



# **UNIVERSIDAD RICARDO PALMA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**

**La administración de las finanzas personales y su impacto en el desempeño  
laboral en una institución pública de San Isidro - 2022**

## **TESIS**

**Para optar el Título Profesional de  
Licenciado en Administración**

## **AUTOR**

Marchán Otero, Carlos Emilio  
**ORCID: 0009-0004-6444-8303**

## **ASESOR**

Lucero Vega, Jorge Luis  
**ORCID: 0000-0002-6600-1730**

**Lima, Perú  
2023**

## **METADATOS COMPLEMENTARIOS**

### **Datos de Autor**

Marchán Otero, Carlos Emilio

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 03889747

### **Datos de Asesor**

Lucero Vega, Jorge Luis

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 07923634

### **Datos del Jurado**

**JURADO 1:** Ramos De Rosas Álvarez Del Villar Javier Demetrio, dni 07794250, orcid 0000-0003-1648-2254

**JURADO 2:** Méndez Vicuña Carlos Alberto, dni 07128084, orcid 0000-0001-7809-5781

**JURADO 3:** Márquez Condeso Fernando Luis, dni 44791420, orcid 0000-0002-1449-5150

**JURADO 4:** Malpartida Olivera Sylvia Judith, dni 09334963, orcid 0000-0003-4296-9330

### **Datos de la Investigación**

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 413256

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Carlos Emilio Marchán Otero, con código de estudiante N° 200423002, con DNI N° 03889747, con domicilio en Calle Tampumachay N° 105 Dpto. 402, distrito de Santiago de Surco, provincia y departamento de Lima, en mi condición de Bachiller en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, declaro bajo juramento que:

La presente tesis titulada: "La administración de las finanzas personales y su impacto en el desempeño laboral en una institución pública de San Isidro - 2022", es de mi única autoría, bajo el asesoramiento del docente, Jorge Luis Lucero Vega, y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica o de investigación, universidad, etc.; La cual ha sido sometida al antiplagio Turnitin y tiene el 17% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis, el contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro de la tesis es de mi conocimiento y autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis y soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.

Surco, 05 de diciembre de 2023



---

Carlos Emilio Marchán Otero

DNI N° 03889747

## ÍNDICE DE SIMILITUD

La administración de las finanzas personales y su impacto en el desempeño laboral en una institución pública de San Isidro - 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>17%</b>	<b>18%</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>11%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Ricardo Palma</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.urp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>core.ac.uk</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.scielo.org.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
Y EMPRESARIALES

DR. JAVIER DEMETRIO RAMOS DE ROSAS ALVAREZ DEL VILLAR  
1do. to. Unidad Grados y Títulos - PACBE



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

MAG. CHRISTIAN ALEJANDRO BARRERA RAZURI  
DOCENTE RESPONSABLE DEL TUSU/PTU - UNIDAD DE GRADOS Y TÍTULOS  
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
Y EMPRESARIALES

DR. JAVIER DEMETRIO RAMOS DE ROSAS ALVAREZ DEL VILLAR  
Jgdr-17 Unidad Grados y Títulos - FACSE



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

MAG. CHRISTIAN ALEJANDRO BARREDA RAZURI  
Magíster Responsables del Turno (Día - Tarde) en Ciencias y Letras  
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

**Dedicatoria:**

Mis padres Emilio y Esther, por su amor, dedicación y enseñanzas de vida y que hoy hacen realidad este logro personal y profesional.

**Agradecimientos:**

Mi agradecimiento a Dios, por estar siempre presente en mi vida y la de mi familia.

Mi profundo agradecimiento a mi esposa Lourdes y mis hijos Adriana, Facundo y Fátima, por el apoyo y aliento incondicional que siempre me han brindado.

De igual manera mi agradecimiento al profesor y asesor Jorge Luis Lucero por su profesionalismo, disposición y dedicación, para hacer realidad la presente tesis.

## INTRODUCCIÓN

La crisis global post-pandémica que enfrenta la sociedad ha producido transformaciones significativas en las interacciones personales y ha impactado de manera sustancial en las actividades diarias. Muchas de las rutinas que solían llevarse a cabo en el pasado ya no son factibles, especialmente en el ámbito laboral, lo que ha dado origen a nuevas modalidades de empleo, como el trabajo presencial, el teletrabajo o una combinación de ambos, conocida como trabajo híbrido. Además, los términos y condiciones de los contratos laborales han experimentado ajustes con el fin de adaptarse a la nueva realidad y asegurar la estabilidad y continuidad en el ámbito laboral.

Siempre se relacionó las finanzas a las empresas y lo importante que son para ellas, sin embargo, no se ha otorgado la verdadera magnitud y relevancia que tienen las finanzas en la vida de las personas. La administración de finanzas personales se convierte así en un componente esencial en la vida de cada individuo, con influencia en diversos aspectos de su bienestar y calidad de vida.

Este estudio postula una relación directa y significativa entre la administración de finanzas personales y el desempeño laboral. La forma en que manejamos nuestros recursos financieros puede tener un impacto directo en nuestra concentración y productividad laboral. Al mismo tiempo, un rendimiento laboral sólido puede mejorar nuestra situación financiera personal, estableciendo así un ciclo de influencia mutua.

La administración eficaz de finanzas personales puede proporcionar seguridad, permitir decisiones laborales basadas en metas personales en lugar de necesidades financieras urgentes. Además, libera tiempo y energía mental para el desarrollo de habilidades y lograr un equilibrio



entre el trabajo y la vida personal, fomentando la capacidad de tomar decisiones financieras de manera informada y consciente.

En este contexto, esta tesis se estructura para explorar estas conexiones y entender el papel fundamental de la administración de las finanzas personales y su impacto en el desempeño laboral.

En el Capítulo I, se explora el planteamiento del estudio, centrado en el impacto de las finanzas personales en el desempeño laboral. Se presenta la situación problemática relacionada con esta temática. Luego, se formulan tanto el problema general como los problemas específicos, todos enfocados en comprender cómo la gestión financiera personal afecta directamente el rendimiento en el trabajo. Posteriormente, se establecen el objetivo general y los objetivos específicos, detallados para abordar esta relación crucial. Además, se proporciona la justificación del estudio, destacando la importancia de entender este vínculo, así como su alcance y limitación.

El Capítulo II, desarrolla el marco teórico conceptual de la tesis, abordando sus antecedentes, seguido por la exploración de las bases teóricas-científicas, haciendo énfasis en el análisis de la relación entre las finanzas personales y el desempeño laboral en las organizaciones, así como su correlación con la productividad, clima laboral y desarrollo profesional de los servidores públicos.

En el Capítulo III de esta tesis, se detallan tanto las hipótesis generales como las específicas que exploran la relación entre las finanzas personales y el desempeño laboral en una institución pública. Se identifican las variables clave que serán objeto de estudio y se establece una matriz de operacionalización para medir y evaluar estas variables. Además, se crea una matriz lógica de consistencia para garantizar la coherencia y cohesión lógica entre las hipótesis, variables y métodos de medición. Proporcionando así una estructura sólida para el análisis y la interpretación de los datos recopilados en el estudio.

En el Capítulo IV, se detalla el enfoque metodológico utilizado para investigar la relación entre las finanzas personales y el desempeño laboral. Se describe el tipo de tesis, un enfoque no experimental y transversal, proporcionando una visión puntual de esta relación en un momento específico. Se delimita cuidadosamente la población y muestra de estudio, destacando las características de los participantes. También se explica el instrumento de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis utilizadas. Este capítulo establece una base metodológica sólida, asegurando la confiabilidad y validez de los hallazgos.

En el Capítulo V de esta tesis, se lleva a cabo un análisis detallado de los datos cuantitativos mediante la prueba estadística de chi-cuadrado. Los datos obtenidos ofrecen una visión precisa de la relación entre las finanzas personales y el desempeño laboral en la institución pública estudiada. Posteriormente, se analizan los resultados, incluyendo las pruebas de las hipótesis generales y específicas, evaluando la significancia estadística de las relaciones identificadas. La discusión de los resultados se enmarca en el contexto teórico y metodológico de la tesis, explorando sus implicaciones y los posibles factores que podrían haber influido en los hallazgos.

El Capítulo VI, presenta un resumen de los hallazgos clave y establece conexiones con las hipótesis planteadas en el estudio. Destaca la relevancia de los resultados en la relación entre finanzas personales y desempeño laboral en una institución pública. Ofrece recomendaciones específicas para profesionales, líderes organizacionales e investigadores futuros, proporcionando orientaciones prácticas y estratégicas para mejorar la gestión financiera personal en el entorno laboral. Este capítulo proporciona una visión completa y orientada al futuro del estudio, ofreciendo valiosos insights para interesados en este campo de investigación.

En ese sentido, esta tesis ha proporcionado una exploración de la relación entre las finanzas personales y el desempeño laboral en el contexto de una institución pública. A lo largo de los

diversos capítulos, se ha examinado cada faceta de esta relación, desde los antecedentes hasta la metodología utilizada para recopilar y analizar los datos. Los resultados y las conclusiones obtenidas brindan una visión integral de este tema, resaltando la importancia de una gestión financiera sólida en el ámbito laboral.

Consideramos que el presente estudio es de gran relevancia, ya que sus hallazgos tienen el potencial de transformar la gestión financiera personal. Estos resultados podrían servir como base para investigaciones futuras, orientadas a mejorar la eficacia de las estrategias de gestión financiera en entornos laborales. Al entender mejor cómo la administración financiera personal afecta el desempeño laboral y la calidad de vida, nuestros hallazgos podrían ser aplicados en diversas áreas, como programas de educación financiera en empresas, políticas gubernamentales y programas de bienestar laboral, generando un impacto positivo tanto a nivel profesional como personal.

## ÍNDICE

Metadatos complementarios .....	ii
Declaración jurada de originalidad .....	iii
Índice de similitud.....	iv
Dedicatoria.....	vi
Agradecimientos .....	vii
Introducción .....	viii
Índice.....	xii
Lista de Tablas .....	xv
Lista de Figuras.....	xvii
Resumen.....	xviii
Abstract .....	xix
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO .....</b>	<b>1</b>
1.    Formulación del problema .....	1
1.1.  Problema general .....	4
1.2.  Problemas específicos.....	4
2.    Objetivos General y Específicos .....	4
2.1.  Objetivo general .....	4
2.2.  Objetivos específicos.....	4
3.    Justificación e importancia del estudio .....	5
4.    Alcances y limitaciones.....	6
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>8</b>

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL .....	8
1.    Antecedentes de la investigación .....	8
2.    Bases teórico–científicas .....	18
2.1.    Finanzas personales .....	18
2.2.    Desempeño laboral .....	22
3.    Definición de términos básicos .....	29
CAPITULO III.....	34
HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	34
1.    Hipótesis y/o supuestos básicos .....	34
1.1.    Hipótesis General .....	34
1.2.    Hipótesis Especificas .....	34
2.    Las Variables de estudio y su operacionalización.....	35
3.    Matriz lógica de consistencia .....	38
CAPITULO IV.....	39
MÉTODO .....	39
1.    Tipo y método de investigación .....	39
1.1.    Por el propósito.....	39
1.2.    Por el tipo de datos .....	39
1.3.    Por el nivel.....	40
1.4.    Por el método.....	40
2.    Diseño específico de investigación .....	41
2.1.    Diseño no experimental .....	41
2.2.    Diseño transversal.....	41

3.	Población y muestra .....	42
4.	Instrumentos de obtención de datos .....	43
5.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	43
6.	Procedimiento de ejecución del estudio .....	44
CAPITULO V.....		45
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....		45
1.	Datos cuantitativos .....	45
2.	Análisis de resultados.....	52
2.1.	Hipótesis general .....	52
2.2.	Prueba de hipótesis específica N°1.....	55
2.3.	Prueba de hipótesis específica N°2.....	58
2.4.	Prueba de hipótesis específica N°3.....	61
3.	Discusión de resultados.....	64
CAPITULO VI.....		68
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....		68
1.	Conclusiones .....	68
2.	Recomendaciones.....	69
Referencias.....		72
Apéndice A .....		81
Cuestionario .....		81
Apéndice B.....		83
Validación de Instrumento .....		83

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b>	Operacionalización de unidad de análisis .....	35
<b>Tabla 2</b>	Matriz de la variable Finanzas Personales .....	36
<b>Tabla 3</b>	Matriz de la variable Desempeño Laboral .....	37
<b>Tabla 4</b>	Matriz de consistencia.....	38
<b>Tabla 5</b>	Análisis descriptivo de la variable independiente "Finanzas Personales" .....	45
<b>Tabla 6</b>	Análisis descriptivo de la dimensión "Ahorro" .....	46
<b>Tabla 7</b>	Análisis descriptivo de la dimensión "Planificación Financiera" .....	47
<b>Tabla 8</b>	Análisis descriptivo de la variable dependiente "Desempeño Laboral" .....	48
<b>Tabla 9</b>	Análisis descriptivo de la dimensión "Productividad" .....	49
<b>Tabla 10</b>	Análisis descriptivo de la dimensión "Clima Laboral" .....	50
<b>Tabla 11</b>	Análisis descriptivo de la dimensión "Desarrollo Profesional" .....	51
<b>Tabla 12</b>	Resumen de procesamiento de casos .....	52
<b>Tabla 13</b>	Recuento cruce Finanzas Personales y Desempeño Laboral .....	53
<b>Tabla 14</b>	Finanzas Personales con Desempeño Laboral .....	53
<b>Tabla 15</b>	Medidas simétricas Finanzas Personales y Desempeño Laboral .....	53
<b>Tabla 16</b>	Resumen de procesamiento de casos .....	55
<b>Tabla 17</b>	Recuento cruce Finanzas Personales y Productividad .....	56
<b>Tabla 18</b>	Finanzas Personales con Productividad .....	56
<b>Tabla 19</b>	Medidas simétricas Finanzas Personales y Productividad .....	56
<b>Tabla 20</b>	Resumen de procesamiento de casos .....	58
<b>Tabla 21</b>	Recuento cruce Finanzas Personales y Clima Laboral .....	59
<b>Tabla 22</b>	Finanzas Personales con Clima Laboral .....	59

