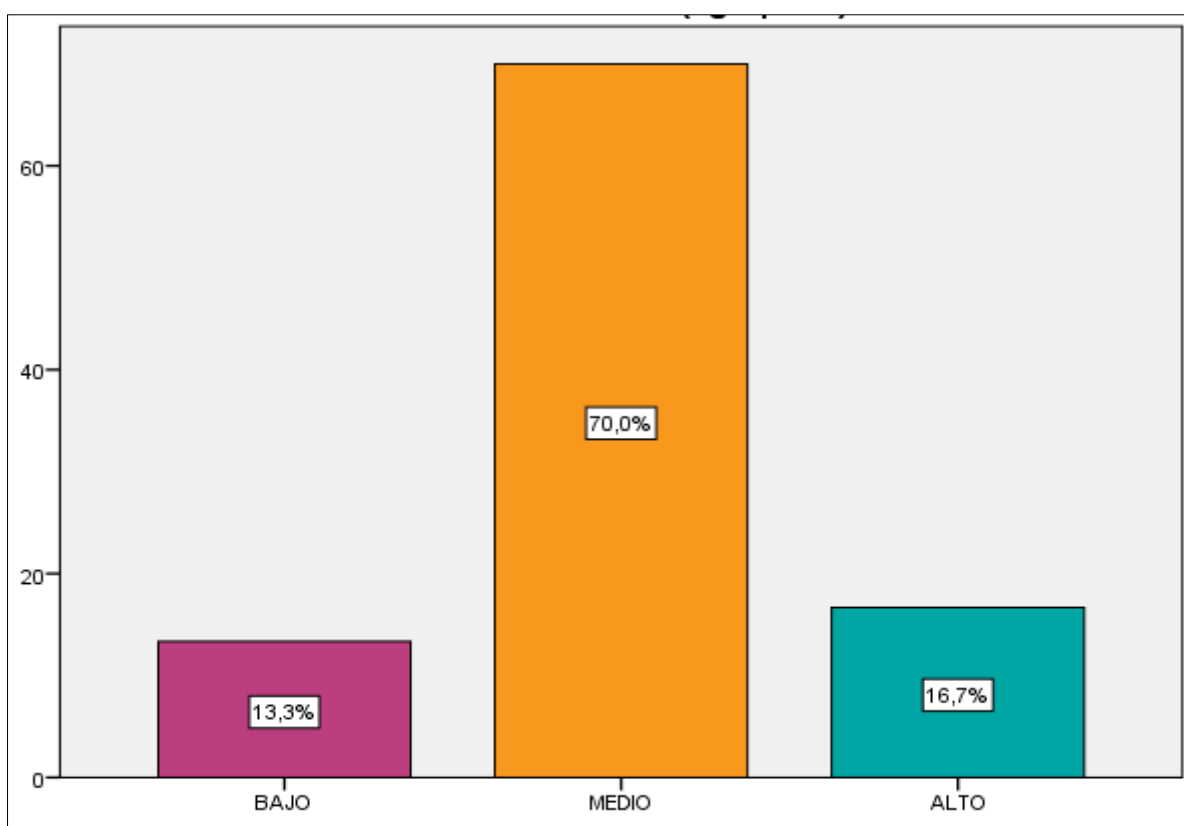
Figura 46. Distribución de porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión Proceso Gerencial.

En la presente tabla y figura se analizó; sobre la percepción del nivel de la dimensión proceso gerencial a los docentes, podemos observar que 14 docentes que representan al 23,3% del universo en estudio expresan un nivel bajo, de la misma manera 34 docentes que representan el 56,7% representan un nivel medio y finalmente 12 docentes que representan el 20,0% de la población presenta un nivel alto en la percepción del proceso gerencial a los docentes.

Tabla 49

*Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la variable Finanzas Personales Agrupado*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	8	13,3
	MEDIO	42	70,0
	ALTO	10	16,7
	Total	60	100,0



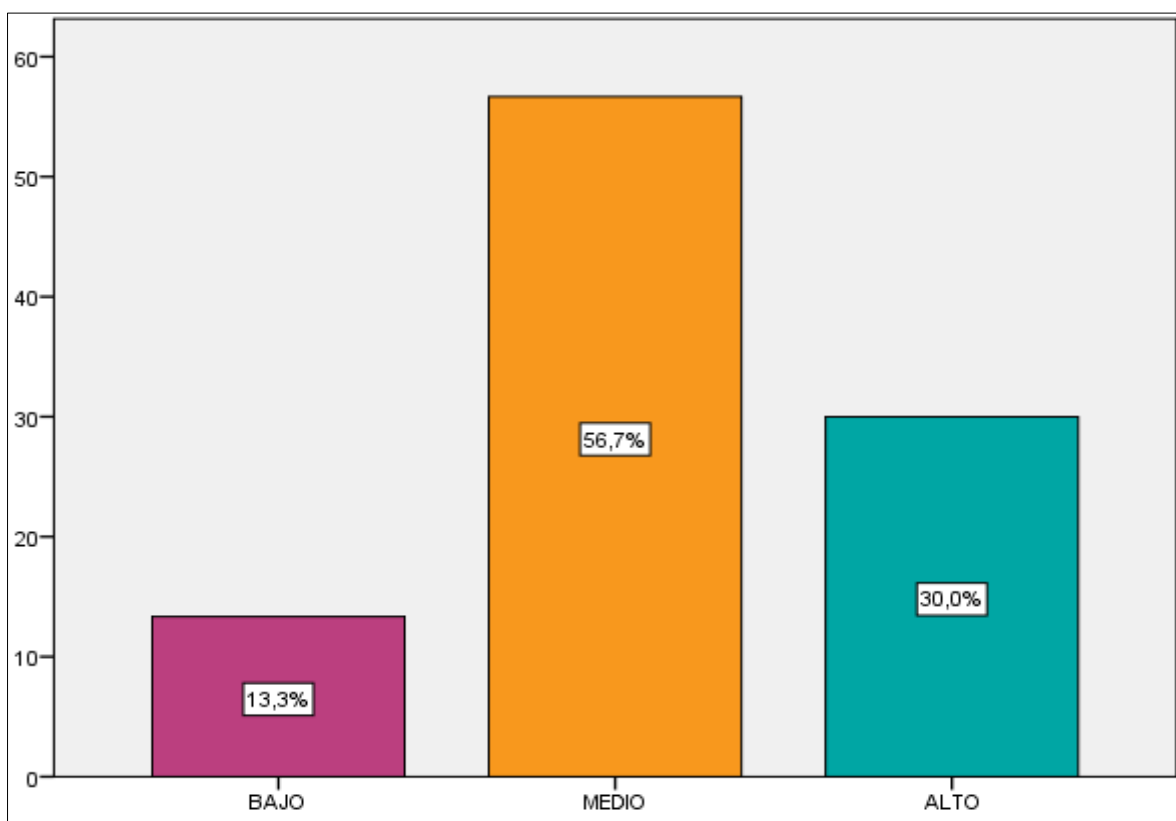
*Figura 47. Distribución de porcentajes según percepción sobre el nivel de la variable Finanzas Personales.*

En la presente tabla y figura se analizó; sobre la percepción del nivel de la variable en las finanzas personales de los docentes, podemos observar que 8 docentes que representan al 13,3% del universo en estudio expresan un nivel bajo, de la misma manera 42 docentes que representan el 70,0% representan un nivel medio y finalmente 10 docentes que representan el 16,7% de la población presenta un nivel alto en la percepción de las fianzas personales de los docentes.

Tabla 50

*Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión Presupuesto Personal Agrupado*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	8	13,3
	MEDIO	34	56,7
	ALTO	18	30,0
	Total	60	100,0



*Figura 48. Distribución de porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión Presupuesto Personal.*

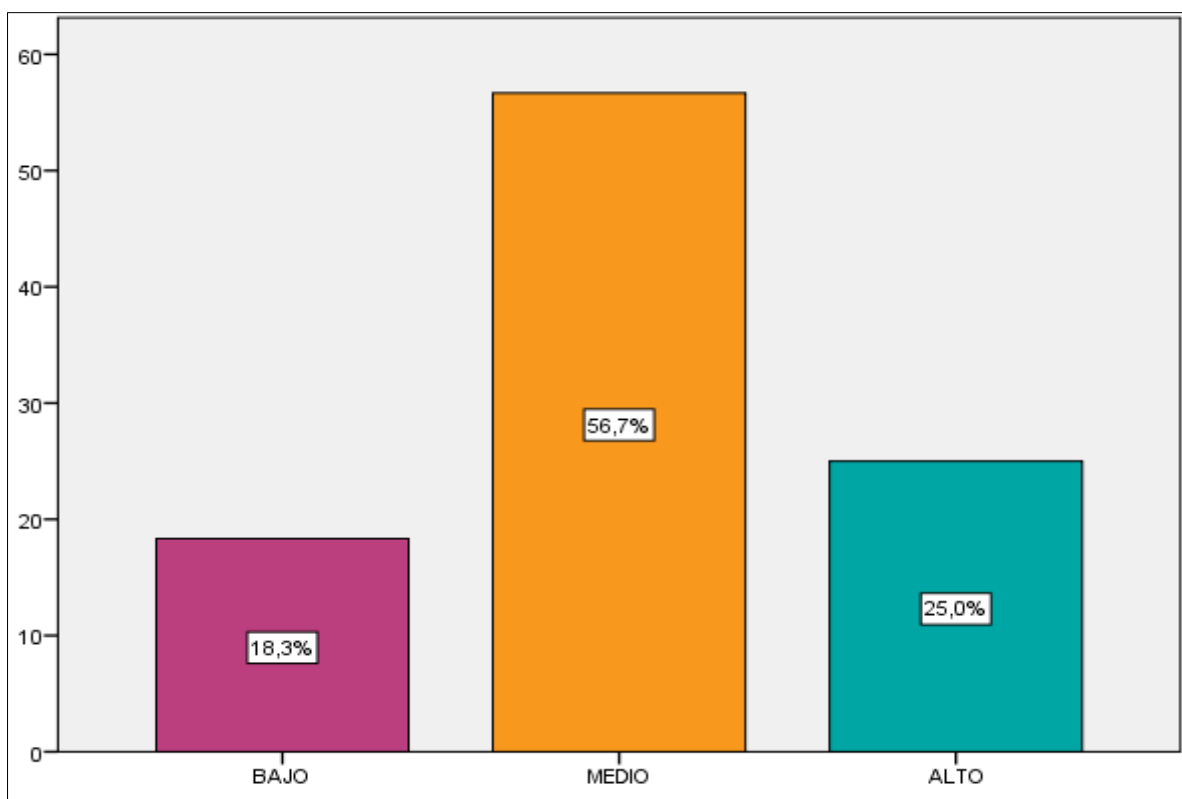
En la presente tabla y figura se analizó; sobre la percepción del nivel de la dimensión presupuesto personal de los docentes, podemos observar que 8 docentes que representan al 13,3% del universo en estudio expresan un nivel bajo, de la misma manera 34 docentes que representan el 56,7% representan un nivel medio y finalmente 18 docentes que representan el 30,0% de la población presenta un nivel alto en la percepción del presupuesto personal de los docentes.



Tabla 51

*Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión Presupuesto Familiar Agrupado*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	11	18,3
	MEDIO	34	56,7
	ALTO	15	25,0
	Total	60	100,0



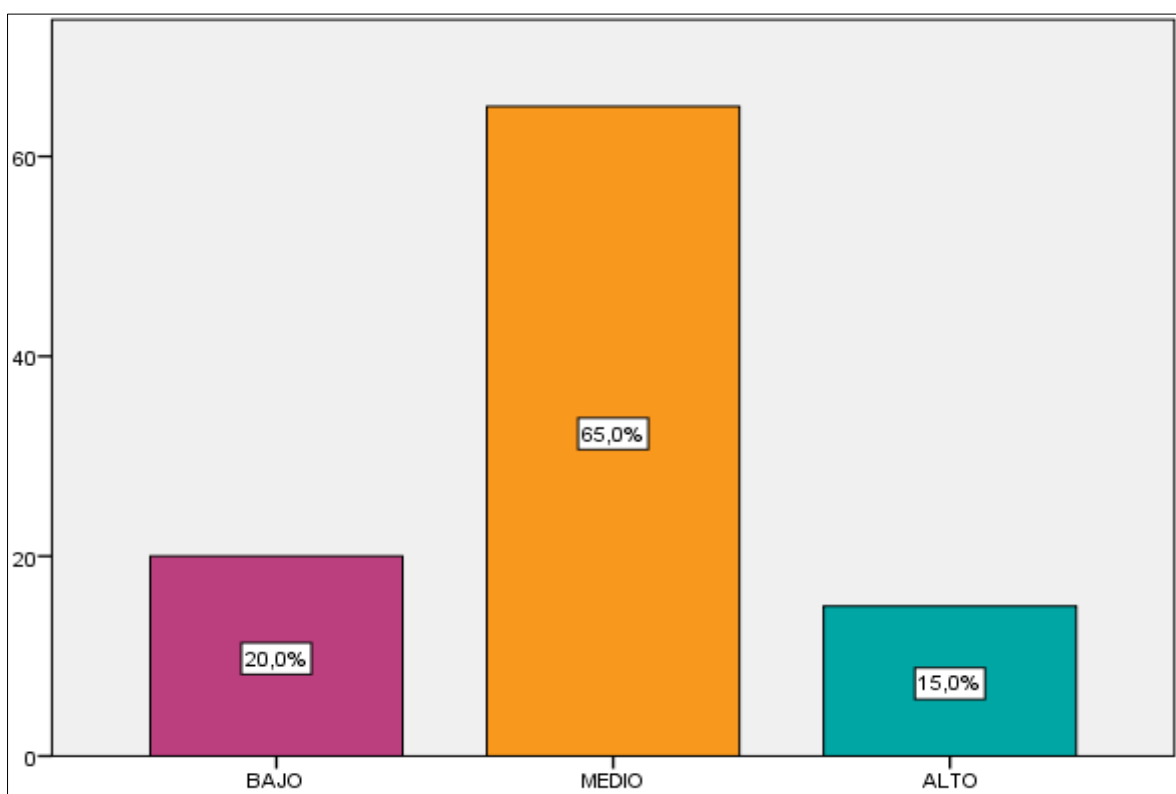
*Figura 49. Distribución de porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión Presupuesto Familiar.*

En la presente tabla y figura se analizó; sobre la percepción del nivel del presupuesto familiar de los docentes, podemos observar que 11 docentes que representan al 18,3% del universo en estudio expresan un nivel bajo, de la misma manera 34 docentes que representan el 56,7% representan un nivel medio y finalmente 15 docentes que representan el 25,0% de la población presenta un nivel alto en la percepción del presupuesto familiar de los docentes.

Tabla 52

*Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión Inteligencia Financiera Agrupado*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	12	20,0
	MEDIO	39	65,0
	ALTO	9	15,0
	Total	60	100,0



*Figura 50. Distribución de porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión Inteligencia Financiera.*

En la presente tabla y figura se analizó; sobre la percepción del nivel de la dimensión inteligencia financiera de los docentes, podemos observar que 12 docentes que representan al 20,0% del universo en estudio expresan un nivel bajo, de la misma manera 39 docentes que representan el 65,0% representan un nivel medio y finalmente 9 docentes que representan el 15,0% de la población presenta un nivel alto en la percepción de la inteligencia financiera de los docentes.

### 4.2.3. Prueba de Normalidad

Tabla 53

*Pruebas de normalidad de las Variables Gestión de la Remuneración y Finanzas Personales*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTION DE LA REMUNERACION	,171	60	,000	,907	60	,000
FINANZAS PERSONALES	,182	60	,000	,877	60	,000

Observamos en este cuadro, al aplicar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, que la sigma nos arroja un puntaje menor a 0.05 siendo este 0.000 lo cual según la teoría estadística a nuestra correlación le pertenece el estadístico RHO de Sperman.

### 4.3. Resultados Inferenciales

Tabla 54

Descripción de las correlaciones entre las variables Gestión de la Remuneración y la variable Finanzas Personales

			GESTION DE LA EMUNERACION	FINANZAS PERSONALES
Rho	de	GESTION DE LA REMUNERACION	1,000	,261*
Spearman		N	.	,044
			60	60
		FINANZAS PERSONALES	,261*	1,000
			,044	.
			60	60

En la tabla N° 52 se presenta una correlación baja resultante de la aplicación del estadístico de RHO de Spearman al 0.044. Encontrándose que existe relación significativa entre la variable Gestión de la Remuneración y la variable Finanzas Personales; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