<b>Tabla 23</b> Medidas simétricas Finanzas Personales y Clima Laboral .....	59
<b>Tabla 24</b> Resumen de procesamiento de casos .....	61
<b>Tabla 25</b> Recuento cruce Finanzas Personales y Desarrollo Profesional .....	62
<b>Tabla 26</b> Finanzas Personales con Desarrollo Profesional .....	62
<b>Tabla 27</b> Medidas simétricas Finanzas Personales y Desarrollo Profesional .....	62



## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b>	Descripción porcentual de la variable independiente “Finanzas Personales” .....	45
<b>Figura 2</b>	Descripción porcentual de la dimensión “Ahorro” .....	46
<b>Figura 3</b>	Descripción porcentual de la dimensión “Planificación Financiera” .....	47
<b>Figura 4</b>	Descripción porcentual de la variable dependiente “Desempeño Laboral” .....	48
<b>Figura 5</b>	Descripción porcentual de la dimensión “Productividad” .....	49
<b>Figura 6</b>	Descripción porcentual de la dimensión “Clima Laboral” .....	50
<b>Figura 7</b>	Descripción porcentual de la dimensión “Desarrollo Profesional” .....	51

## RESUMEN

El estudio investigó el impacto de la administración de las finanzas personales en el desempeño laboral en una institución pública de San Isidro – 2022, centrándose en la relación con la productividad, el clima laboral y el desarrollo profesional.

La tesis empleó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal y correlacional. La unidad de análisis consistió en los trabajadores de una institución pública, que fueron seleccionados como muestra censal. La recopilación de datos se llevó a cabo a través de encuestas utilizando el cuestionario como instrumento. El análisis de datos se realizó utilizando la prueba estadística de chi-cuadrado y se procesaron mediante el software estadístico SPSS en su versión 29.

Los resultados revelaron un conocimiento limitado en temas financieros, evidenciando la urgente necesidad de mejorar la educación financiera. Esto incluye no solo comprender el funcionamiento del sistema financiero, sino también la capacidad de evaluar y utilizar de manera efectiva los productos y servicios financieros disponibles. Este hallazgo destaca la importancia de promover programas de educación financiera que empoderen a las personas para tomar decisiones informadas y gestionar sus finanzas personales de manera responsable y efectiva.

En conclusión, una gestión inadecuada de las finanzas personales puede afectar negativamente el desempeño laboral. Este estudio resalta la importancia de una administración financiera sólida como un factor fundamental para optimizar el desempeño laboral y fomentar un entorno de trabajo productivo y armónico.

***Palabras claves:* Finanzas personales, desempeño laboral, productividad laboral, clima laboral, desarrollo profesional, educación financiera.**

## ABSTRACT

The study investigated the impact of personal financial management on job performance in a public institution in San Isidro – 2022, focusing on its relationship with productivity, work environment, and professional development.

The research employed a quantitative, applied approach with a non-experimental cross-sectional and correlational design. The unit of analysis consisted of employees from a public institution, who were selected as a census sample. Data collection was conducted through surveys using a questionnaire as the instrument. Data analysis was performed using the chi-square statistical test and processed using SPSS statistical software version 29.

The results revealed limited knowledge in financial matters, highlighting the urgent need for improved financial education. This includes not only understanding the functioning of the financial system but also the ability to assess and effectively use available financial products and services. This finding underscores the importance of promoting financial education programs that empower individuals to make informed decisions and manage their personal finances responsibly and effectively.

In conclusion, inadequate personal financial management can negatively impact job performance. This study emphasizes the significance of sound financial management as a fundamental factor in optimizing job performance and fostering a productive and harmonious work environment.

**Keywords:** Personal finance, job performance, labor productivity, work environment, professional development, financial education.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

#### 1. Formulación del problema

La administración de las finanzas personales es un instrumento para alcanzar un bienestar financiero que redunde en un mejor nivel y calidad de vida. Sin embargo, en el mundo de laboral este bienestar financiero es un estado al que muchos empleados están lejos de alcanzar. (Alt, 2018).

Ya en el trabajo, este estrés financiero se traduce en un empleado al que le cuesta concentrarse en sus funciones, disminuyendo su rendimiento y productividad, afectando directamente su desempeño laboral y en consecuencia los resultados de la empresa. (Stoekli et ál., 2018).

Es por ello, que el presente estudio busca demostrar la importancia de la administración de las finanzas personales y su relación con las acciones y soluciones que ayuden a los trabajadores a tomar mejores decisiones para encontrar un bienestar financiero y por ende no afecten su desempeño laboral en la empresa.

Una eficaz y eficiente administración de las finanzas personales, ayuda a los trabajadores a tener solvencia económica inmediata en caso de una emergencia, a demostrar capacidad de pago y ser sujeto a créditos, a tener recursos disponibles para alguna inversión financiera, o planificar algún viaje de vacaciones, entre otras actividades (Ruiz, 2011).

La empresa también se beneficia con una adecuada administración de las finanzas personales de sus trabajadores, sobre todo en aspectos como la satisfacción, motivación y productividad laboral, generando vínculos de lealtad, identificación y compromiso de los trabajadores hacia la empresa (Volpe et ál., 2006).

Por el contrario, una mala administración de las finanzas personales puede tener un impacto significativo en el desempeño laboral de una persona. Entre los principales problemas de desempeño laboral que pueden surgir como resultado de una gestión financiera inadecuada, se incluyen:

**Estrés y distracción:** Las preocupaciones financieras constantes pueden generar altos niveles de estrés y ansiedad, lo que puede afectar la concentración y la productividad en el trabajo. Las personas pueden verse distraídas por sus problemas financieros y tener dificultades para enfocarse en sus tareas laborales (Vosloo et ál., 2014).

**Ausentismo, tardanzas y permisos:** Los problemas financieros pueden llevar a faltar al trabajo debido a la necesidad de manejar situaciones relacionadas con deudas, cobros, o asuntos legales. El ausentismo frecuente puede afectar la continuidad de los proyectos y la interacción con los colegas (Joo, 1998).

**Menos motivación y compromiso:** La preocupación constante por las finanzas personales puede disminuir la motivación y el compromiso en el trabajo. Las personas pueden sentir que están atrapadas en una situación financiera difícil y perder el entusiasmo por sus responsabilidades laborales (Ibarra, 2004).

**Disminución de la creatividad y la toma de decisiones:** El estrés financiero puede obstaculizar la capacidad de pensar con claridad, lo que a su vez puede afectar la capacidad de resolver problemas, tomar decisiones acertadas y contribuir de manera creativa en el entorno laboral (Klapproth et ál, 2020).

**Conflictos interpersonales:** Las preocupaciones financieras pueden llevar a tensiones en las relaciones laborales. Las discusiones sobre dinero pueden surgir con colegas o superiores, lo que

podría generar conflictos y afectar la colaboración y la armonía en el lugar de trabajo (Iberbuden y Warkentin, 2022).

Falta de inversión en desarrollo profesional: Las dificultades financieras pueden limitar la capacidad de invertir en capacitación, educación y desarrollo profesional. Esto puede afectar las oportunidades de crecimiento y ascenso dentro de la organización (Kwan y Alegre, 2023)

Menos flexibilidad laboral: Las personas que luchan con problemas financieros pueden tener dificultades para aprovechar oportunidades de flexibilidad laboral, como trabajar desde casa o tomar tiempo libre cuando sea necesario. Esto podría obstaculizar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (BBVA Argentina, 2023).

Rendimiento laboral inferior: En última instancia, todos estos factores pueden contribuir a un rendimiento laboral inferior en términos de calidad del trabajo, cumplimiento de plazos y logro de objetivos (Cox et ál, 2009).

Por ello es importante reconocer la estrecha relación entre las finanzas personales y el desempeño laboral, ya que la mejora en uno de estos aspectos puede repercutir positivamente en el otro. Las organizaciones pueden considerar la implementación de programas de bienestar financiero para asistir a sus empleados en la gestión efectiva de sus finanzas, lo que a su vez podría potenciar su desempeño en el ámbito laboral.

El objetivo de este estudio es analizar cómo la administración de las finanzas personales impacta en la productividad, clima laboral y el desarrollo profesional. Este análisis tiene como finalidad la formulación de estrategias destinadas a alcanzar niveles óptimos y mejorar los indicadores relacionados con el desempeño laboral

### **1.1.Problema general**

¿Cómo influye la administración de las finanzas personales en el desempeño laboral en una institución pública de San Isidro - 2022?

### **1.2.Problemas específicos**

- ¿Cómo afecta la administración de las finanzas personales en la productividad en una institución pública de San Isidro - 2022?
- ¿Cómo la administración de las finanzas personales influye en el clima laboral de una institución pública de San Isidro - 2022?
- ¿Cuál es el impacto de la administración de las finanzas personales en desarrollo profesional en una institución pública de San Isidro - 2022?

## **2. Objetivos General y Específicos**

### **2.1.Objetivo general**

Determinar de qué manera la administración de las finanzas personales influirá en el desempeño laboral en una institución pública de San Isidro - 2022.

### **2.2.Objetivos específicos**

- Establecer como la administración de las finanzas personales afectaría en la productividad en una institución pública de San Isidro - 2022.
- Identificar como la administración de las finanzas personales influirá en el clima laboral en una institución pública de San Isidro - 2022.
- Determinar cómo impactaría la administración de las finanzas personales en el desarrollo profesional en una institución pública de San Isidro - 2022.

### **3. Justificación e importancia del estudio**

El desempeño laboral abarca cómo los empleados cumplen sus responsabilidades en el trabajo, siendo un concepto multidimensional que varía según la perspectiva y contexto. Los componentes clave varían por industria, posición y expectativas organizacionales, implicando un equilibrio de varios aspectos. Estudiar el impacto de las finanzas personales en el desempeño laboral es relevante y significativo, ya que puede identificar cómo los problemas financieros afectan el trabajo y su resolución mejora el bienestar en el trabajo. Este análisis es crucial debido a su profundo impacto en los trabajadores y las organizaciones, contribuyendo a un ambiente laboral saludable, de mayor productividad, mejora el clima laboral, genera compromiso y desarrollo profesional en los trabajadores, así como el éxito general de la empresa.

Sobre la productividad laboral, esta involucra la cantidad y calidad del trabajo completado por un empleado en un período específico, basándose en el cumplimiento de metas, gestión eficiente del tiempo y rendimiento constante (MEFEVAL, 2015). Los problemas financieros pueden distraer y reducir la concentración laboral, impactando negativamente la productividad. Comprender cómo las finanzas personales influyen en la productividad permite a las organizaciones aplicar estrategias para mejorar el enfoque y el rendimiento. En última instancia, el desempeño laboral se evalúa por los resultados obtenidos, demostrando la contribución al éxito organizacional (Fed Finance España, 2021).

Así mismo, con relación al clima laboral las preocupaciones o problemas financieros pueden influir en las relaciones laborales, ya que el estrés financiero afecta el comportamiento hacia colegas y supervisores. El buen manejo financiero mejora la motivación y el compromiso, impulsando la dedicación en el trabajo (Invested, 2022). Un manejo efectivo de las finanzas mejora



la satisfacción laboral y la motivación, creando un ambiente positivo. Las personas seguras en sus finanzas tienden a estar más satisfechas y comprometidas en sus roles.

La disposición a aprender y crecer en el trabajo es vital para el desempeño laboral. Mejorar las finanzas personales contribuye al desarrollo profesional y crecimiento a largo plazo de los empleados, influyendo positivamente en el éxito de la organización (Kwan y Alegre, 2023). Un buen manejo financiero permite invertir en capacitación y educación continua, beneficiando tanto a empleados como a la empresa al mejorar las habilidades y contribución laboral.

Comprender cómo las finanzas personales afectan el ciclo de vida laboral permite adaptar estrategias de gestión y apoyo a lo largo de las etapas. Las dificultades financieras pueden llevar al ausentismo y rotación de empleados, impactando negativamente en la asistencia y calidad del trabajo (Invested, 2022). Las empresas que apoyan la mejora de las finanzas personales aumentan la satisfacción laboral y retención de talento, reduciendo la rotación y costos asociados.

Por todo ello, la presente tesis es importante y se justifica porque la relación entre la administración de las finanzas personales y el desempeño laboral es esencial para crear un entorno laboral más saludable, mejorar la productividad y rendimiento, alcanzar un buen clima y satisfacción laboral, lograr motivación, generar compromiso en los empleados.

Así mismo, esta tesis se constituirá en una fuente de consulta para futuras investigaciones relacionadas a la materia de estudio y que permitan profundizar aún más sobre los distintos aspectos relacionados a la administración de las finanzas personales y su relación con el desempeño laboral.

#### **4. Alcances y limitaciones**

##### **Alcances**

- Alcance Descriptivo: Porque nos permite una descripción clara y detallada de las variables que se están investigando, presentando hechos, características y atributos. Así mismo

porque nos ayuda a documentar las condiciones iniciales y proporcionar un contexto de una línea base para investigaciones futuras más analíticas.

- Alcance Correlacional: Con ello buscamos determinar si existe una asociación o relación estadística entre las variables estudiadas, tanto dependiente como independiente.

### **Limitaciones**

- Limitación Espacial: La presente tesis se desarrollará con la colaboración de los trabajadores o servidores públicos que laboran en una institución del sector público, ubicada en el distrito de San Isidro, en la ciudad de Lima.
- Limitación Temporal: La presente tesis, toma datos de los trabajadores o servidores públicos que laboran en una institución del sector público, ubicada en el distrito de San Isidro, en la ciudad de Lima, en el mes de diciembre del año 2022.
- Limitación Conceptual: La tesis se centra en evidenciar el impacto que genera la administración de las finanzas personales, en el desempeño laboral de los trabajadores o servidores públicos que laboran en una institución del sector público, ubicada en el distrito de San Isidro, en la ciudad de Lima, y su influencia en la productividad, clima laboral y desarrollo profesional.
- Limitación Social: La presente tesis se realiza con los trabajadores o servidores públicos que laboran en distintas áreas de una institución del sector público, ubicada en el distrito de San Isidro, en la ciudad de Lima.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

#### 1. Antecedentes de la investigación

##### **Antecedentes Internacionales**

Tal como lo señalan Kwan y Alegre (2023) en su estudio Finanzas personales y su relación con el estrés laboral, donde analizan la relación entre las finanzas personales y el estrés laboral e identifican los factores que inciden en tal vínculo. Para llevar a cabo su análisis, emplearon un enfoque cualitativo, realizando una revisión documental de artículos, tesis e informes relacionados con finanzas personales y estrés laboral durante el período comprendido entre 2018 y 2022. Los resultados derivados de la evaluación de estos estudios indican que existe una asociación significativa entre las finanzas personales y el estrés laboral.

Esta relación se ve influenciada por diversos elementos, tales como la educación financiera, la planificación financiera, la carga excesiva de trabajo, la carencia de autonomía y los conflictos laborales. Por tanto, se sugiere que las compañías implementen programas de educación financiera y fomenten un entorno de trabajo saludable, con el objetivo de reducir el estrés financiero y potenciar las habilidades de gestión de recursos económicos.

Las complicaciones financieras resultan en tensiones e inquietudes que provocan un aumento notable en los niveles de estrés en el entorno laboral. Por lo tanto, una efectiva administración de las finanzas personales opera como un elemento de protección contra el estrés en el trabajo. Este enfoque no solo reduciría la ansiedad financiera, sino que también conllevaría a una disminución del estrés laboral.

En ese sentido, es necesario resaltar que, a pesar de la existencia de otros factores que causan estrés laboral, el manejo apropiado de las finanzas personales tiene una función relevante

en la reducción de la tensión. Por lo tanto, se sugiere fomentar la enseñanza financiera desde edades tempranas tanto en el contexto educativo como en el laboral. Esto se debe a que proporcionar herramientas y conocimientos para administrar las finanzas personales de manera eficaz contribuye a la mejora del bienestar económico y a la disminución de los efectos perjudiciales del estrés laboral en la calidad de vida de las personas.

Según describen Iberbuden y Warkentin (2022), en su estudio *Influencia del estado financiero personal en el desempeño laboral de los trabajadores dentro de las empresas*. Los hallazgos obtenidos al comparar dos factores: las finanzas personales y el desempeño laboral, considerando el contexto empresarial en Paraguay, no son aplicables de manera universal a distintos lugares geográficos; sin embargo, pueden ser útiles como punto de partida para futuras investigaciones sobre la relación entre las finanzas personales y el desempeño laboral.

Los resultados de su estudio muestran como un limitado entendimiento en materia de finanzas individuales puede dar lugar a la reducción en la eficiencia laboral, la falta de cooperación y la escasa concentración. Mientras tanto, la condición de un endeudamiento excesivo por parte del empleado representa la fuente de un estrés financiero alto, un aumento de los errores en el trabajo, una menor productividad y obstáculos para alcanzar un nivel de vida personal equilibrado. También manifiestan que cuando una empresa emplea individuos con habilidades limitadas para gestionar sus financieros personales, la compañía se expone a un desempeño empresarial inferior.

Por lo tanto, la promoción de la gestión de las finanzas individuales en las empresas juega un papel esencial. Esto no solo contribuye a la mejora de la eficiencia en el trabajo al evitar que los empleados pasen excesivo tiempo preocupados por cuestiones financieras, sino que también tiene un impacto positivo en el ambiente laboral y la calidad de vida que experimentan.

De acuerdo con lo expresado por (Carangui, et ál., 2017), en su investigación Finanzas Personales: La influencia de la edad en la toma de decisiones financieras. Desarrollan el tema de como las personas y las empresas están constantemente inmersos en el proceso de tomar decisiones financieras con el objetivo primordial de optimizar el uso de sus recursos con miras a generar ganancias. En la práctica, se puede observar una diferencia notoria entre las finanzas empresariales y las finanzas personales, siendo las primeras objeto de un estudio más exhaustivo en comparación con las segundas.

En su investigación abordan diversas teorías financieras sobre cómo se llevan a cabo estas decisiones. La teoría clásica, por ejemplo, postula que, en un entorno de mercado perfecto, los individuos toman decisiones financieras de manera completamente racional y basada en datos objetivos. En contraste, la teoría neoclásica argumenta que el comportamiento económico de un individuo está impulsado principalmente por la búsqueda de sus propios intereses y beneficios personales.

No obstante, en la actualidad, se ha producido un avance importante en el campo de las finanzas con el surgimiento de las neuro finanzas. Este campo de estudio se enfoca en el impacto de los aspectos psicológicos y emocionales de un individuo en la toma de decisiones financieras. Las neuro finanzas exploran cómo nuestras emociones, creencias y percepciones influyen en nuestras elecciones financieras, reconociendo que los seres humanos no siempre actúan de manera puramente lógica y racional en cuestiones de dinero.

Concluyen que el conocimiento en aspectos financieros desempeña un papel fundamental en la toma de decisiones de las personas. Por otro lado, la falta de este conocimiento resulta en lo que se conoce como analfabetismo financiero, lo cual a su vez obstaculiza el progreso financiero

individual. Este problema tiene un efecto multiplicador que se extiende a las finanzas familiares y a la economía local.

Por lo tanto, es necesario que se incluyan conceptos financieros en la educación de las personas desde una edad temprana y/o se integren en los planes de estudio para ayudar a las personas a administrar sus ingresos y gastos de manera más efectiva, tomar decisiones financieras coherentes y reducir los niveles de analfabetismo financiero.

Conforme lo señala López (2016), en su investigación *Las finanzas personales*, un concepto que va más allá de su estructura, el objetivo principal es desarrollar una comprensión sólida de las tendencias y enfoques variados relacionados con las finanzas personales, resaltando su importancia tanto para el bienestar individual como para la sociedad en su conjunto. Además, enfatiza la idea de que las finanzas personales desempeñan un papel fundamental en la economía de cada individuo, y, por ende, en la economía global.

Esta tesis profundiza en los temas fundamentales relacionados con la administración financiera personal, que incluyen la planificación de un presupuesto, el ahorro, la inversión, el gasto responsable, los impuestos, la jubilación y resalta la crucial influencia de la educación financiera en el desarrollo personal y su relación con el entorno económico.

Además, se analizan las graves consecuencias de la falta de conocimientos financieros, una preocupación que ha cobrado relevancia a nivel mundial. Se contrasta el ámbito de las finanzas personales con las finanzas corporativas, y se explora el motivo detrás del resurgimiento del interés en las finanzas personales como un tema vital.

En última instancia, se llega a la conclusión de que la incorporación de la educación financiera en los planes de estudio, desde la educación básica hasta la educación superior, es esencial. Esto no solo proporciona a las personas las herramientas necesarias para tomar decisiones

financieras informadas y fomentar el crecimiento económico personal, sino que también se constituye en una estrategia fundamental para prevenir la aparición de futuras crisis económicas a nivel global.

Según Mejía (2016), En estudio Perdida de la productividad en el lugar de trabajo relacionado con el estrés financiero, investiga la relación entre el nivel de estrés causado por problemas financieros en la productividad de los empleados de la empresa Petróleos Mexicanos en el sureste de México. En cuyos resultados comprueba la hipótesis de que el estrés financiero si presenta una relación con la productividad de los empleados.

Concluyendo que las empresas deberían incorporar programas de educación financiera y finanzas personales en el lugar de trabajo, con el fin de brindar herramientas y conocimientos que contrarresten el estrés financiero por parte de los trabajadores.

Por ser un tema de gran relevancia en la actualidad, ya que el bienestar financiero de los empleados puede tener un efecto significativo en su desempeño en el lugar de trabajo, se resalta la importancia de seguir investigando la relación entre el bienestar y el estrés financiero, así como el impacto que este último tiene en la productividad laboral, el ausentismo y el uso excesivo del tiempo en el trabajo.

Dada su gran relevancia en la actualidad, debido a que el bienestar financiero de los empleados puede influir de manera significativa en su desempeño laboral, es clave destacar la importancia de seguir investigando la relación entre el bienestar y el estrés financiero; así como el impacto que este último tiene en la productividad laboral, el ausentismo y el uso excesivo del tiempo en el trabajo.

En vista de estas preocupaciones, recomienda que las empresas consideren la implementación de programas de educación financiera y finanzas personales en el entorno laboral.

Estos programas pueden ofrecer a los empleados las herramientas y los conocimientos necesarios para gestionar sus finanzas de manera más efectiva, reduciendo así el estrés financiero. Además, proporcionan a los trabajadores las habilidades necesarias para tomar decisiones financieras informadas y responsables.

Concluye que es crucial continuar investigando y comprendiendo la relación entre el bienestar y el estrés financiero, así como su impacto en el ámbito laboral. La implementación de programas de educación financiera en el lugar de trabajo puede ser una estrategia efectiva para mitigar el estrés financiero de los empleados y mejorar su productividad y bienestar en general.

En esta tesis podemos observar cómo el manejo de las finanzas personales puede afectar la productividad, la satisfacción laboral y otros aspectos del desempeño en el trabajo. La manera en que un trabajador maneja sus asuntos financieros puede influir significativamente en su rendimiento y satisfacción en el trabajo.

De acuerdo con las afirmaciones de Martines (2015), en su investigación Los efectos de la deuda financiera personal en el desempeño laboral de los empleados, explora si la situación financiera personal de un empleado tiene un efecto en su desempeño laboral. También señala que numerosas investigaciones han demostrado que los empleados con dificultades financieras no rinden tan bien como aquellos que tienen una situación financiera más sólida.

Este estudio profundiza aún más al analizar detenidamente los programas de educación financiera que los empleadores han implementado con el propósito de mejorar la salud financiera de sus empleados y potenciar su desempeño en el trabajo. La evidencia disponible respalda de manera sólida la propuesta de que los programas de educación financiera efectivamente contribuyen a mejorar el desempeño de los empleados en el entorno laboral.



Por lo tanto, no solo se trata de un enfoque beneficioso para los empleados, sino que también resulta gratificante para las empresas. La implementación de programas de educación financiera puede traducirse en un personal más motivado, menos distracciones relacionadas con problemas financieros y, en última instancia, en un aumento en la eficiencia y la calidad del trabajo.

Del mismo modo, se llega a la conclusión de que es fundamental para las empresas ofrecer programas educativos en el ámbito financiero a sus empleados. Estos programas tienen un impacto positivo en la situación económica individual de los trabajadores y reducen los niveles de estrés que experimentan. Además, se destaca que existe una falta de investigaciones exhaustivas sobre cómo las finanzas personales afectan la motivación y, en última instancia, la eficiencia laboral de los empleados. En vista de esta brecha en el conocimiento, se sugiere llevar a cabo más investigaciones y análisis para comprender mejor esta conexión.

Por tanto, consideramos de suma importancia fomentar la administración de las finanzas personales dentro de las empresas. Esto no solo contribuye a la mejora del rendimiento laboral al reducir la preocupación constante de los trabajadores por sus asuntos financieros, sino que también tiene un impacto positivo en la productividad general y el ambiente laboral. Además, proporciona a los empleados una perspectiva de desarrollo profesional y que se traduce en una mejor calidad de vida para ellos.

## **Antecedentes Nacionales**

Como hace notar Cerna (2021), en su tesis titulada Gestión de finanzas personales y el desempeño laboral de profesores de colegios particulares del Cono Sur. Lima 2020, determina la relación que existe entre la gestión de las finanzas personales y el desempeño laboral, a través de las variables presupuesto personal, presupuesto familiar y la inteligencia financiera, así como su relación con el desempeño laboral de profesores de colegios particulares del Cono Sur - Lima 2020.

La mencionada tesis es de tipo descriptivo, correlacional con enfoque cuantitativo, así mismo se consideró una muestra de 100 profesores utilizando la técnica de encuestas y como instrumento el cuestionario.

Para todas las variables, concluye que existe una relación directa en la gestión de finanzas personales y el desempeño laboral de profesores de colegios particulares del Cono Sur - Lima 2020 y a nivel de recomendaciones plantea desarrollar capacitaciones en finanzas personales con la finalidad de desarrollar su educación inteligencia financiera en cuanto al control de gastos y presupuestos, desarrollo de inversiones, tanto a nivel de estudiantes como también de profesores. Con el fin de alcanzar un crecimiento económico y profesional.