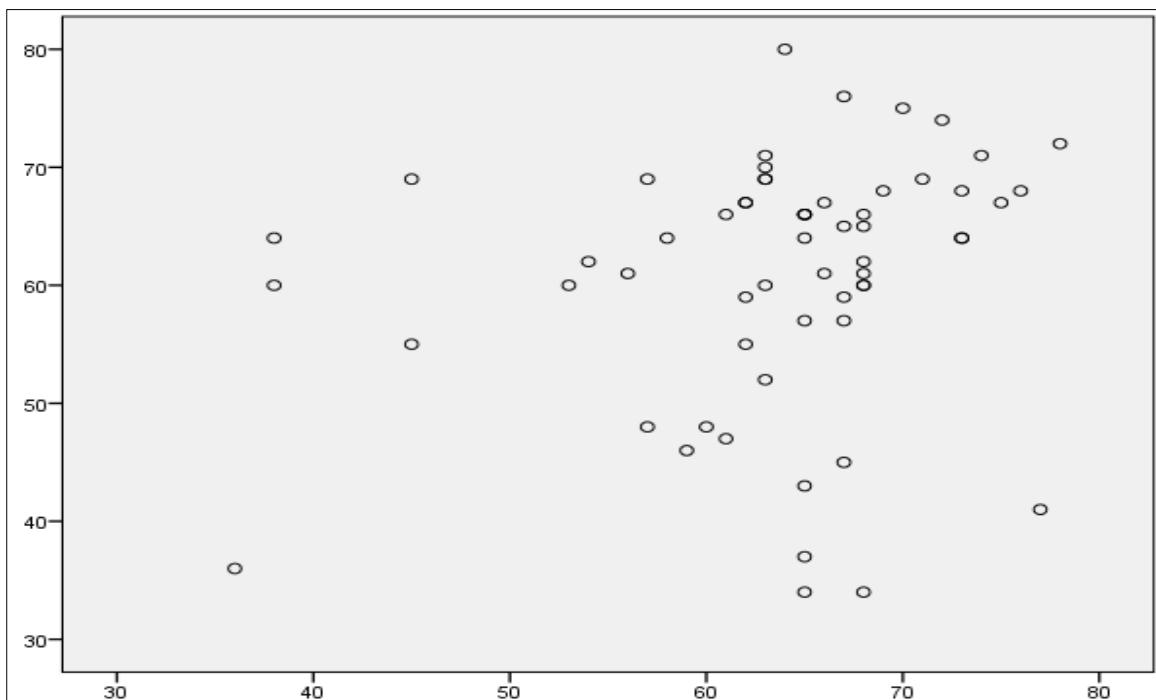


Figura 51. Dispersión de las correlaciones entre las variables Gestión de la Remuneración y la variable Finanzas Personales

Tabla 55

Descripción de las correlaciones entre las variables Gestión de la Remuneración y la dimensión Presupuesto Personal

		GESTION DE LA REMUNERACION		Presupuesto Personal	
Rho de Spearman	GESTION DE LA REMUNERACION	Coeficiente de correlación	de 1,000	,094	
		Sig. (bilateral)	.	,475	
		N	60	60	
	Presupuesto Personal	Coeficiente de correlación	de ,094	1,000	
		Sig. (bilateral)	,475	.	
		N	60	60	

En la tabla N° 53 se presenta una correlación alta resultante de la aplicación del estadístico de RHO de Spearman al 0.475. Encontrándose que no existe relación significativa entre la variable Gestión de la Remuneración y la dimensión Presupuesto Personal; por lo tanto, se rechaza la hipótesis.

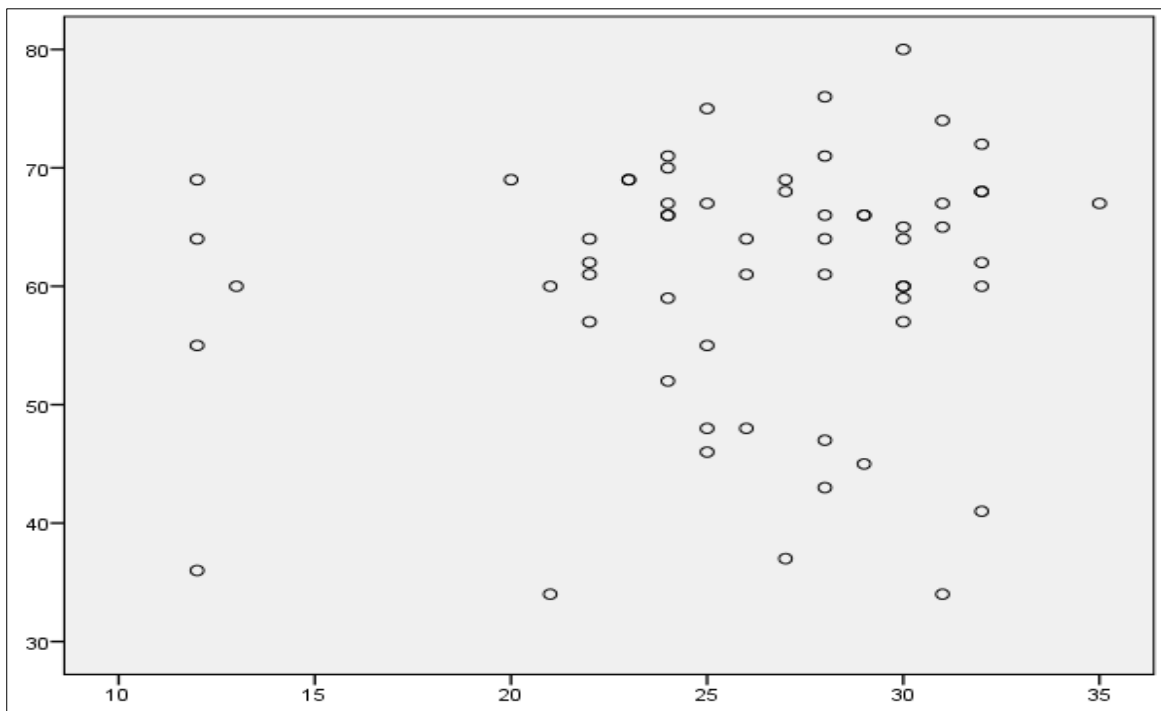


Figura 52. Dispersión de las correlaciones entre las variables Gestión de la Remuneración y la dimensión Presupuesto Personal

Tabla 56

Descripción de las correlaciones entre las variables Gestión de la Remuneración y la dimensión Presupuesto Familiar

		GESTION DE LA REMUNERACION	Presupuesto Familiar
Rho Spearman	de	Coeficiente de correlación	de
		Sig. (bilateral)	
		N	
	de	Coeficiente de correlación	de
		Sig. (bilateral)	
		N	

En la tabla N° 54 se presenta una correlación baja resultante de la aplicación del estadístico de RHO de Spearman al 0.003. Encontrándose que existe relación significativa entre la variable Gestión de la Remuneración y la dimensión Presupuesto Familiar; por lo tanto, se acepta la hipótesis.

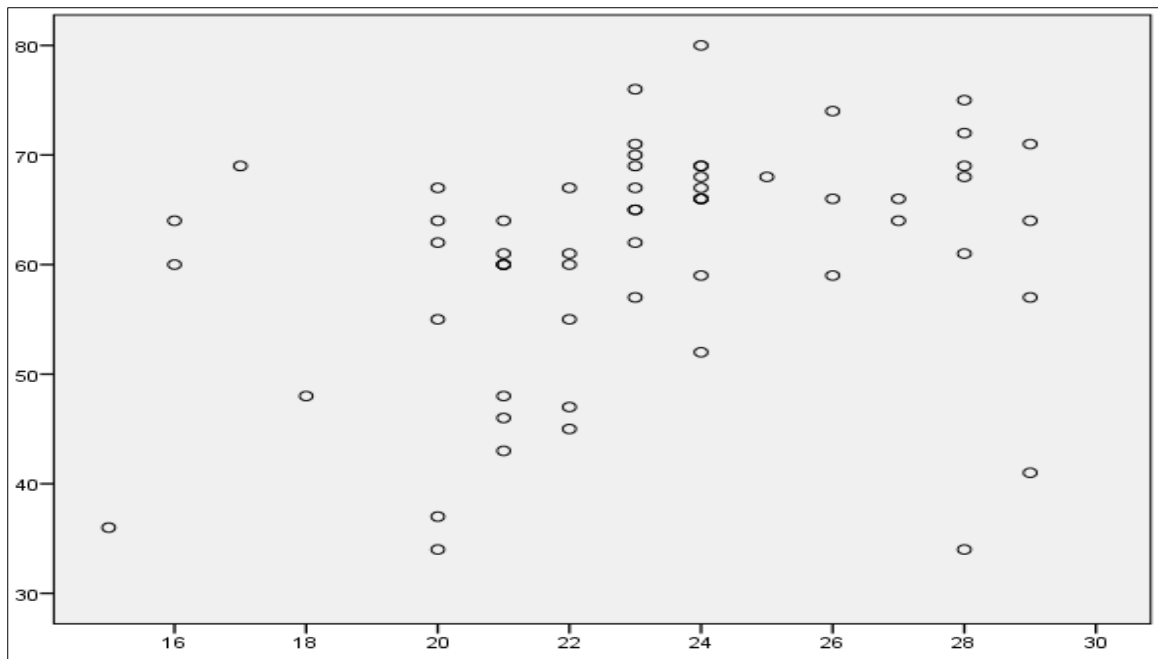


Figura 53. Dispersión de las correlaciones entre las variables Gestión de la Remuneración y la dimensión Presupuesto Familiar

Tabla 57

Descripción de las correlaciones entre las variables Gestión de la Remuneración y la dimensión Inteligencia Financiera.

	GESTION DE LA REMUNERACION	Inteligencia Financiera
Rho de Spearman		
	Coeficiente de correlación	de 1,000
	Sig. (bilateral)	,237
	N	,068
		60
	Coeficiente de correlación	,237
	Sig. (bilateral)	,068
	N	,
		60

En la tabla N° 55 se presenta una correlación baja resultante de la aplicación del estadístico de RHO de Spearman al 0.068. Encontrándose que existe relación significativa entre la variable Gestión de la Remuneración y la dimensión Inteligencia Financiera; por lo tanto, se acepta la hipótesis.

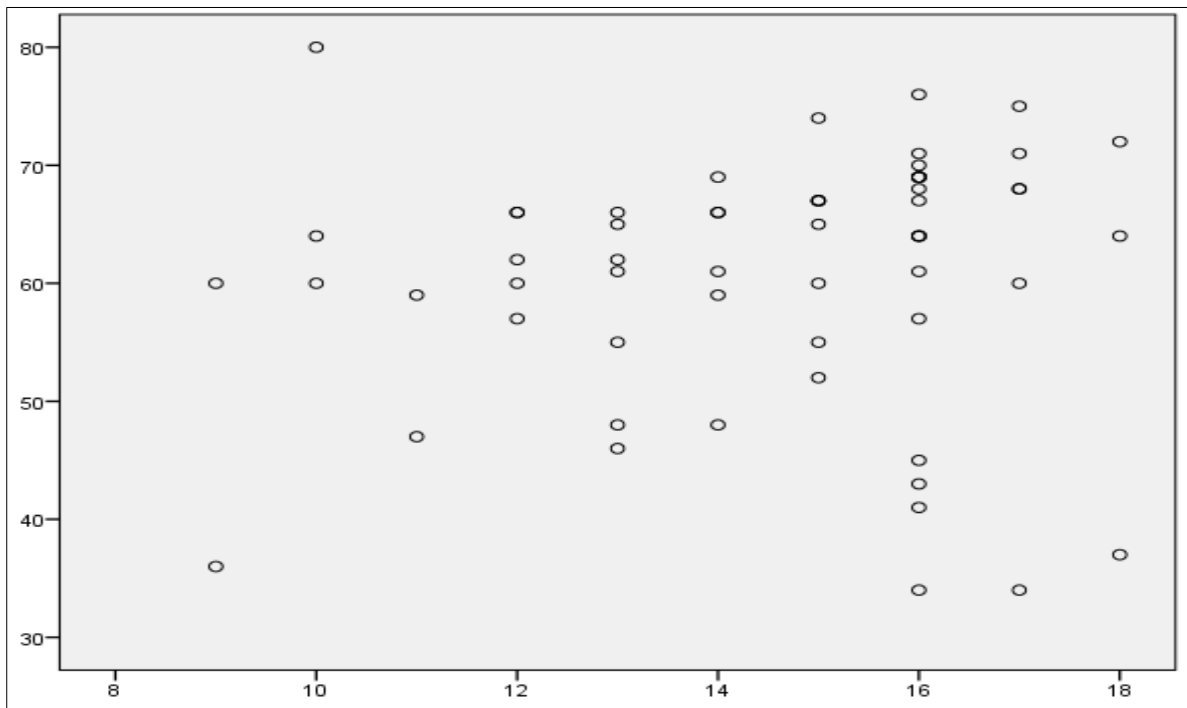


Figura 54. Descripción de las correlaciones entre las variables Gestión de la Remuneración y la dimensión Inteligencia Financiera.

### **4.3.1. Contrastación de Hipótesis.**

#### **4.3.1.1. General.**

**Ho:** No existe relación entre la gestión de la remuneración con las finanzas personales de los docentes de la UGEL LUCANAS-AYACUCHO 2017.

**Ha:** Existe relación entre la gestión de la remuneración con las finanzas personales de los docentes de la UGEL LUCANAS-AYACUCHO 2017.

Al realizar el análisis, se presenta una correlación alta resultante de la aplicación del estadístico de RHO de Spearman al 0.044. Encontrándose que existe relación significativa entre la variable Gestión de la Remuneración y la variable Finanzas Personales; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

#### **4.3.1.2. Especificas.**

**Ho:** No existe relación entre la gestión de la remuneración y el presupuesto personal de los docentes de la UGEL LUCANAS-AYACUCHO 2017.

**Ha:** Existe relación entre la gestión de la remuneración y el presupuesto personal de los docentes de la UGEL LUCANAS-AYACUCHO 2017.

Al realizar el análisis, se presenta una correlación alta resultante de la aplicación del estadístico de RHO de Spearman al 0.475. Encontrándose que no existe relación significativa entre la variable Gestión de la Remuneración y la dimensión Presupuesto Personal; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha).

**Ho:** No existe relación entre la gestión de la remuneración y el presupuesto familiar de los docentes de la UGEL LUCANAS-AYACUCHO 2017.

**Ha:** Existe relación entre la gestión de la remuneración y el presupuesto familiar de los docentes de la UGEL LUCANAS-AYACUCHO 2017.

Al realizar el análisis, se presenta una correlación alta resultante de la aplicación del estadístico de RHO de Spearman al 0.003. Encontrándose que existe relación significativa entre la variable Gestión de la Remuneración y la dimensión Presupuesto Familiar; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).



**Ho:** No existe relación entre la gestión de la remuneración y la inteligencia financiera de los docentes de la UGEL LUCANAS-AYACUCHO 2017.

**Ha:** Existe relación entre la gestión de la remuneración y la inteligencia financiera de los docentes de la UGEL LUCANAS-AYACUCHO 2017.

Al realizar el análisis, se presenta una correlación alta resultante de la aplicación del estadístico de RHO de Spearman al 0.068. Encontrándose que existe relación significativa entre la variable Gestión de la Remuneración y la dimensión Inteligencia Financiera; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha).

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusión.

Al realizar el análisis estadístico de RHO de Spearman, arrojó 0,044, encontrándose una relación alta, lo cual nos indica que existe relación significativa entre ambas variables generales Gestión de la Remuneración y Finanzas Personales, dato que se corrobora con la investigación hecha por Méndez, A. (2015), "Salarios, incentivos y producción intelectual docente en la Universidad pública de Colombia" el cual en relación al grado de salario y producción intelectual se pudo observar que los profesores tienen una percepción de que el salario del profesor afecta en su producción intelectual, ya que mientras más alta sea su salario es la universidad, el profesor dedica menos tiempo a otras actividades generadoras de ingreso; de la misma manera Valenzuela, Sevilla, Bellei y De los Rios (2010). En su investigación titulada "Remuneración de los docentes chilenos: Resolviendo una paradoja". Este estudio tuvo como objetivo principal es explicar las causas que generan inconsistencia, y realizar una efectiva comparación de las remuneraciones de los profesores de educación con el resto de los profesionales del país de Chile. Se determinó que el grado de remuneración de los profesores es inferior al resto de profesionales del país de Chile, se compara los salarios laborales totales entre profesores y otros profesionales y los resultados son bastantes robustos, permitiendo concluir que el esfuerzo por mejorar las remuneraciones de los profesores en la década de los noventa se redujo, razón por la cual el salario del profesor en Chile está por debajo de las de otros profesionales equivalentes.

Así mismo, Diaz y Saavedra (2000). En su investigación titulada La carrera del maestro en el Perú factores institucionales, incentivos económicos y desempeño. Teniendo como objetivo analizar la estructura de incentivos y los factores institucionales y económicos que caracterizan a la carrera docente en el Perú.

Que el análisis de las estructuras de los incentivos muestra que los docentes tienen ingresos menores que los otros profesionales. Además, se encuentra que esta profesión no permite un crecimiento de ingresos a lo largo de la carrera, ya que la diferencia de ingresos entre maestros de distintos niveles

de educación y experiencia es muy pequeña. Pero, por otro lado, el ingreso medio de los maestros en el sector privado y la dispersión de sus ingresos es mucho mayor y similar a la de otros profesionales. Una maestra en ese sector gana en promedio 1439 soles, y un maestro 1004 soles, mientras que la media para el sector público es 659. A nivel de ingreso horario, las diferencias son aún mayores. Los maestros públicos de otro lado, en particular los hombres, tienen ingresos familiares muchos menores, lo cual es consistente con la evidencia de que provienen de estratos socioeconómico más bajos. Los maestros privados ganan más, pero afrontan una mayor volatilidad de ingresos y no tienen estabilidad laboral. En parte, el hecho que el ingreso familiar y el nivel socioeconómico de los maestros privados sean mayor, puede explicar que estén dispuestos a aceptar este esquema de incentivos, que implica mayores riesgos, pero también posibles mayores ingresos y mayor desarrollo profesional.

## 5.2. Conclusiones

- Según el resultado de la descripción de las correlaciones entre las variables Gestión de la Remuneración y Finanzas Personales, correspondiente al objetivo general, se presenta una correlación alta, resultante de la aplicación del estadístico de RHO de Spearman al 0.044, el cual nos indica que, a menor Gestión de la Remuneración, menor será la realización de las Finanzas Personales en los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho.
- Según el resultado de la descripción de las correlaciones entre Gestión de la Remuneración y el Presupuesto Personal, se presenta una correlación alta resultante de la aplicación del estadístico de RHO de Spearman al 0.475, el cual nos indica que, a mayor Gestión de la remuneración, mayor será el Presupuesto Personal en los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho.
- Según el resultado de la descripción de las correlaciones entre la Gestión de la Remuneración y Presupuesto Familiar, se presenta una correlación baja resultante de la aplicación del estadístico de RHO de

Spearman al 0.003., el cual nos indica que, a menor Gestión de la remuneración, menor será el Presupuesto Familiar en los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho.