También observamos que el desarrollo de la tesis va en el mismo sentido de los postulados planteados sobre La administración de las finanzas personales y su impacto en el desempeño laboral en una institución del sector público de San Isidro – 2022, sobre todo en la variable de desarrollo profesional relacionado en con el desempeño laboral, para lo cual las finanzas personales son de mucha importancia.

Conforme lo señala Eyzaguirre (2020), en su libro ¿Y si hacemos dinero?, en el ámbito de las finanzas personales, cada individuo tiene la libertad de tomar decisiones basadas en sus

ingresos y las necesidades de sus familias. Sin embargo, en Latinoamérica y especialmente en nuestro país, necesitamos promover una sólida educación financiera.

Adquirir conocimiento sobre las herramientas que facilitan la toma de decisiones financieras es esencial. La falta de responsabilidad en nuestras finanzas puede llevarnos a vivir atrapados en un ciclo interminable de trabajo para pagar deudas.

El enfoque en nuestras finanzas es la clave para una vida tranquila y sin contratiempos. Además, es crucial transmitir esta cultura financiera a las generaciones futuras, ya que, en países desarrollados, la educación financiera es parte fundamental de la formación, sea en la escuela, la educación superior o en el hogar.

Es esencial despertar el interés por las finanzas personales como una herramienta para alcanzar nuestras metas, considerando el pasado, el presente y el futuro. La falta de habilidades en la administración de recursos nos limitará a cubrir nuestras necesidades básicas y nos mantendrá en un ciclo de malos hábitos financieros.

Cambiar nuestros hábitos de consumo, gasto, ahorro, endeudamiento e inversión es fundamental para lograr una salud financiera duradera. Ordenar nuestras finanzas y elaborar un presupuesto es un buen comienzo, pero no suficiente. Debemos proyectar nuestras finanzas hacia nuestros sueños, convirtiéndolos en metas alcanzables.

Según lo señalado por Tuanama (2020), en su tesis Finanzas personales y la productividad de los colaboradores del proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo en tiempo de crisis, busca establecer la relación entre las finanzas personales y la productividad laboral de los trabajadores del proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo (PEHCBM), bajo el tipo de tesis no experimental, de corte transversal y de diseño descriptivo correlacional, utilizando la técnica

de la encuesta y como instrumento el cuestionario, para una muestra de 79 colaboradores del PEHCBM.

Obteniendo como resultado la correlacional entre las finanzas personales y la productividad, lo que demuestras que las dimensiones de objetivos trazados, estrategias de pago de deudas e inteligencia financiera, influyen directamente en eficacia, eficiencia y efectividad de la productividad, concluyendo que existe correlación directa y significativa entre las variables de estudio.

Tal como expresa Human, Bravo y Larrea (2019), en su tesis Bienestar financiero personal, productividad laboral y estrés financiero en Cusco - 2018, los autores proponen una revisión correlacional, transversal, no experimental utilizando la técnica de encuestas y como instrumento el cuestionario; para determinar la relación entre las variables, bienestar financiero personal, productividad laboral y estrés financiero de los trabajadores de la ciudad del Cusco.

Como resultado señalan que el bienestar financiero personal influye positivamente en la productividad laboral. Por lo que recomiendan establecer programas de educación financiera en las empresas de la ciudad del Cusco, con el fin de brindar conocimiento, habilidades y herramientas a los trabajadores para que logren mitigar los problemas financieros y su consecuente estrés financiero, y como contraparte aumentar los niveles de productividad y satisfacción laboral.

Según describe Huaranca (2019), en su tesis Las finanzas personales y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión – Huancavelica periodo 2017, postulan que en la actualidad las empresas del País justifican la baja productividad laboral a causas relacionas con el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa; sin embargo, se requiere profundizar más respecto al análisis de las causas que originan esta baja productividad laboral.

Para ello, incorpora en la tesis otras variables para determinar la relación entre la productividad laboral y los objetivos personales, las estrategias de pagos de deudas personales y el uso de los medios financieros por parte de los trabajadores. Utilizando un diseño de investigación no experimental, bajo la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento, considerando una muestra de 50 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión en Huancavelica.

En los resultados obtenidos, demuestran la existencia de una relación entre la productividad laboral con los objetivos personales, las estrategias de pagos de deudas personales y el uso de los medios financieros por parte de los trabajadores de la Municipalidad. Recomendando finalmente capacitar a los trabajadores en finanzas personales con el fin de mejorar y obtener una buena salud financiera y alcanzar mayores y mejores niveles de productividad laboral.

## **2. Bases teórico–científicas**

### **2.1. Finanzas personales**

En las últimas tres décadas, la importancia de las finanzas personales ha crecido significativamente, en parte debido a las crisis económicas y su impacto en las finanzas personales y empresariales. Como respuesta, muchas universidades en Estados Unidos, Europa y España han comenzado a ofrecer programas educativos centrados en la formación financiera en niveles de pregrado y posgrado (Eyzaguirre et ál, 2016).

La administración de las finanzas personales constituye un aspecto crucial en el ámbito financiero al permitir una gestión eficiente de los ingresos y gastos para mejorar la salud financiera. Esta área abarca la forma en que individuos y familias administran sus recursos, tomando decisiones relativas a inversión, gastos y ahorros. El éxito de las finanzas personales depende en

gran medida de la implementación de un plan estructurado que involucra una serie de pasos comunes. (Olmedo, 2009).

Aunque sus orígenes no están completamente claros, el primer registro de la administración de las finanzas personales puede rastrearse hace más de un siglo. En 1920, Hazel Kyrk presentó su tesis doctoral en la Universidad de Chicago, estableciendo las bases de la economía doméstica y marcando el inicio a esta disciplina. A medida que ha progresado, ha experimentado evoluciones y perfeccionamientos, dando lugar a áreas relacionadas como la economía conductual, que analiza los patrones de comportamiento y prejuicios de los consumidores en cuestiones financieras. (Carangui et ál, 2017).

Las decisiones financieras no siempre alcanzan su nivel óptimo debido a restricciones educativas y sesgos personales. La noción de "racionalidad limitada", que resalta limitaciones cognitivas, junto con la complejidad inherente al proceso de toma de decisiones, revela que las personas no siempre logran decisiones completamente racionales o ideales. Factores tales como el nivel educativo, sesgos cognitivos y otros elementos psicológicos pueden ejercer una notable influencia en las finanzas personales (Simon, 1997).

A lo largo de la historia, las crisis económicas han tenido un profundo impacto en las finanzas tanto a nivel individual como empresarial, generando ansiedad y preocupación por la pérdida de empleo y la supervivencia de las compañías. La más reciente, desencadenada por la pandemia de COVID-19, resultó particularmente intensa. Según el Estudio Global de Impacto del COVID-19 de CIGNA, alrededor del 45% de los encuestados a nivel mundial admitieron que durante el año 2020 se sintieron inseguros en cuanto a su estabilidad financiera debido a confinamientos y restricciones. (Cigna, 2020).

Esta crisis resultó en un aumento significativo del desempleo a nivel global, estableciendo un ciclo negativo que afectó a empresas y familias en todo el mundo. Sin embargo, consideramos que las familias y empresas que mantienen una salud financiera sólida tienen mejor capacidad para enfrentar los desafíos en tiempos de recesión.

### **La Planificación Financiera**

La planificación financiera implica la formulación de estrategias y metas a largo plazo para alcanzar la estabilidad económica y el bienestar financiero.

Según Gitman (2003), define la planificación financiera, como el proceso sistemático de evaluar la situación financiera de una persona, determinar los objetivos y elaborar estrategias para lograr esos objetivos en la medida de lo posible dentro de las limitaciones de recursos.

Según Elton, Gruber y Rentzler (1987), definen la planificación financiera, como el proceso de determinar cómo una persona puede lograr sus objetivos financieros mediante la administración de sus recursos financieros de manera eficiente y efectiva.

Según Helfert (1998), describe la planificación financiera, como el proceso de estimar las necesidades financieras futuras de una entidad y luego desarrollar estrategias para adquirir y usar los fondos necesarios para alcanzar sus objetivos.

Estas definiciones ofrecen diferentes perspectivas sobre la planificación financiera, pero todas resaltan la importancia de establecer metas, evaluar la situación financiera actual y desarrollar estrategias para lograr objetivos financieros a largo plazo.

### **El Ahorro**

El ahorro, es una parte esencial de esa planificación, ya que consiste en reservar una porción de los ingresos regulares para cumplir con objetivos financieros específicos.

Según Mill (1848), definió el ahorro como, el acto de abstenerse de gastar todas las ganancias presentes para satisfacer deseos futuros.

Según Robbins (1934), describió el ahorro como, la parte de los ingresos de una persona o una familia que no se gasta en consumo actual y, por lo tanto, se reserva para satisfacer deseos futuros.

Según Modigliani y Brumberg (1954), dieron una perspectiva más técnica al ahorro al definirlo como, la parte de la renta disponible que no se gasta en consumo durante un período dado. Su tesis sentó las bases para el análisis del comportamiento del consumidor y la teoría del ciclo de vida.

La planificación financiera y el ahorro están estrechamente vinculadas y ejercen influencia recíproca en la gestión de las finanzas personales. La planificación financiera proporciona la estructura y la dirección para lograr los objetivos financieros, mientras que el ahorro es la acción concreta de reservar fondos para cumplir con esas metas. Ambos son componentes esenciales para lograr una salud financiera sólida y alcanzar los sueños financieros a largo plazo.

Esta relación entre el ahorro y la planificación financiera puede desglosarse en varios puntos clave:

- Establecimiento de metas: La planificación financiera comienza con la identificación de metas financieras, como la compra de una casa, la educación de los hijos, la jubilación o el fondo de emergencia. Estas metas se traducen en necesidades de ahorro específicas.
- Presupuesto: La planificación financiera implica la creación de un presupuesto que detalle los ingresos y gastos. El ahorro se convierte en una parte esencial del presupuesto, destinando fondos hacia las metas establecidas.



- **Priorización:** La planificación financiera ayuda a priorizar las metas financieras de acuerdo con su importancia y plazo. Esto influye en la cantidad que se debe ahorrar para cada objetivo.
- **Disciplina:** Tanto el ahorro como la planificación financiera requieren disciplina y consistencia a lo largo del tiempo. La planificación establece un marco de referencia para el ahorro regular y sistemático.
- **Evaluación y ajustes:** La planificación financiera implica revisar periódicamente el progreso hacia las metas y realizar ajustes según sea necesario. Si se está quedando corto en el ahorro para un objetivo, es posible que se deba ajustar el plan financiero.

## **2.2. Desempeño laboral**

Según Armstrong (2006), renombrado autor en el campo de la gestión de recursos humanos define el desempeño laboral como "la contribución de un individuo a los objetivos y metas de la organización, medidos en términos de las competencias y comportamientos requeridos para el puesto de trabajo".

Según Locke (1976), describe el desempeño laboral como, la ejecución de tareas específicas, actividades y conductas relacionadas con un trabajo, que están alineadas con los estándares y expectativas establecidos por la organización.

Según Edwards, et ál. (1997), definen el desempeño laboral como, la capacidad y disposición de un individuo para cumplir con las responsabilidades laborales y alcanzar los estándares de rendimiento establecidos por la organización.

El desempeño laboral es un concepto multidimensional que se refiere a la forma en que los trabajadores ejecutan sus obligaciones y responsabilidades dentro del entorno laboral. El análisis de como impacta de la administración de las finanzas personales en el desempeño laboral es un

asunto relevante y de gran importancia. Esto radica en identificar cómo los problemas financieros que afrontan los empleados pueden influir en distintos aspectos de su desempeño laboral, y cómo abordar estas cuestiones puede conllevar a un mejor bienestar y rendimiento general en el centro laboral.

Por esta razón, investigar la relación entre las finanzas personales y el desempeño laboral reviste una importancia crucial debido a su profundo impacto en los individuos y las organizaciones. Esto es esencial para fomentar un ambiente laboral más saludable, mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, y aumentar la productividad y el éxito general de la empresa.

En términos generales, un desempeño laboral efectivo conlleva un equilibrio y una mezcla adecuada de estos diversos aspectos, los mismos que pueden variar dependiendo de la perspectiva y el contexto. Es crucial resaltar que estos elementos pueden cambiar según la industria, el puesto de trabajo y las expectativas específicas de la organización.

En el contexto de la presente tesis se evaluó las siguientes dimensiones del desempeño laboral: La productividad, el clima laboral y el desarrollo profesional. A continuación, profundizamos en la relación de estas dimensiones con el desempeño laboral.

### **La Productividad**

Según Drucker (1954), define la productividad como, la cantidad de bienes y servicios producidos por cada hora de trabajo. Drucker resalta la importancia de medir la productividad en términos de resultados en lugar de esfuerzo.

Según Harvard Business Review (2016), la productividad se define como, la relación entre la cantidad de producción generada y la cantidad de insumos utilizados para producirla. Los

insumos pueden ser el tiempo, el esfuerzo, las habilidades y el capital invertido en el proceso productivo.

La productividad está directamente relacionada con la eficiencia y la efectividad en la ejecución de tareas y responsabilidades. Una alta productividad generalmente indica que un empleado está cumpliendo o superando las metas y expectativas establecidas por la organización. La productividad es un componente clave del desempeño laboral, ya que refleja cómo un empleado contribuye al logro de los objetivos de la organización.

La productividad hace referencia a la cantidad y calidad del trabajo que un empleado logra completar en un período específico. Esto involucra la habilidad para establecer y alcanzar metas, gestionar el tiempo eficazmente y mantener una consistencia en el nivel de desempeño.

Esta tesis postula que los problemas financieros personales pueden distraer a los trabajadores e impactar su capacidad para concentrarse en sus labores. La constante preocupación por las finanzas puede reducir la productividad y eficiencia en el trabajo. Incluso aquellos empleados que enfrentan dificultades financieras podrían tener una mayor propensión a faltar al trabajo o a estar presentes físicamente, pero sin estar mentalmente comprometidos con sus tareas debido a sus inquietudes personales. Esto afecta tanto la asistencia como la calidad del trabajo realizado.

La medición de la productividad radica en los resultados y logros alcanzados. Cumplir con los objetivos y metas establecidos evidencia un alto nivel de desempeño en el trabajo y una contribución al éxito de la organización.

Una baja productividad en el trabajo no únicamente está vinculada a la falta de motivación de los empleados, sino también a su bienestar financiero fuera del entorno laboral, ya que esto guarda una conexión cercana con su situación económica.

Al comprender cómo las finanzas personales impactan en la productividad, las organizaciones pueden implementar estrategias para mejorar la concentración y el desempeño de sus empleados.

### **El Clima Laboral**

Según Mayo (1933), define el clima laboral como, la actitud emocional general que tienen los empleados hacia su trabajo y su lugar de trabajo. Mayo enfatizó la importancia de considerar los factores sociales y psicológicos en el entorno laboral.

Según Robbins y Coulter (2005), definen el clima laboral como, el ambiente resultante de los sentimientos y actitudes que los empleados tienen hacia su organización. Señalan que el clima laboral influye en la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de los empleados.

El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo, que incluye las actitudes, percepciones y relaciones entre los empleados y la dirección (García, 2009). Un clima laboral positivo fomenta la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede tener un impacto directo en su desempeño laboral. Un buen clima laboral puede influir en la colaboración, la creatividad y la retención de empleados, lo que se traduce en un mejor rendimiento y resultados laborales.

El estrés financiero puede ejercer un impacto negativo considerable en el bienestar emocional y psicológico de los empleados, incluso pueden derivar en ansiedad y depresión, lo cual a su vez puede perjudicar el rendimiento en el trabajo, la concentración y la motivación (Observatorio de Recursos Humanos, 2021).

Cuando los empleados saben que tienen control sobre sus asuntos financieros, trabajan hacia objetivos económicos, se sienten seguros y confiados en sus temas monetarios, tienden a involucrarse más en su trabajo. Esto se traduce en una mejora en la comunicación, el trabajo en

equipo, la solución de conflictos y la empatía, lo cual contribuye a un entorno laboral más saludable y a relaciones más constructivas en todos los niveles.

Las preocupaciones financieras pueden afectar las relaciones interpersonales en el entorno laboral, dado que el estrés financiero puede tener repercusiones en la actitud y el comportamiento de los empleados hacia sus compañeros y superiores. Mejorar la administración de las finanzas personales puede contribuir a crear un ambiente laboral más positivo y fomentar relaciones más constructivas. En consecuencia, el conocimiento de las empresas sobre cómo las finanzas individuales afectan el ambiente laboral las motiva a tomar medidas que promuevan una cultura de respaldo y bienestar (Goleman, et ál. 2016).

### **El Desarrollo Profesional**

Según Super (1990), define el desarrollo profesional como, el proceso de autodescubrimiento, exploración y toma de decisiones en la construcción y adaptación de una carrera a lo largo de la vida. Super enfatiza la importancia de la planificación y la adaptabilidad en el desarrollo de la carrera.

Según Kaye y Winkle (2012), definen el desarrollo profesional como, el compromiso proactivo y constante de los empleados con su propio crecimiento y aprendizaje. Señalan que el desarrollo profesional no solo se trata de ascender en la jerarquía de la empresa, sino de enriquecer las habilidades y el conocimiento en el transcurso de la carrera.

Una gestión más eficaz de las finanzas personales puede brindar a los empleados una base sólida para planear su futura situación financiera, lo cual engloba oportunidades para el desarrollo profesional y el progreso en la compañía. Cuando un empleado tiene la capacidad de invertir en formación, educación continua y evolución profesional, esto puede tener un impacto positivo en su rendimiento laboral a largo plazo.

El desarrollo profesional en la empresa también se refiere a las oportunidades y programas que una organización proporciona a sus empleados para mejorar sus habilidades, adquirir nuevos conocimientos y avanzar en sus carreras. Los empleados que tienen acceso a oportunidades de desarrollo profesional están más motivados, comprometidos y mejor preparados para asumir responsabilidades adicionales y desafiantes, lo que puede elevar su contribución al desempeño global de la organización.

El desarrollo profesional, involucra la disposición a adquirir conocimientos y avanzar en el trabajo, es un elemento fundamental en el desempeño laboral. Aquellos empleados que buscan oportunidades de desarrollo y que se empeñan en perfeccionar sus aptitudes y saberes contribuyen al éxito constante de la organización.

A lo largo de su trayectoria profesional, los empleados experimentan distintas etapas económicas, desde su entrada al mercado laboral hasta su jubilación. Comprender cómo las finanzas personales influyen en estas etapas puede ayudar a las empresas a adaptar sus enfoques de dirección y apoyo durante todo el ciclo laboral.

Las empresas que apoyan este crecimiento pueden aumentar la retención de talentos y nutrir una fuerza laboral altamente calificada y comprometida. Aquellas empresas que demuestren su dedicación al bienestar general de sus empleados al considerar la relación entre las finanzas personales y el desempeño laboral tienen la posibilidad de mejorar la percepción de la empresa en términos de responsabilidad social empresarial y atraer tanto a empleados como a clientes que valoran este nivel de compromiso.

En resumen, la productividad, el clima laboral y el desarrollo profesional son componentes clave del desempeño laboral de los empleados. Cada uno de estos factores interactúa y tiene un

impacto en la forma en que los empleados contribuyen para alcanzar los objetivos de la organización y se sienten satisfechos y comprometidos con su trabajo.

La relación entre productividad, clima laboral y desarrollo profesional en un entorno laboral es profunda y esencial para el éxito de una organización y el bienestar de sus empleados. Aquí se detalla cómo estas tres dimensiones están interconectadas:

- Según Reyes (2010) y Núñez, et al. (2012). Un clima laboral positivo y un desarrollo profesional efectivo, respectivamente, pueden impulsar la productividad de diversas maneras. Cuando los empleados se sienten valorados y motivados en su entorno laboral, tienden a ser más comprometidos y enfocados en sus tareas, lo que aumenta su productividad. Además, el desarrollo profesional que brinda oportunidades de capacitación y crecimiento personal puede mejorar las habilidades y competencias de los empleados, lo que a su vez influye positivamente en su rendimiento laboral.
- Este ambiente propicio puede atraer y retener talento, lo que beneficia directamente al desarrollo profesional al ofrecer oportunidades de crecimiento y promoción dentro de la organización. (Goleman et ál, 2001).
- Cuando los empleados tienen la oportunidad de crecer y avanzar en sus roles, están más comprometidos y satisfechos en su trabajo, lo que contribuye a un mejor clima laboral. Además, el desarrollo profesional puede ser una recompensa motivadora que incentiva a los empleados a ser más productivos y aportar de manera significativa a la organización (Schein, 1988).

### 3. Definición de términos básicos

Para comprender y administrar eficazmente las finanzas personales, planificar para el futuro y tomar decisiones financieras informadas, es necesario asimilar los siguientes conceptos:

- Activo: Cualquier propiedad o recurso que tiene un valor económico, como una casa o una inversión (Hull, 1993).
- Capacitación Continua: Este término se refiere al proceso de adquirir y mejorar constantemente habilidades, conocimientos y competencias relacionadas con el trabajo. Implica la participación en cursos, talleres y actividades de aprendizaje a lo largo de la carrera para mantenerse actualizado y mejorar el rendimiento laboral (Senge, 1997).
- Compromiso de Empleados: El grado de dedicación y conexión emocional de los empleados con su trabajo y la organización (Kruse, 2012).
- Comunicación Organizacional: La comunicación organizacional se refiere a cómo se transmiten y reciben mensajes dentro de una organización. Una comunicación efectiva puede contribuir a un clima laboral saludable al mejorar la transparencia, la comprensión mutua y la colaboración entre los miembros del equipo (Redding, 1979).
- Crédito: Es un préstamo otorgado por una institución financiera con la obligación de ser devuelto en su totalidad, más los intereses y gastos administrativos que genere. (Eyzaguirre, 2020).
- Cultura Organizacional: Valores, creencias y normas compartidas en una empresa que influyen en las actitudes y comportamientos de los empleados. Y en la creación de un sentido de identidad y pertenencia en la organización (Handy, 2007).



- Desarrollo de Habilidades: Adquisición y mejora de habilidades específicas relacionadas con el trabajo, los trabajadores mejoran sus habilidades individuales para contribuir al aprendizaje colectivo de la organización (Senge, 1997).
- Deuda: Cantidad de dinero que se debe a otra persona o entidad, generalmente con la obligación de devolverlo con intereses. Por ello la importancia de comprender y gestionar la deuda para construir riqueza (Kiyosaki y Lechter, 1997).
- Diversificación: Estrategia de inversión que implica distribuir el dinero en una variedad de activos para reducir el riesgo (Markowitz, 1991).
- Eficiencia: La eficiencia se refiere a la capacidad de realizar tareas y actividades laborales utilizando la menor cantidad de recursos posibles, como tiempo, esfuerzo y recursos financieros. Mejorar la eficiencia impulsa la productividad al lograr más resultados en menos tiempo o con menos recursos (Drucker, 1954).
- Fondo de Emergencia: El dinero que destinamos dentro de nuestro presupuesto (ahorro) para hacer frente a gastos inesperados o situaciones de emergencia, como reparaciones de automóviles, gastos médicos, desempleo entre otros. (Eyzaguirre, 2020).
- Gestión del Tiempo: Técnicas y estrategias utilizadas para administrar eficazmente el tiempo y aumentar la productividad en tareas laborales (Covey, 2014).
- Gestión diaria: Se refiere al conjunto de acciones y decisiones que una persona toma en su vida cotidiana para administrar eficientemente sus recursos financieros, controlar sus gastos, tomar decisiones informadas sobre compras y ahorro, y mantener un equilibrio saludable entre sus ingresos y gastos (Ramsey, 2013).

- Ingreso: Se refiere a la cantidad de dinero que una persona, una familia o una entidad recibe o gana regularmente, generalmente a través de diversas fuentes como el trabajo, inversiones, pensiones y otros recursos (Warren y Tyagi, 2005).
- Interés: El costo del dinero prestado o el dinero ganado en una inversión, expresado como un porcentaje del saldo principal (Eyzaguirre, 2020).
- Inversión: La inversión implica destinar dinero a activos con la esperanza de obtener ganancias futuras. Puede incluir acciones, bienes raíces, bonos u otros instrumentos financieros. Las inversiones bien gestionadas pueden contribuir al crecimiento del patrimonio a lo largo del tiempo (Dalio, 2017).
- Manejo de deuda: Proceso de gestionar y administrar de manera responsable las obligaciones financieras, con un enfoque consciente y proactivo de reducir, consolidar y eliminar deudas de manera planificada (Ramsey, 2013).
- Metas Financieras: Objetivos financieros específicos, medibles y con plazos definidos para ser efectivos. (Bach, 2005).
- Motivación: La elección de participar en esfuerzos adicionales en presencia de circunstancias desafiantes (Fowler, 2023).
- Networking: El arte de construir relaciones personales provechosas". Su enfoque destaca la importancia de la colaboración y la construcción de relaciones mutuamente beneficiosas en el ámbito profesional (Ferrazzi y Raz, 2005).
- Pasivo: Las deudas y obligaciones financieras que una persona debe pagar. Algo que toma dinero de tu bolsillo (Kiyosaki y Lechter, 1997).

- Plan de Carrera: Proceso de cambio continuo, más que un conjunto de metas fijas. Donde destaca la importancia de experimentar con diferentes roles y actividades para descubrir y desarrollar una carrera significativa (Ibarra, 2004).
- Políticas de Recursos Humanos: Declaración de los principios fundamentales que guían la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos. Políticas reflejen los valores y objetivos de la organización en relación con su capital humano (Bratton y Gold, 1999).
- Presupuesto: "decirle a tu dinero a dónde ir en lugar de preguntarte a dónde se fue". Asignar intencionalmente cada dólar a categorías específicas para tener un control efectivo sobre las finanzas personales (Ramsey, 2013).
- Retroalimentación: En el contexto laboral se refiere a la información que recibe la persona sobre qué tan bien está llevando a cabo una tarea. Este proceso se debe dar de manera oportuna y puede ser tanto positiva como correctiva, con el objetivo de ayudar al empleado a mejorar y desarrollar sus habilidades y competencias (Blanchard y Johnson, 1983).
- Rendimiento laboral: Llevar a cabo tareas de manera efectiva y eficiente, y asegurarse de que cada esfuerzo individual esté alineado con los objetivos de la organización. Gestión efectiva de recursos y el logro de resultados significativos para la organización (Drucker, 1954).
- Satisfacción Laboral: La actitud general de la persona hacia su trabajo, valorando la relación entre el rendimiento y las recompensas percibidas, es decir, la equidad y la percepción de las recompensas en relación con el esfuerzo y el rendimiento (Lawler III y Porter, 1967).
- Tasa de Interés: Costo del uso del dinero o el pago que se recibe por prestar dinero, expresado en porcentaje y formulado de manera anual (Ramsey, 2013).