- Según el resultado de la descripción de las correlaciones entre la Gestión de la Remuneración e Inteligencia Financiera, se presenta una correlación baja resultante de la aplicación del estadístico de RHO de Spearman al 0.068, el cual nos indica que, a menor Gestión de la remuneración, menor será la Inteligencia Financiera en los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho.

### **5.3. Recomendaciones**

Las recomendaciones en base a las conclusiones son las siguientes:

- En relación al objetivo general, el cual pide “Hallar la relación de la Gestión de la Remuneración y Finanzas Personales de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho 2017”, se recomienda a la dirección de la institución previo análisis y estudio seguir con la Gestión en la mejora de las remuneraciones de los docentes, estableciendo y aplicando métodos para la valuación y clasificación de puestos, como reconocimiento a la labor desempeñada, que permitan a los docentes desarrollarse profesionalmente y lograr tener una buena finanza personal; para que así ellos mismos se sientan cada vez más comprometidos con la institución.
- En relación con el primer objetivo específico, en el que se requirió “Hallar la relación de la Gestión de la Remuneración y Presupuesto Personal de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho 2017”, se recomienda establecer políticas eficientes y eficaces para mejorar las condiciones en la gestión del pago a los docentes, a fin de brindarles una equidad interna, así como mantener una mejor comunicación entre los jefes y subordinados entre las diferentes áreas, lo que contribuirá en que los docentes se sientan identificados con la institución.
- En cuanto al segundo objetivo específico, donde se buscó “Hallar la relación de la Gestión de la Remuneración y Finanzas Familiares de

los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho 2017”, se recomienda establecer estrategias para mejorar progresivamente los salarios e incentivos en base a resultados de las evaluaciones de desempeño, aplicando políticas salariales y estudios de la política económica fiscal que ayuden a conocer cuánto es lo que desean percibir los docentes.

- En cuanto al tercer objetivo específico, donde se buscó “Hallar la relación de la Gestión de la Remuneración y Inteligencia Financiera de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho 2017”, se recomienda realizar un análisis del nivel de inteligencia financiera con la que cuentan los docentes, para así poder crear sesiones que puedan ayudar a mejorar su inteligencia financiera, para que tengan un mejor manejo de sus ingresos.

**REFERENCIAS  
BIBLIOGRÁFICAS**

## Artículos.

Figueroa, L. (2009). *Las Finanzas Personales*. Revista Escuela de Administración de Negocios, 65, 123-144.

Méndez, J. A., Y Vera, L. (2015). Salarios, incentivos y producción intelectual docente en la universidad pública en Colombia. *Revista Apuntes Del Cenes*, 34(60), 95-130. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cenes/v34n60/v34n60a04.pdf>

Zamora, W. J., López, F., y Cobos, D. (2016). Realidades del empleo docente en Nicaragua. *Revista Electrónica De Investigación Educativa*, 18(2), 192-205. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/303310932\\_Realidades\\_del\\_empl\\_eo\\_docente\\_en\\_Nicaragua](https://www.researchgate.net/publication/303310932_Realidades_del_empl_eo_docente_en_Nicaragua)

## Libros.

Bernal, C.A., (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Bogotá D.C. Colombia: Pearson.

Bodie, Z., y Merton, R. (2003). *Finanzas*. Recuperado de: [http://www.academia.edu/28611827/Finanzas\\_Zvi\\_Bodie\\_y\\_Robert\\_C.\\_Merton\\_FREELIBROS.ORG](http://www.academia.edu/28611827/Finanzas_Zvi_Bodie_y_Robert_C._Merton_FREELIBROS.ORG)

Chavenato, I. (2009) *Administración de los Recursos Humanos: El capital Humano en la Organizaciones* (8ª ed.). México D.F: McGraw Hill.

Chu, M. (2017). *Mis Finanzas Personales* (2ª ed.). Perú, Lima: Editorial UPC

Díaz, A., Pizon, M. (2011). *Educación financiera en seguros de Colombia. Experiencias, lecciones y perspectivas*. Recuperado de: [http://www.fasecolda.com/files/9413/9101/6688/educacion\\_financiera\\_en\\_seguros\\_en\\_colombia.pdf](http://www.fasecolda.com/files/9413/9101/6688/educacion_financiera_en_seguros_en_colombia.pdf)



Gitman, L y Zutter, C (2012). *Principios de Administración Financiera* (12ª ed.). México: Editorial Pearson.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). Colombia: McGraw Hill.

Hernández, V. (2011). *Finanzas Personales para DUMMIES* (2ª ed.). España: Wiley publishing.

Mejia, H. (2012). *Seguros y Finanzas para la Familia*. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books/about/Seguros\\_y\\_finanzas\\_para\\_la\\_familia.html?id=qc6LBQAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp\\_read\\_button&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books/about/Seguros_y_finanzas_para_la_familia.html?id=qc6LBQAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Lahoud, D. (2006). *Los principios de las finanzas y los mercados financieros*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=5gYon5THR1cC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Ortiz, M. (2012). *Finanzas Personales: Planificación, Control y Gestión*. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=HjAbAgAAQBAJ&pg=PA94&dq=ORTIZ+MARIO+FINANZAS+PERSONALES&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi6xOqZmd\\_XAhWBG5AKHQURDU\\_sQ6AEIJTAA#v=onepage&q=ORTIZ%20MARIO%20FINANZAS%20PERSONALES&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=HjAbAgAAQBAJ&pg=PA94&dq=ORTIZ+MARIO+FINANZAS+PERSONALES&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi6xOqZmd_XAhWBG5AKHQURDU_sQ6AEIJTAA#v=onepage&q=ORTIZ%20MARIO%20FINANZAS%20PERSONALES&f=false)

Juárez, J. O. (2014). *Administración de la compensación, sueldo, salario, incentivos y prestaciones*. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=i\\_HhBAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=i_HhBAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false)

Palacios, J. (2011). *Finanzas Personales: Cuatro principios para invertir bien*. Recuperado de: <https://duajahos.firebaseio.com/36/Finanzas-Personales.pdf>

Pinto, C., Arenas, J., Samper, J., Roca, M. (2012). *Mis Finanzas Personales*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=ax48VyAT-bUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Tamayo, M. (1994). *El proceso de investigación científica*. Recuperado de: <http://noticias.universia.es/en-portada/noticia/2013/12/18/1070503/docentes-espanoles-estan-10-mejores-pagos-region.html>

Vadillo, S. (2005). *Administración de Remuneraciones*. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books/about/Administraci%C3%B3n\\_de\\_Remuneraciones.html?id=liHDgGADqgQC](https://books.google.com.pe/books/about/Administraci%C3%B3n_de_Remuneraciones.html?id=liHDgGADqgQC)

Vergara, G, Brailovsky, A, Ortiz, A. (1997). *Cuide su dinero y mejore su economía: Finanzas Personales* (3ª ed.). México: McGraw Hill

## **Tesis.**

Camargo, C. G. (2015). *Finanzas personales punto de partida dentro de planificación de futuro*. (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7423/final%20trabajo.pdf;jsessionid=342C84397A09AE0F1A185AD36BE131BA?sequence=1>

Montoya, P. (2005). *Educación Financiera: Estudio aplicado a la comisión Federal de Electricidad Zona Metropolitana*. (Tesis de maestría). Monterrey: Nuevo León.

Salgado, O. A. (2015). *Finanzas Personales y su efecto en el desarrollo socioeconómico de socios y socias de la Cooperativa COVISCOF, R.L.*

Estelí (Tesis de maestría). Recuperado de:  
<http://repositorio.unan.edu.ni/2925/1/17474.pdf>

Sumari, Y., (2016). *Factores determinantes de la educación financiera en las personas adultas de la urbanización San Santiago de Juliaca, periodo 2015*. (Tesis de pregrado). Recuperado de:  
[http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/448/Judith\\_Tesis\\_bachelor\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/448/Judith_Tesis_bachelor_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Verón, R. (2010). *Educación Financiera, Endeudamiento y Salud: Una Revisión de Literatura*. (Tesis para pregrado). Recuperado de:  
[http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lec/veron\\_c\\_ri/](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lec/veron_c_ri/)

## **Sitio Web**

ABC Finanzas. (2016). *Finanzas Personales*. [Mensaje de blog]. Recuperado de:  
<https://www.abcfinanzas.com/finanzas-personales/que-son-las-finanzas-personales>

Banco de ahorro nacional y servicios financieros México BANSEFI. (2013). [Mensaje en blog]. Recuperado de:  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/83054/Educacion\\_Financiera.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/83054/Educacion_Financiera.pdf)

Columnistas (2013). *Medición y evaluación de programas de educación financiera, una tarea pendiente*. [Mensaje en blog]. Recuperado de:  
<http://www.finanzaspersonales.com.co/columnistas/articulo/medicion-evaluacion-programas-educacion-financiera-tarea-pendiente/45678>