- Responsabilidad Financiera: Administrar de manera efectiva y eficiente nuestras finanzas personales. tomar decisiones conscientes y deliberadas para controlar nuestro dinero, por ello la importancia de la planificación financiera y la toma de decisiones informadas para lograr estabilidad económica (Ramsey, 2013).

## **CAPITULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **1. Hipótesis y/o supuestos básicos**

##### **1.1. Hipótesis General**

La administración de las finanzas personales influye en el desempeño laboral en una institución pública de San Isidro - 2022.

##### **1.2. Hipótesis Especificas**

- La administración de las finanzas personales influye en la productividad en una institución pública en San Isidro - 2022.
- La administración de las finanzas personales influye en el clima laboral en una institución pública en San Isidro – 2022.
- La administración de las finanzas personales influye en el desarrollo profesional en una institución pública en San Isidro – 2022.

## 2. Las Variables de estudio y su operacionalización

**Tabla 1**

*Operacionalización de unidad de análisis*

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
Variable Independiente: <b>Finanzas Personales</b>	D1: Ahorro	Capacidad de Ahorro
		Endeudamiento
	D2: Planificación Financiera	Objetivos Financieros
		Priorización de Metas
		Herramientas de Planificación
	Variable Dependiente: <b>Desempeño Laboral</b>	D1: Productividad
Ausentismo		
D2: Clima Laboral		Motivación
		Innovación y Creatividad
		Colaboración y Compromiso
D3: Desarrollo Profesional		Educación Continua
		Desarrollo de Habilidades Técnicas e Interpersonales
		Autoevaluación y Retroalimentación

**Tabla 2***Matriz de la variable Finanzas Personales*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Variable Independiente: <b>Finanzas Personales</b>	"Son la gestión y planificación del dinero y otros recursos financieros de una persona para alcanzar sus objetivos financieros, tanto a corto como a largo plazo. Incluye la toma de decisiones sobre gastos, ahorro, inversión y administración de deudas". (Garman, T. y Forgue, R., 2019).	Para realizar la medición de la variable se consideró las dimensiones de ahorro y planificación financiera, con sus respectivos indicadores y 8 ítems aplicando el cuestionario con la escala de Likert.	D1: Ahorro	Capacidad de Ahorro	Ítem 1	Cuestionario Escala de Likert
					Ítem 2	
					Ítem 3	
				Endeudamiento	Ítem 4	
			D2: Planificación Financiera	Objetivos Financieros	Ítem 5	
					Ítem 6	
				Priorización de Metas	Ítem 7	
				Herramientas de Planificación	Ítem 8	

**Tabla 3***Matriz de la variable Desempeño Laboral*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Variable Dependiente: <b>Desempeño Laboral</b>	"La contribución de un individuo a los objetivos y metas de la organización, medidos en términos de las competencias y comportamientos requeridos para el puesto de trabajo". (M.Armstrong, 2006).	Para realizar la medición de la variable se consideró las dimensiones de productividad, clima laboral y desarrollo profesional, con sus respectivos indicadores y 14 ítems aplicando el cuestionario con la escala de Likert.	D1: Productividad	Estrés Financiero	Ítem 9	Cuestionario Escala de Likert
					Ítem 10	
				Ausentismo	Ítem 11	
					Ítem 12	
			D2: Clima Laboral		Ítem 13	
				Motivación	Ítem 14	
				Innovación y Creatividad	Ítem 15	
			D3: Desarrollo Profesional	Colaboración y Compromiso	Ítem 16	
					Ítem 17	
				Educación Continua	Ítem 18	
					Ítem 19	
				Desarrollo de Habilidades Técnicas e Interpersonales	Ítem 20	
			Autoevaluación y Retroalimentación	Ítem 21		
				Ítem 22		



### 3. Matriz lógica de consistencia

**Tabla 4**

*Matriz de consistencia*

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
<p><b>Problema General:</b> ¿Cómo influye la administración de las finanzas personales en el desempeño laboral en una institución pública de San Isidro - 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> 1. ¿Cómo afecta la administración de las finanzas personales en la productividad en una institución pública de San Isidro - 2022? 2. ¿Cómo la administración de las finanzas personales influye en el clima laboral en una institución pública de San Isidro - 2022? 3. ¿Cuál es el impacto de la administración de las finanzas personales en el desarrollo profesional en una institución pública de San Isidro - 2022?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar de qué manera la administración de las finanzas personales influirá en el desempeño laboral en una institución pública de San Isidro - 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> 1. Establecer como la administración de las finanzas personales afectaría en la productividad en una institución pública de San Isidro - 2022. 2. Identificar como la administración de las finanzas personales influirá en el clima laboral en una institución pública de San Isidro - 2022. 3. Determinar cómo impactaría la administración de las finanzas personales en el desarrollo profesional en una institución pública de San Isidro - 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> La administración de las finanzas personales influye en el desempeño laboral en una institución pública de San Isidro - 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> 1. La administración de las finanzas personales influye en la productividad en una institución pública en San Isidro - 2022. 2. La administración de las finanzas personales influye en el clima laboral en una institución pública en San Isidro - 2022. 3. La administración de las finanzas personales influye en el desarrollo profesional en una institución pública en San Isidro - 2022.</p>	<p>Variable Independiente: <b>Finanzas Personales</b></p>	D1: Ahorro	Capacidad de Ahorro	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Método:</b> Hipotético – deductivo.</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental Transversal</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Población:</b> 114 servidores públicos</p> <p><b>Muestra:</b> Muestra fue censal, puesto que se tomó en cuenta la totalidad de la población de 114 servidores públicos.</p>
					Endeudamiento	
					D2: Planificación Financiera	
				Priorización de Metas		
				Herramientas de Planificación		
				<p>Variable Dependiente: <b>Desempeño Laboral</b></p>	D1: Productividad	
			Ausentismo			
			D2: Clima Laboral		Motivación	
					Innovación y Creatividad	
					Colaboración y Compromiso	
			D3: Desarrollo Profesional		Educación Continua	
				Desarrollo de Habilidades Técnicas e Interpersonales		

## CAPITULO IV

### MÉTODO

#### **1. Tipo y método de investigación**

##### **1.1. Por el propósito**

La tesis es de tipo aplicada, centrándose en abordar problemas cotidianos y utilizar sus hallazgos para mejorar situaciones y tomar decisiones informadas. Los resultados obtenidos pueden contribuir en la creación de programas educativos prácticos, beneficiando a las personas al mejorar sus habilidades financieras en situaciones reales. Este estudio no solo es colaborativo para la resolución problemas, sino que también influyen directamente en la práctica y en las políticas, demostrando la importancia de la relación entre las finanzas personales y el desempeño laboral. Patel, M. y Patel, N. (2019). mencionan que “Se le denomina práctica, cuya función está fundamentado en la necesidad, dado que, la finalidad es descubrir soluciones a la problemática actual que afronta la empresa, institución o entidades del gobierno” (p.49)

##### **1.2. Por el tipo de datos**

La tesis tiene un enfoque cuantitativo, se caracteriza por la recopilación de datos numéricos, utilizando encuestas estructuradas, cuestionarios y mediciones objetivas. Estos datos se analizan utilizando técnicas estadísticas para identificar patrones y tendencias significativas. En el contexto de las finanzas personales, este enfoque cuantitativo se utiliza para explorar las relaciones causales entre comportamientos financieros y su impacto en el desempeño laboral. Estos análisis numéricos son fundamentales para desarrollar estrategias efectivas que mejoren tanto la salud financiera personal como el éxito profesional en el mundo laboral. Tovera (2016), define la investigación cuantitativa como, “La medición de la investigación recolectada a través de las encuestas los cuales se tendrán que aplicar un tratamiento estadístico” (p.115).

### **1.3. Por el nivel**

La tesis es de tipo descriptiva por que se enfoca en detallar las características fundamentales de la población materia de estudio. En el contexto de las finanzas personales, esta metodología se aplica para analizar comportamientos financieros y patrones de gasto. Al emplear métodos cuantitativos, estos estudios descriptivos permiten identificar tendencias significativas y patrones en las decisiones financieras individuales. Esta comprensión detallada no solo es vital para orientar las políticas y prácticas financieras, sino que también tiene un impacto crucial en el desempeño laboral, al ofrecer información valiosa sobre cómo las preocupaciones financieras afectan el rendimiento y la productividad en el entorno laboral.

Adicionalmente, el alcance del estudio también se configura como correlacional, ya que se enfoca en analizar la relación entre dos o más variables sin intentar establecer una conexión de causa y efecto entre ellas. En el contexto de las finanzas personales y el desempeño laboral, se pueden identificar patrones y tendencias significativas que revelan cómo estas variables influyen o se relacionan entre sí, sin necesariamente determinar una relación de causalidad directa. Estos estudios son esenciales para comprender cómo ciertos factores, impactan en las finanzas personales y, por ende, en el rendimiento laboral, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones tanto a nivel individual como en políticas públicas y prácticas empresariales. Askarsa y Unhelka (2017), define el nivel de la investigación como “descriptiva, que describe tanto la naturaleza a la vez también los atributos de las variables. La correlación es la relación existente entre las dos variables” (p.22).

### **1.4. Por el método**

En el desarrollo de la tesis, se empleó un enfoque metodológico de tipo hipotético-deductivo, porque se basa en la formulación de hipótesis que se derivan de teorías existentes o del

conocimiento previo. Luego, se diseñan estudios para probar estas hipótesis. Los resultados obtenidos de las pruebas se utilizan para confirmar o refutar las hipótesis iniciales. Tal como lo señala Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) este enfoque metodológico proporciona explicaciones vinculadas al problema en estudio o a las variables que están siendo investigadas e implica crear afirmaciones que conecten las variables analizadas y puedan prever posibles resultados, estableciendo proposiciones en función de la relación entre estas variables.

## **2. Diseño específico de investigación**

### **2.1. Diseño no experimental**

La tesis adoptó un diseño no experimental, que consiste en analizar fenómenos tal como ocurren en su entorno natural, sin intervenir ni manipular las variables de interés. Esto significa que no se realizan cambios deliberados en las variables ni se controlan las condiciones del estudio. En el ámbito de las finanzas personales y el desempeño laboral, esta metodología puede ofrecer valiosas perspectivas sobre cómo ciertos comportamientos financieros impactan en el rendimiento laboral, contribuyendo a una comprensión más profunda de esta relación. Khaldi, (2017) las variables “no se manipulan o adulteran de manera intencional, se impide que el estudioso tenga intromisión sobre ellas, debido a que estas ya ocurrieron, del mismo modo ocurre con sus efectos” (p. 21).

### **2.2. Diseño transversal**

La tesis adoptó un diseño transversal, porque los datos se recopilaban en un solo punto en el tiempo y durante un breve período, brindando una instantánea de la población específica en diciembre de 2022. Pudiendo identificar asociaciones y diferencias entre las variables de interés, proporcionando una visión detallada sobre cómo ciertos factores financieros influyen directamente en el rendimiento laboral, lo que es esencial para desarrollar estrategias efectivas tanto a nivel

personal como en políticas a nivel de la empresa. Zangirolami, De Oliveira y Leone, (2018) indica “que radica en una investigación llevada a cabo en un intervalo de tiempo concreto” (p.356)

### **3. Población y muestra**

En el contexto tesis, la población se refiere al conjunto completo de elementos o individuos que comparten ciertas características y son objeto de estudio. Una población se considera infinita cuando su tamaño es desconocido y no es posible establecer un marco muestral, mientras que se considera finita cuando el número de elementos es limitado. Así mismo, la calidad de una investigación a menudo depende de la representatividad de la muestra, esta debe ser lo suficientemente grande y diversa como para reflejar adecuadamente la diversidad y las características de la población total. Para la tesis la población estuvo compuesta por 114 servidores públicos de una institución pública de San Isidro.

Así mismo, en el ámbito de la investigación, la muestra fue censal, puesto que se tomó en cuenta la totalidad de la población de 114 servidores públicos. Conforme a Ragab y Arisha (2018), la muestra censal radica “en la selección determinada de los individuos, cuyas diferencias es con mayor facilidad al azar con el fin de que se logre conseguir el tamaño de muestra requerida” (p.11).

En el marco de esta tesis, la muestra es censal, es decir se estudiará toda la población (100%), en lugar de un subconjunto o muestra de la población. Esto significa que se recopilarán datos de los 114 empleados pertenecientes a una institución pública, sin la utilización de una muestra representativa. La elección de considerar el 100% de la población se fundamenta en la necesidad de obtener información exhaustiva y precisa sobre todos los miembros de la población, garantizando así resultados completos y detallados para el análisis.

#### **4. Instrumentos de obtención de datos**

El instrumento elegido para la recopilación de datos es el cuestionario, a continuación, presentamos algunas definiciones y características sobre este instrumento:

Arias (2012, pp. 67-68) indica “Un instrumento de recopilación de información es una herramienta, dispositivo, o formato (escrito o digital), que se utiliza para ingresar o acumular datos.”. Así mismo, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.”. Por otro lado, Casas, Repullo y Donado (2003) sostienen que “El cuestionario es un instrumento utilizado para recoger de manera organizada la información que permitirá dar cuenta de las variables de interés en cierto estudio, investigación, sondeo o encuesta.”. En ese mismo sentido, Bourke, Kirby y Doran (2016), mencionan, “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.”