Díaz, A. y Pízon, M. (2011). *Educación financiera en seguros en Colombia: Experiencias, lecciones y perspectivas*. [Mensaje blog]. Recuperado de:  
[http://www.fasecolda.com/files/9413/9101/6688/educacion\\_financiera\\_en\\_seguros\\_en\\_colombia.pdf](http://www.fasecolda.com/files/9413/9101/6688/educacion_financiera_en_seguros_en_colombia.pdf)

Díaz, H. A. y Saavedra, J. A., (2010). *La carrera del maestro en el Perú: factores institucionales, incentivos económicos y desempeño*. [Mensaje en blog]. Recuperado de: <http://www.grade.org.pe/publicaciones/192-la-carrera-del-maestro-en-el-peru-factores-institucionales-incentivos-economicos-y-desempeno/>

Valenzuela J. P., Sevilla, A., Bellei C., y De los Ríos, D. (2010). *Remuneraciones de los Docentes en Chile: Resolviendo una aparente paradoja*. [Mensaje en blog]. Recuperado de: [https://www.cec.uchile.cl/cinetica/pcordero/educacion/Valenzuela\\_Remuneraciones\\_Docentesl\\_260410.pdf](https://www.cec.uchile.cl/cinetica/pcordero/educacion/Valenzuela_Remuneraciones_Docentesl_260410.pdf)

Ramirez, J. (2008). *Ser profesor aquí y allá en Europa*. [Mensaje en blog]. Recuperado de: <http://www.cafebabel.es/sociedad/articulo/ser-profesor-aqui-y-alla-en-europa.html>

Langerfeldt, B. (2013). *Educación financiera – Porque necesitamos desesperadamente educarnos en el área*. [Mensaje en blog]. Recuperado de: <http://www.emprendedoras.com/articulo2159educacion-financiera-porque-necesitamos-desesperadamente-educarnos-en-el-area>

Rocha, A. (2010). *Lecciones financieras de nosotros los pobres ustedes los ricos. Proteja su dinero*, [Mensaje en blog]. Recuperado de: <http://www.condusef.gob.mx/Revista/PDF-/2010/129/nosotroslospobres.pdf>

Educación Financiera, [Mensaje de blog]. Recuperado de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/83054/Educacion\\_Financiera.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/83054/Educacion_Financiera.pdf)


## **ANEXOS**

# ANEXO 1

## INFORME SOFTWARE ANTIPLAGIO

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1051161554&lang=es&o=989678896&s=1

feedback studio | tesi | /20 | 5 de 14



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN**

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

"GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y FINANZAS PERSONALES DE LOS DOCENTES DE LA UGEL LUCANAS AYACUCHO-2017"

**92 PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR**

ESPILLCO FLORES BAGGELY ESTHEFANYA

**Resumen de coincidencias**

**19 %**

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

**Coincidencias**

1	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	1 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
3	Entregado a Esumer In... Trabajo del estudiante	1 %	>
4	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
5	verdecoloresperanza.bl... Fuente de Internet	<1 %	>
6	www.esup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
8	leslie-rojas.blogspot.mx Fuente de Internet	<1 %	>

Página: 1 de 144 | Número de palabras: 29821 | Text-only Report | High Resolution | Activado

## ANEXO 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Gestión de la Remuneración y Finanzas Personales de los docentes de la UGEL Lucanas Ayacucho-2017”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<b>PROBLEMA GENERAL:</b>	<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL:</b>	<b>Gestión de la Remuneración</b>		<p style="text-align: center;"><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Basica</p> <p style="text-align: center;"><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> Descriptiva-Correlacional</p> <p style="text-align: center;"><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> No experimental</p> <p style="text-align: center;"><b>POBLACIÓN:</b> Docentes de la UGEL Puquio Lucanas Ayacucho-2017</p> <p style="text-align: center;"><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</b> Encuestas por nombres y variables.</p> <p style="text-align: center;"><b>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS:</b> Programa SPSS</p>
¿Cuál es la relación entre la gestión de la remuneración con las finanzas personales de los docentes de la UGEL Puquio Lucanas Ayacucho-2017?	Hallar la relación de la gestión de la remuneración con las finanzas personales de los docentes de la UGEL Puquio Lucanas Ayacucho-2017.	H: Existe relación entre la gestión de la remuneración con las finanzas personales de los docentes de la UGEL Puquio Lucanas Ayacucho-2017.	Estructura Salarial	Justos	
				Equidad	
			Incentivos	Incentivos Monetarios	
				Incentivos No Monetarios	
			Proceso Gerencial	Valuación de Puestos	
				Evaluación del Desempeño	
			<b>Finanzas Personales</b>		
			Presupuesto Personal	Diario	
				Semana	
				Mensual	
				Anual	
			Presupuesto Familiar	Unidad Familiar	
				Gastos	
				Ingresos	
			Inteligencia Financiera	Inversión	
				Ahorro	
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</b>			
¿Cuál es la relación entre la gestión de la remuneración y el presupuesto personal de los docentes de la UGEL Puquio Lucanas Ayacucho-2017?	Hallar la relación entre la gestión de la remuneración y el presupuesto personal de los docentes de la UGEL Puquio Lucanas Ayacucho-2017	H1: Existe relación entre la gestión de la remuneración y el presupuesto personal de los docentes de la UGEL Puquio Lucanas Ayacucho-2017			
¿Cuál es la relación entre la gestión de la remuneración y el presupuesto familiar de los docentes de la UGEL Puquio Lucanas Ayacucho-2017?	Hallar la relación entre la gestión de la remuneración y el presupuesto familiar de los docentes de la UGEL Puquio Lucanas Ayacucho-2017.	H2: Existe relación entre la gestión de la remuneración y el presupuesto familiar de los docentes de la UGEL Puquio Lucanas Ayacucho-2017.			
¿Cuál es la relación entre la gestión de la remuneración y la inteligencia financiera de los docentes de la UGEL Puquio Lucanas Ayacucho-2017?	Hallar la relación entre la gestión de la remuneración y la inteligencia financiera de los docentes de UGEL Puquio Lucanas Ayacucho-2017.	H3: Existe relación entre la gestión de la remuneración y la inteligencia financiera de los docentes de la UGEL Puquio Lucanas Ayacucho-2017.			

### ANEXO 3

#### CUESTIONARIO N° 1: GESTION DE LA REMUNERACION

La presente técnica de la encuesta tiene por finalidad buscar información relacionada con el tema GESTION DE LA REMUNERACION, sobre este particular se les recuerda que en las preguntas que a continuación se acompaña, tenga a bien elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (X). Se agradece su participación, que será de gran interés para la presente investigación. Se les recuerda que esta técnica es anónima. (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Mas o menos de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

PREGUNTAS		ESCALA DE VALORACIÓN				
		T. D (1)	E.D (2)	M.D. (3)	D.A -4	T.A (5)
<b>ESTRUCTURA SALARIAL</b>						
1	¿Identifica problemas significativos en cuanto al pago salarial que el docente recibe?					
2	¿Considera que los salarios recibidos son justos?					
3	¿Identifica que exista una mala gestión Interna (proceso de pago óptimo) en la institución?					
4	¿Identifica una falta de comunicación entre las áreas encargadas de realizar los pagos?					
5	¿Considera que la equidad de los salarios son un problema urgente por resolver?					
6	¿Identifica que la institución realice mejoras en cuanto a la equidad de los salarios?					
<b>INCENTIVOS</b>						
7	¿Considera que los incentivos monetarios que recibe cubren sus necesidades básicas (vestimenta, comida, etc.)?					
8	¿Considera el que el incentivo monetario tiene un valor muy básico que no logran cubrir sus gastos económicos?					
9	¿Considera que la gestión de los incentivos no monetarios (capacitaciones, felicitaciones, etc.) es buena?					
10	¿Identifica problemas significativos en cuanto a la gestión de los incentivos no monetarios?					
<b>PROCESO GERENCIAL</b>						
11	¿Identifica un alto nivel de desempeño exigido por parte de los funcionarios para cumplir con el proceso de pago de los docentes?					
12	¿Considera que los factores Internos no se encuentran adecuados para el proceso de pago a docentes?					
13	¿Considera que la institución tiene una falta de información en cuanto a la valoración de puestos?					
14	¿Considera que la evaluación de desempeño ayuda a la identidad conocer el nivel de conocimiento de sus docentes?					
15	¿Considera que la valoración de puesto es manejada de manera eficientes que así favorece a los docentes??					
16	¿Identifica problemas en cuanto a la evaluación de desempeño que se realiza?					
17	¿Identifica problemas de un mal manejo de la información interna en cuanto a la evaluación de desempeño?					
18	¿Considera que los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño son honestos?					
19	¿Identifica que la institución proyecta estrategias que ayuden a mejorar este proceso de evaluación?					
20	¿Considera que una mala gestión perjudica el pago a tiempo de los respectivos salarios a los docentes?					