El contenido de las preguntas de un cuestionario es tan variado como los aspectos que mide. Básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas. Las preguntas cerradas, son aquellas que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas. Resultan más fáciles de codificar y analizar. Mientras que las preguntas abiertas no delimitan las alternativas de respuesta. Son útiles cuando no hay suficiente información sobre las posibles respuestas de las personas. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Para la presente tesis se utilizó un cuestionario de 22 preguntas.

#### **5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Los datos recopilados a través del cuestionario se organizaron utilizando el software Excel. Luego de esta etapa, se procedió a procesar y analizar los datos utilizando el programa SPSS en su versión 29.

En el análisis de los resultados, se consideró la utilización de la prueba estadística de chi-cuadrado. Esta prueba se emplea para determinar la existencia de una asociación significativa entre dos variables categóricas en un conjunto de datos de muestra.

## **6. Procedimiento de ejecución del estudio**

La presente tesis se desarrolló siguiendo el siguiente esquema metodológico:

- Identificación del problema objeto de investigación.
- Definición de las variables dependiente e independiente, así como de sus respectivas dimensiones e indicadores.
- Elaboración del marco teórico que sustenta el estudio.
- Construcción de la matriz de consistencia para guiar la investigación.
- Delimitación de la población y selección de la muestra de estudio.
- Preparación y validación del cuestionario utilizado en la recolección de datos.
- Recopilación y análisis de los datos recolectados.
- Formulación de los resultados, conclusiones y recomendaciones finales.

## CAPITULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 1. Datos cuantitativos

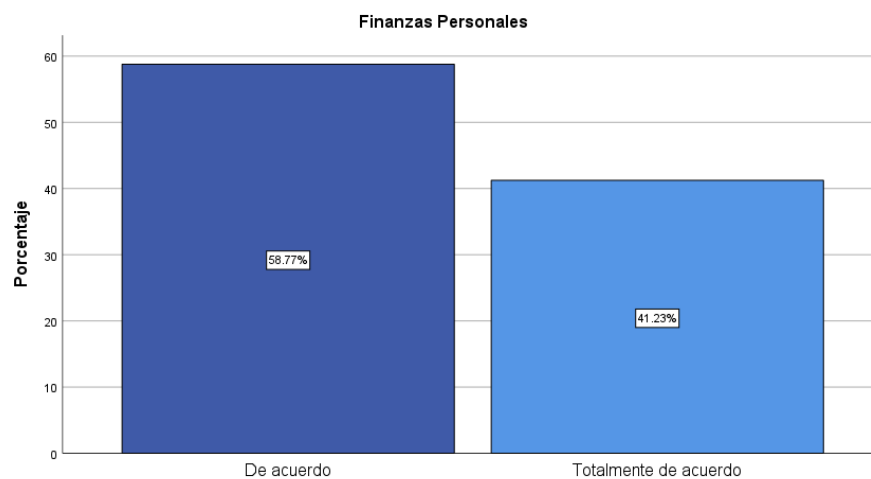
**Tabla 5**

*Análisis descriptivo de la variable independiente "Finanzas Personales"*

<b>Finanzas Personales</b>				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	67	58.8	58.8
	Totalmente de acuerdo	47	41.2	100
Total		114	100	

**Figura 1**

*Descripción porcentual de la variable independiente "Finanzas Personales"*



**Descripción:** Respecto a los resultados obtenidos del análisis anterior, observamos en la Tabla N° 5 y la Figura N° 1, que el 41.2% de los trabajadores estuvieron totalmente de acuerdo, el 58.8% estuvo de acuerdo, respecto a las finanzas personales.



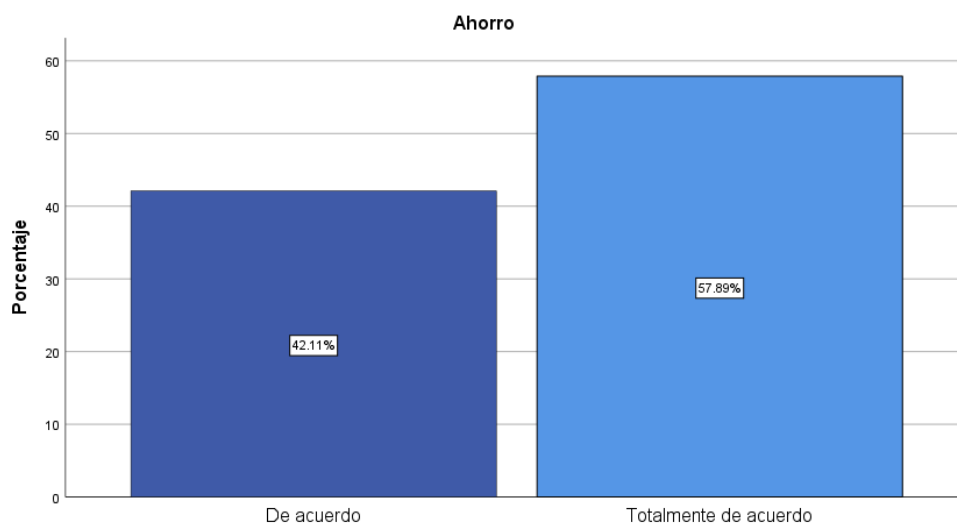
**Tabla 6**

*Análisis descriptivo de la dimensión "Ahorro"*

		<b>Ahorro</b>		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	48	42.1	42.1
	Totalmente de acuerdo	66	57.9	100
Total		114	100	

**Figura 2**

*Descripción porcentual de la dimensión "Ahorro"*



**Descripción:** Según los datos obtenidos, podemos observar en la Tabla N° 6 y Figura N° 2, que el 57.9% de los trabajadores encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, así mismo el 42.1% respondió estar de acuerdo, respecto a la dimensión Ahorro.

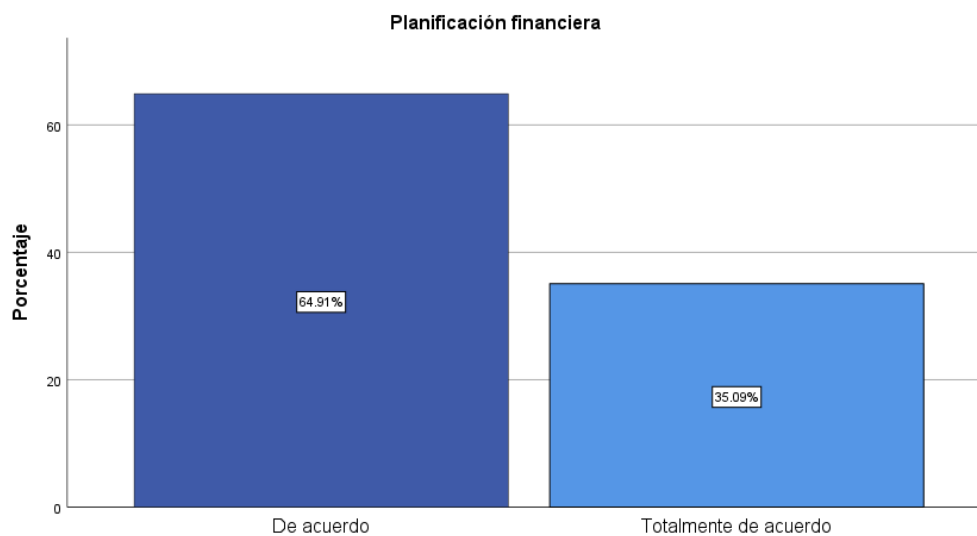
**Tabla 7**

*Análisis descriptivo de la dimensión "Planificación Financiera"*

<b>Planificación Financiera</b>				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	74	64.9	64.9
	Totalmente de acuerdo	40	35.1	100
Total		114	100	

**Figura 3**

*Descripción porcentual de la dimensión "Planificación Financiera"*



**Descripción:** Respecto a los resultados obtenidos del análisis anterior, observamos en la Tabla N° 7 y la Figura N° 3, que el 35.1% de los trabajadores estuvieron totalmente de acuerdo, mientras que el 64.9% estuvo de acuerdo, respecto a la planificación financiera.

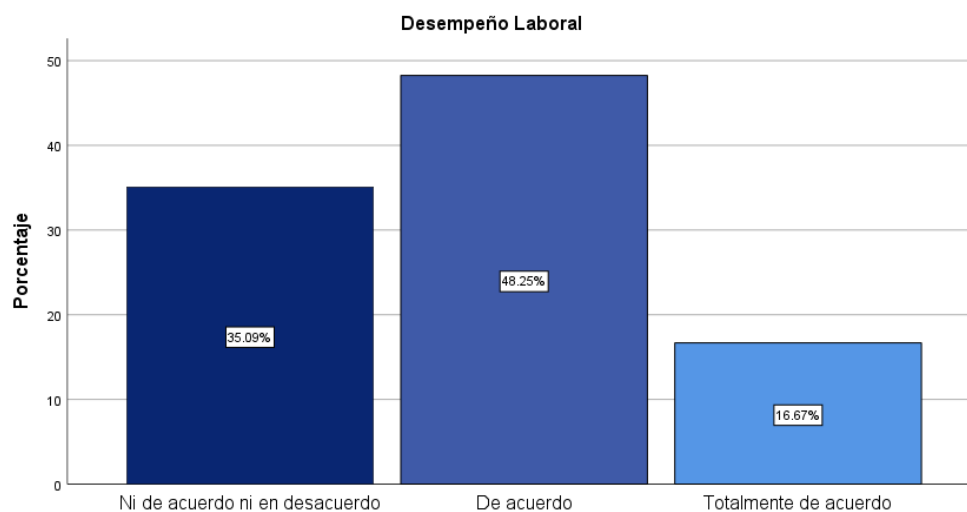
**Tabla 8**

*Análisis descriptivo de la variable dependiente "Desempeño Laboral"*

<b>Desempeño Laboral</b>				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	35.1	35.1
Válido	De acuerdo	55	48.2	83.3
	Totalmente de acuerdo	19	16.7	100
Total		114	100	

**Figura 4**

*Descripción porcentual de la variable dependiente "Desempeño Laboral"*



**Descripción:** Respecto a la variable Desempeño Laboral, podemos observar en la Tabla N° 8 y la Figura N° 4, que el 16.7% de los trabajadores encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, así mismo el 48.2% respondió estar de acuerdo y el 35.1% indicó no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

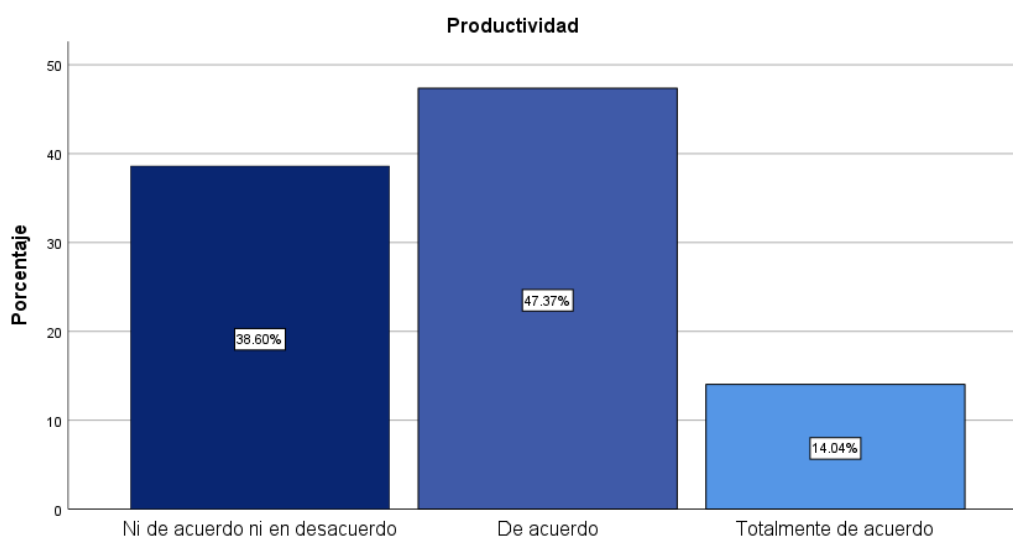
**Tabla 9**

*Análisis descriptivo de la dimensión "Productividad"*

<b>Productividad</b>				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	44	38.6	38.6
	De acuerdo	54	47.4	86
	Totalmente de acuerdo	16	14.0	100
Total		114	100	

**Figura 5**

*Descripción porcentual de la dimensión "Productividad"*



**Descripción:** Respecto a los resultados obtenidos del análisis anterior, observamos en la Tabla N° 9 y la Figura N° 5, que el 14% de los trabajadores estuvieron totalmente de acuerdo, mientras que el 47.4% estuvo de acuerdo y el 38.6% se manifestó ni de acuerdo, ni en desacuerdo, respecto a la productividad.