## CUESTIONARIO N° 2: FINANZAS PERSONLES

La presente técnica de la encuesta tiene por finalidad buscar información relacionada con el tema FINANZAS PERSONLES, sobre este particular se les recuerda que en las preguntas que a continuación se acompaña, tenga a bien elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (X). Se agradece su participación, que será de gran interés para la presente investigación. Se les recuerda que esta técnica es anónima. (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Mas o menos de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

PREGUNTAS		ESCALA DE VALORACIÓN				
		T.D (1)	E.D (2)	M.D. (3)	D.A -4	T.A (5)
<b>PRESUPUESTO PERSONAL</b>						
1	¿Considera necesario realizar una revisión de sus cuentas diarias de su dinero?					
2	¿Considera que el realizar esta actividad mejora de manera significativa sus finanzas?					
3	¿Considera que debe de llevar una cuenta semanal de su dinero?					
4	¿Considera que el realizarlo esta actividad mejora sus finanzas?					
5	¿Considera que el que el realizar un presupuesto mensual ayuda a su economía?					
6	¿Considera que una revisión de sus cuentas mensuales le ayudara saber cuánto ha gastado durante el mes?					
7	¿Considera usted que el llevar cuentas anuales es una manera efectiva de financiar nuestro dinero?					
<b>PRESUPUESTO FAMILIAR</b>						
8	¿Considera que la unidad familiar adsorbe más gasto económico que una persona sola?					
9	¿Identifica que lleva usted un cálculo de su gasto personal?					
10	¿Identifica que los integrantes de su familia realizan dicho calculo?					
11	¿Considera que se debe de realizar un cálculo de cuánto gasta de manera continua?					
12	¿Identifica que el ingreso (pagos) que recibe cubre sus necesidades fundamentales para él mes?					
13	¿Identifica problemas en cuanto al manejo de sus ingresos?					
14	¿Considera que debe de también llevar en cuenta los ingresos de los demás integrantes que laboran de la familia?					
<b>INTELIGENCIA FINANCIERA</b>						
15	¿Considera que el invertir en objetos materiales perjudican su finanza personal?					
16	¿Considera que la inversión en algo material lo beneficie en corto o largo plazo?					
17	¿Identifica patrones de conducta de ahorro en su persona?					
18	¿Considera que el ahorro beneficia a su finanza personal?					

ANEXO 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE TESIS: GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y FINANZAS PERSONALES DE LOS DOCENTES DE LA UGEL LUCANAS – AYACUCHO 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				T.D.	E.D.	M.D.	D.A.	T.A.	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE LA RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN</b> Conjunto de acciones que ayuda a gestionar la remuneración de los colaboradores para que ellos sientan que la empresa se siente comprometido con su bienestar y la mejora en su calidad de vida.	<b>Estructura salarial</b> Conjunto de retribuciones existentes en todos los puestos o niveles ocupacionales, asignadas a quienes ocupan dichos puestos o niveles jerárquicos.	Justos	¿Identifica problemas significativos en cuanto al pago salarial que el docente recibe?						✓		✓		✓		✓		
			¿Considera que los salarios recibidos son justos?						✓		✓		✓		✓		
			¿Identifica que exista una mala gestión interna (proceso de pago óptimo) en la institución?						✓		✓		✓		✓		
			¿Identifica una falta de comunicación entre las áreas encargadas de realizar los pagos?						✓		✓		✓		✓		
		Equidad	¿Considera que la equidad de los salarios son un problema urgente por resolver?						✓		✓		✓		✓		
			¿Identifica que la institución realice mejoras en cuanto a la equidad de los salarios?						✓		✓		✓		✓		
	<b>Incentivos</b> Estimulo que se ofrece a una persona, una empresa o un sector con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.	Incentivos monetarios	¿Considera que los incentivos monetarios que recibe cubren sus necesidades básicas (vestimenta, comida, etc.)?						✓		✓		✓		✓		
			¿Considera que el incentivo monetario tiene un valor muy básico que no logra cubrir sus gastos económicos?						✓		✓		✓		✓		
		Incentivos no monetarios	¿Considera que la gestión de los incentivos no monetarios (capacitaciones, felicitaciones, etc.) es buena?						✓		✓		✓		✓		
			¿Identifica problemas significativos en cuanto a la gestión de los incentivos no monetarios?						✓		✓		✓		✓		
	<b>Proceso gerencial</b> Conjunto de recursos y actividades interrelacionados que transforman elementos de entrada en elementos	Valuación de puestos	¿Identifica un alto nivel de desempeño exigido por parte de los funcionarios para cumplir con el proceso de pago de los docentes?						✓		✓		✓		✓		
			¿Considera que los factores internos no se encuentran adecuados para el proceso de pago de docentes?						✓		✓		✓		✓		





			¿Identifica problemas en cuanto al manejo de sus ingresos?							✓		✓		✓		✓	
			¿Considera que debe de también llevar en cuenta los ingresos de los demás integrantes de la familia?							✓		✓		✓		✓	
<b>Inteligencia financiera</b> Conjunto de habilidades para resolver o evitar problemas financieros, pudiendo así ingresar en la capacidad de aumentar los ingresos o disminuir los egresos personales.	Inversión		¿Considera que el invertir en objetivos materiales perjudica su finanza personal?							✓		✓		✓		✓	
			¿Considera que la inversión en algo material lo beneficie en corto o largo plazo?							✓		✓		✓		✓	
	Ahorro		¿Identifica patrones de conducta de ahorro en su persona?							✓		✓		✓		✓	
			¿Considera que el ahorro beneficia a su finanza personal?							✓		✓		✓		✓	




---

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Gestión de la Remuneración"

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta la Gestión de la Remuneración.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Lucanas – Ayacucho – 2017.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Zea Melodias Rodolfo

**GRADO DEL EVALUADOR:** Majister

**VALORACIÓN:**

MUY ALTO <input checked="" type="checkbox"/>	ALTO <input type="checkbox"/>	MEDIO <input type="checkbox"/>	BAJO <input type="checkbox"/>	MUY BAJO <input type="checkbox"/>
--	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Finanzas Personales"

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta las Finanzas Personales.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Lucanas – Ayacucho – 2017.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Zea Meledin Podallpa.

**GRADO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR



ANEXO 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN

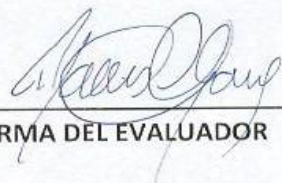
TÍTULO DE TESIS: GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y FINANZAS PERSONALES DE LOS DOCENTES DE LA UGEL LUCANAS – AYACUCHO 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				T.D.	E.D.	M.D.	D.A.	T.A.	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE LA RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN</b> Conjunto de acciones que ayuda a gestionar la remuneración de los colaboradores para que ellos sientan que la empresa se siente comprometido con su bienestar y la mejora en su calidad de vida.	<b>Estructura salarial</b> Conjunto de retribuciones existentes en todos los puestos o niveles ocupacionales, asignadas a quienes ocupan dichos puestos o niveles jerárquicos.	Justos	¿Identifica problemas significativos en cuanto al pago salarial que el docente recibe?						✓		✓		✓		✓		
			¿Considera que los salarios recibidos son justos?						✓		✓		✓		✓		
			¿Identifica que exista una mala gestión interna (proceso de pago óptimo) en la institución?						✓		✓		✓		✓		
			¿Identifica una falta de comunicación entre las áreas encargadas de realizar los pagos?						✓		✓		✓		✓		
		Equidad	¿Considera que la equidad de los salarios son un problema urgente por resolver?						✓		✓		✓		✓		
			¿Identifica que la institución realice mejoras en cuanto a la equidad de los salarios?						✓		✓		✓		✓		
	<b>Incentivos</b> Estimulo que se ofrece a una persona, una empresa o un sector con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.	Incentivos monetarios	¿Considera que los incentivos monetarios que recibe cubren sus necesidades básicas (vestimenta, comida, etc.)?						✓		✓		✓		✓		
			¿Considera que el incentivo monetario tiene un valor muy básico que no logra cubrir sus gastos económicos?						✓		✓		✓		✓		
		Incentivos no monetarios	¿Considera que la gestión de los incentivos no monetarios (capacitaciones, felicitaciones, etc.) es buena?						✓		✓		✓		✓		
			¿Identifica problemas significativos en cuanto a la gestión de los incentivos no monetarios?						✓		✓		✓		✓		
	<b>Proceso gerencial</b> Conjunto de recursos y actividades interrelacionados que transforman elementos de entrada en elementos	Valuación de puestos	¿Identifica un alto nivel de desempeño exigido por parte de los funcionarios para cumplir con el proceso de pago de los docentes?						✓		✓		✓		✓		
			¿Considera que los factores internos no se encuentran adecuados para el proceso de pago de docentes?						✓		✓		✓		✓		

	de salida. Los recursos pueden incluir personal, finanzas, instalaciones, equipos, técnicas y métodos		¿Considera que la institución tiene una falta de información en cuanto a la valoración de puestos?							✓		✓		✓				
			¿Considera que la valoración de puesto es manejada de manera eficientes que así favorece a los docentes?							✓		✓		✓		✓		
		Evaluación de desempeño	¿Considera que la evaluación de desempeño ayuda a la entidad conocer el nivel de conocimiento de sus docentes?									✓		✓		✓		
			¿Identifica problemas en cuanto a la evaluación de desempeño que se realiza?									✓		✓		✓		
			¿Identifica problemas de un mal manejo de la información interna en cuanto a la evaluación de desempeño?									✓		✓		✓		
			¿Considera que los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño son honestos?										✓		✓		✓	
			¿Identifica que la institución proyecta estrategias que ayuden a mejorar este proceso de evaluación?										✓		✓		✓	
			¿Considera que una mala gestión perjudica el pago a tiempo de los respectivos salarios a los docentes?										✓		✓		✓	
		<b>FINANZAS PERSONALES</b> Gestión financiera que requiere un individuo o unidad familiar para presupuestar, ahorrar y gastar sus recursos monetarios a través del tiempo, teniendo en cuenta los riesgos financieros y los acontecimientos futuros de su vida.	<b>Presupuesto personal</b> Método que ayuda a cuantificar ingresos y egresos de dinero que una persona espera tener para un periodo determinando.	Diario	¿Considera necesario realizar una revisión de sus cuentas diarias de su dinero?							✓		✓		✓		
					¿Considera que el realizar esta actividad mejora de manera significativa sus finanzas?									✓		✓		✓
Semanal	¿Considera que debe de llevar una cuenta semanal de su dinero?											✓		✓		✓		
	¿Considera que el realizarlo esta actividad mejora sus finanzas?											✓		✓		✓		
Mensual	¿Considera que el realizar un presupuesto mensual ayuda a su economía?											✓		✓		✓		
	¿Considera que una revisión de sus cuentas mensuales le ayudara saber cuánto ha gastado durante el mes?											✓		✓		✓		
Anual	¿Considera usted que el llevar cuentas anuales es una manera efectiva de financiar su dinero?										✓		✓		✓			
Unidad familiar	¿Considera que la unidad familiar adsorbe más gasto económico que una persona sola?											✓		✓		✓		
	¿Identifica que lleva usted un cálculo de su gasto personal?											✓		✓		✓		
	¿Identifica que los integrantes de su familia realizan dicho calculo?											✓		✓		✓		
	¿Considera que debe de realizar un cálculo de cuánto gasta de manera continua?										✓		✓		✓			
Ingresos	¿Identifica que el ingreso (pagos) que recibe cubre sus necesidades fundamentales para el mes?									✓		✓		✓				



		¿Identifica problemas en cuanto al manejo de sus ingresos?							✓		✓		✓		✓			
		¿Considera que debe de también llevar en cuenta los ingresos de los demás integrantes de la familia?							✓		✓		✓		✓			
<b>Inteligencia financiera</b> Conjunto de habilidades para resolver o evitar problemas financieros, pudiendo así ingresar en la capacidad de aumentar los ingresos o disminuir los egresos personales.	Inversión	¿Considera que el invertir en objetivos materiales perjudica su finanza personal?							✓		✓		✓		✓			
		¿Considera que la inversión en algo material lo beneficie en corto o largo plazo?								✓		✓		✓		✓		
	Ahorro	¿Identifica patrones de conducta de ahorro en su persona?								✓		✓		✓		✓		
		¿Considera que el ahorro beneficia a su finanza personal?								✓		✓		✓		✓		



FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Gestión de la Remuneración"

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta la Gestión de la Remuneración.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Lucanas – Ayacucho – 2017.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Romas Chang Jorge

**GRADO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

MUY ALTO <input checked="" type="checkbox"/>	ALTO <input type="checkbox"/>	MEDIO <input type="checkbox"/>	BAJO <input type="checkbox"/>	MUY BAJO <input type="checkbox"/>
--	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Finanzas Personales"

OBJETIVO: Conocer el nivel que presenta las Finanzas Personales.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Lucanas – Ayacucho – 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ramos Chang Jorge

GRADO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR



ANEXO 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN

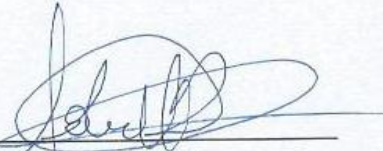
TÍTULO DE TESIS: GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y FINANZAS PERSONALES DE LOS DOCENTES DE LA UGEL LUCANAS – AYACUCHO 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				T.D.	E.D.	M.D.	D.A.	T.A.	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE LA RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN Conjunto de acciones que ayuda a gestionar la remuneración de los colaboradores para que ellos sientan que la empresa se siente comprometido con su bienestar y la mejora en su calidad de vida.	Estructura salarial Conjunto de retribuciones existentes en todos los puestos o niveles ocupacionales, asignadas a quienes ocupan dichos puestos o niveles jerárquicos.	Justos	¿Identifica problemas significativos en cuanto al pago salarial que el docente recibe?						✓		✓		✓		✓		
			¿Considera que los salarios recibidos son justos?						✓		✓		✓		✓		
			¿Identifica que exista una mala gestión interna (proceso de pago óptimo) en la institución?						✓		✓		✓		✓		
			¿Identifica una falta de comunicación entre las áreas encargadas de realizar los pagos?						✓		✓		✓		✓		
		Equidad	¿Considera que la equidad de los salarios son un problema urgente por resolver?						✓		✓		✓		✓		
			¿Identifica que la institución realice mejoras en cuanto a la equidad de los salarios?						✓		✓		✓		✓		
	Incentivos Estimulo que se ofrece a una persona, una empresa o un sector con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.	Incentivos monetarios	¿Considera que los incentivos monetarios que recibe cubren sus necesidades básicas (vestimenta, comida, etc.)?							✓		✓		✓			
			¿Considera que el incentivo monetario tiene un valor muy básico que no logra cubrir sus gastos económicos?						✓		✓		✓		✓		
		Incentivos no monetarios	¿Considera que la gestión de los incentivos no monetarios (capacitaciones, felicitaciones, etc.) es buena?						✓		✓		✓		✓		
			¿Identifica problemas significativos en cuanto a la gestión de los incentivos no monetarios?						✓		✓		✓		✓		
	Proceso gerencial Conjunto de recursos y actividades interrelacionados que transforman elementos de entrada en elementos	Valuación de puestos	¿Identifica un alto nivel de desempeño exigido por parte de los funcionarios para cumplir con el proceso de pago de los docentes?							✓		✓		✓		✓	
			¿Considera que los factores internos no se encuentran adecuados para el proceso de pago de docentes?						✓		✓		✓		✓		





			¿Identifica problemas en cuanto al manejo de sus ingresos?							✓			✓			✓			✓
			¿Considera que debe de también llevar en cuenta los ingresos de los demás integrantes de la familia?							✓			✓			✓			✓
<b>Inteligencia financiera</b> Conjunto de habilidades para resolver o evitar problemas financieros, pudiendo así ingresar en la capacidad de aumentar los ingresos o disminuir los egresos personales.	Inversión		¿Considera que el invertir en objetivos materiales perjudica su finanza personal?							✓			✓			✓			✓
			¿Considera que la inversión en algo material lo beneficia en corto o largo plazo?							✓			✓			✓			✓
	Ahorro		¿Identifica patrones de conducta de ahorro en su persona?							✓			✓			✓			✓
			¿Considera que el ahorro beneficia a su finanza personal?								✓			✓			✓		



FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Gestión de la Remuneración"

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta la Gestión de la Remuneración.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Lucanas – Ayacucho – 2017.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vargas Díaz Ademar

**GRADO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

<del>MUY ALTO</del>	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
---------------------	------	-------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Finanzas Personales"

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta las Finanzas Personales.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Lucanas – Ayacucho – 2017.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vargas Díaz Ademar

**GRADO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

<input checked="" type="checkbox"/> MUY ALTO	<input type="checkbox"/> ALTO	<input type="checkbox"/> MEDIO	<input type="checkbox"/> BAJO	<input type="checkbox"/> MUY BAJO
--	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR



## ANEXO 5

### CONSENTIMIENTO DE LA INSTRUCIÓN



“AÑO AL BUEN SERVICIO DEL CIUDADANO”

## CARTA DE AUTORIZACION

El que suscribe:

**DIRECTOR DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO II-AGA DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL LUCANAS – PUQUIO**

Ref. Solicitud de permiso para la realización de una encuesta en campo. EXP. N° 29299

Viendo el expediente N° 29299 solicitado por la Srta. **BAGGERLY ESTHEFANYA ESPILCO FLORES**, Con DNI. N° 72559609, se he tomado la decisión libre y voluntaria de **AUTORIZAR** a que pueda realizar las encuestas solicitadas en ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Lucanas-Puquio a los docentes que crea conveniente durante el mes de octubre del año en curso.

Se expide el presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente

Puquio, 29 de setiembre de 2017