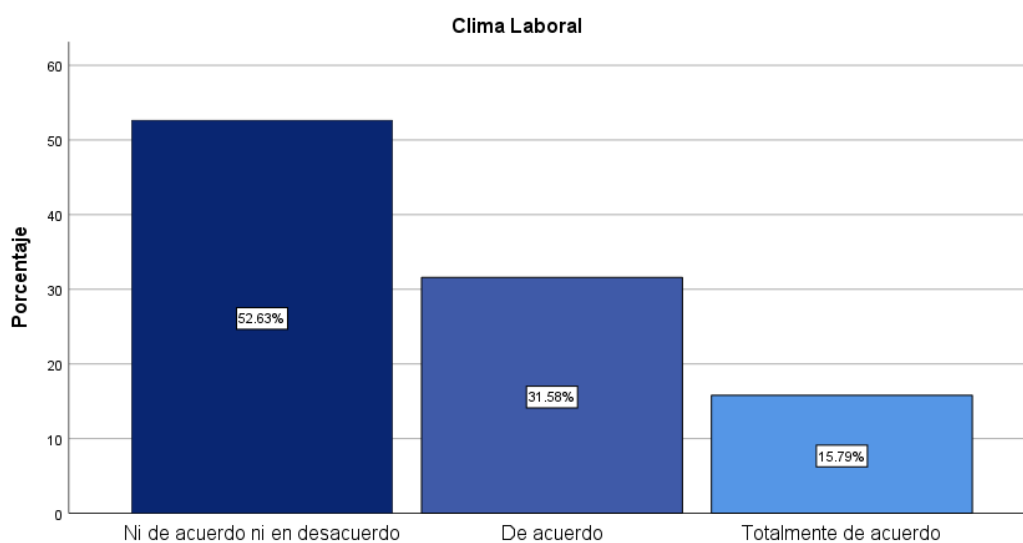
**Tabla 10**

*Análisis descriptivo de la dimensión "Clima Laboral"*

<b>Clima Laboral</b>			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	60	52.6	52.6
Válido De acuerdo	36	31.6	84.2
Totalmente de acuerdo	18	15.8	100
Total	114	100	

**Figura 6**

*Descripción porcentual de la dimensión "Clima Laboral"*



**Descripción:** Respecto al clima laboral, podemos observar en la Tabla N° 10 y la Figura N° 6, que el 15.8% de los trabajadores encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, así mismo el 31.6% respondió estar de acuerdo y el 52.6% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

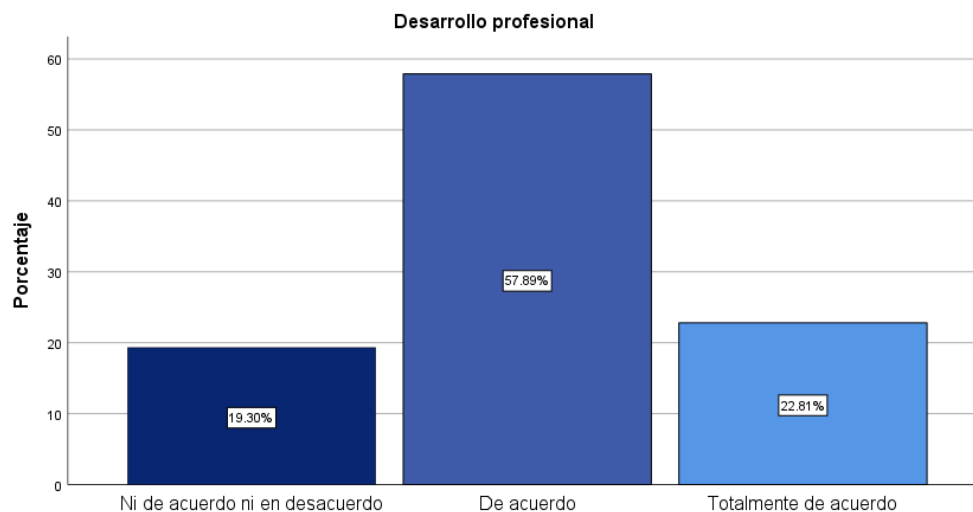
**Tabla 11**

*Análisis descriptivo de la dimensión "Desarrollo Profesional"*

<b>Desarrollo Profesional</b>			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	19.3	19.3
Válido De acuerdo	66	57.9	77.2
Totalmente de acuerdo	26	22.8	100
Total	114	100	

**Figura 7**

*Descripción porcentual de la dimensión "Desarrollo Profesional"*



**Descripción:** Respecto a los resultados obtenidos del análisis anterior, observamos en la Tabla N° 11 y la Figura N° 7, que el 22.8% de los trabajadores estuvieron totalmente de acuerdo, mientras que el 57.9% estuvo de acuerdo y el 19.3% se manifestó ni de acuerdo, ni en desacuerdo, respecto al desarrollo profesional.

## 2. Análisis de resultados

### 2.1. Hipótesis general

#### a) Formulación de hipótesis

H<sub>0</sub>: La administración de las finanzas personales no influye en el desempeño laboral en una institución pública de San Isidro - 2022.

H<sub>1</sub>: La administración de las finanzas personales influye en el desempeño laboral en una institución pública de San Isidro - 2022.

b) **Establecimiento del nivel de significancia:** El nivel de significancia establecido para la presente prueba estadística es 5% o  $\alpha = 0.05$ .

c) **Prueba Estadística y elección del estadístico de prueba:** El estadístico de prueba utilizado en este caso es el correspondiente a la prueba Chi Cuadrado, cuyo cálculo es el siguiente:

$$\chi_o^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi_{((f-1)*(c-1);(1-\alpha))}^2$$

**Tabla 12**

*Resumen de procesamiento de casos*

	<b>Resumen de procesamiento de casos</b>					
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Finanzas Personales *	114	100%	0	0.0%	114	100%
Desempeño Laboral						

**Tabla 13***Recuento cruce Finanzas Personales y Desempeño Laboral*

**Tabla cruzada Finanzas Personales\*Desempeño Laboral**

		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Finanzas Personales	De acuerdo	32	33	2	67
	Totalmente de acuerdo	8	22	17	47
Total		40	55	19	114

**Tabla 14***Finanzas Personales con Desempeño Laboral*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25.725 <sup>a</sup>	2	<.001
Razón de verosimilitud	27.660	2	<.001
Asociación lineal por lineal	23.136	1	<.001
N de casos válidos	114		

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es de 7.83.

**Tabla 15***Medidas simétricas Finanzas Personales y Desempeño Laboral*

**Medidas simétricas**

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	.429	<.001
N de casos válidos		114	



**d) Análisis**

Según la Tabla N° 14 correspondiente a la prueba chi-cuadrado, observamos que el valor del estadístico de prueba es de 25.725, con 2 grados de libertad y una significación asintótica (p-valor)  $< 0,001$ , el cual es menor al nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula, es decir, afirmamos que sí existe una relación significativa entre la variable finanzas personales y la variable desempeño laboral.

Asimismo, según observamos en la Tabla N° 15, el valor del coeficiente de contingencia es 0.429, lo que indica que la fuerza de la relación entre las dos variables es moderada y significativa.

Al rechazar la hipótesis nula, asumimos como válida la hipótesis alternativa, lo que quiere decir que, la administración de las finanzas personales influye en el desempeño laboral en una institución pública de San Isidro - 2022.

## 2.2. Prueba de hipótesis específica N°1

### a) Formulación de hipótesis

H<sub>0</sub>: La administración de las finanzas personales no influye en la productividad en una institución pública de San Isidro - 2022.

H<sub>1</sub>: La administración de las finanzas personales influye en la productividad en una institución pública de San Isidro - 2022.

b) **Establecimiento del nivel de significancia:** El nivel de significancia establecido para la presente prueba estadística es 5% o  $\alpha = 0.05$ .

c) **Prueba Estadística y elección del estadístico de prueba:** El estadístico de prueba utilizado en este caso es el correspondiente a la prueba Chi Cuadrado, cuyo cálculo es el siguiente:

$$\chi_o^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi_{((f-1)*(c-1);(1-\alpha))}^2$$

**Tabla 16**

*Resumen de procesamiento de casos*

	<b>Resumen de procesamiento de casos</b>					
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Finanzas Personales * Productividad	114	100%	0	0.0%	114	100%

**Tabla 17***Recuento cruce Finanzas Personales y Productividad*

**Tabla cruzada Finanzas Personales\*Productividad**

		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Finanzas Personales	De acuerdo	34	30	3	67
	Totalmente de acuerdo	10	24	13	47
Total		44	54	16	114

**Tabla 18***Finanzas Personales con Productividad*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17.023 <sup>a</sup>	2	<.001
Razón de verosimilitud	17.712	2	<.001
Asociación lineal por lineal	16.289	1	<.001
N de casos válidos	114		

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es de 6.60.

**Tabla 19***Medidas simétricas Finanzas Personales y Productividad*

**Medidas simétricas**

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	.360	<.001
N de casos válidos		114	

**d) Análisis**

Según la Tabla N° 18 correspondiente a la prueba chi-cuadrado, observamos que el valor del estadístico de prueba es de 17.023, con 2 grados de libertad y una significación asintótica (p-valor)  $< 0,001$ , el cual es menor al nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula, es decir, afirmamos que sí existe una relación significativa entre la variable finanzas personales y la dimensión productividad.

Asimismo, según observamos en la Tabla N° 19, el valor del coeficiente de contingencia es de 0.360, lo que indica que la fuerza de la relación entre la variable finanzas personales y la dimensión productividad es moderada y significativa.

Al rechazar la hipótesis nula, asumimos como válida la hipótesis alternativa, lo que quiere decir que, la administración de las finanzas personales influye en la productividad en una institución pública de San Isidro - 2022.

### 2.3. Prueba de hipótesis específica N°2

#### a) Formulación de hipótesis

H<sub>0</sub>: La administración de las finanzas personales no influye en el clima laboral en una institución pública de San Isidro - 2022.

H<sub>1</sub>: La administración de las finanzas personales influye en el clima laboral en una institución pública de San Isidro - 2022.

b) **Establecimiento del nivel de significancia:** El nivel de significancia establecido para la presente prueba estadística es 5% o  $\alpha = 0.05$ .

c) **Prueba Estadística y elección del estadístico de prueba:** El estadístico de prueba utilizado en este caso es el correspondiente a la prueba Chi Cuadrado, cuyo cálculo es el siguiente:

$$\chi_o^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi_{((f-1)*(c-1);(1-\alpha))}^2$$

**Tabla 20**

*Resumen de procesamiento de casos*

	<b>Resumen de procesamiento de casos</b>					
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Finanzas Personales *	114	100%	0	0.0%	114	100%
Clima Laboral						

**Tabla 21***Recuento cruce Finanzas Personales y Clima Laboral*

**Tabla cruzada Finanzas Personales\*Clima Laboral**

		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Finanzas Personales	De acuerdo	45	20	2	67
	Totalmente de acuerdo	15	16	16	47
Total		60	36	18	114

**Tabla 22***Finanzas Personales con Clima Laboral*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23.549 <sup>a</sup>	2	<.001
Razón de verosimilitud	25.011	2	<.001
Asociación lineal por lineal	21.948	1	<.001
N de casos válidos	114		

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es de 7.42.

**Tabla 23***Medidas simétricas Finanzas Personales y Clima Laboral*

**Medidas simétricas**

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	.414	<.001
N de casos válidos		114	

**d) Análisis**

Según la Tabla N° 22 correspondiente a la prueba chi-cuadrado, observamos que el valor del estadístico de prueba es de 23.549, con 2 grados de libertad y una significación asintótica (p-valor)  $< 0,001$ , el cual es menor al nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula, es decir, afirmamos que sí existe una relación significativa entre la variable finanzas personales y la dimensión clima laboral.

Asimismo, según observamos en la Tabla N° 23, el valor del coeficiente de contingencia es de 0.414, lo que indica que la fuerza de la relación entre la variable finanzas personales y la dimensión clima laboral es moderada y significativa.

Al rechazar la hipótesis nula, asumimos como válida la hipótesis alternativa, lo que quiere decir que, la administración de las finanzas personales influye en el clima laboral en una institución pública de San Isidro - 2022.

## 2.4. Prueba de hipótesis específica N°3

### a) Formulación de hipótesis

H<sub>0</sub>: La administración de las finanzas personales no influye en el desarrollo profesional en una institución pública de San Isidro - 2022.

H<sub>1</sub>: La administración de las finanzas personales influye en el desarrollo profesional en una institución pública de San Isidro - 2022.

b) **Establecimiento del nivel de significancia:** El nivel de significancia establecido para la presente prueba estadística es 5% o  $\alpha = 0.05$ .

c) **Prueba Estadística y elección del estadístico de prueba:** El estadístico de prueba utilizado en este caso es el correspondiente a la prueba Chi Cuadrado, cuyo cálculo es el siguiente:

$$\chi_o^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi_{((f-1)*(c-1);(1-\alpha))}^2$$

**Tabla 24**

*Resumen de procesamiento de casos*

	<b>Resumen de procesamiento de casos</b>					
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Finanzas Personales * Desarrollo Profesional	114	100%	0	0.0%	114	100%



**Tabla 25***Recuento cruce Finanzas Personales y Desarrollo Profesional*

**Tabla cruzada Finanzas Personales\*Desarrollo Profesional**

		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Finanzas Personales	De acuerdo	18	46	3	67
	Totalmente de acuerdo	4	20	23	47
Total		22	66	26	114

**Tabla 26***Finanzas Personales con Desarrollo Profesional*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32.013 <sup>a</sup>	2	<.001
Razón de verosimilitud	34.082	2	<.001
Asociación lineal por lineal	25.733	1	<.001
N de casos válidos	114		

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es de 9.07.

**Tabla 27***Medidas simétricas Finanzas Personales y Desarrollo Profesional*

**Medidas simétricas**

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	.468	<.001
N de casos válidos		114	

**d) Análisis**

Según la Tabla N° 26 correspondiente a la prueba chi-cuadrado, observamos que el valor del estadístico de prueba es de 32.013, con 2 grados de libertad y una significación asintótica (p-valor)  $< 0.001$ , el cual es menor al nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula, es decir, afirmamos que sí existe una relación significativa entre la variable finanzas personales y la dimensión desarrollo profesional.

Asimismo, según observamos en la Tabla N° 27, el valor del coeficiente de contingencia es de 0.468, lo que indica que la fuerza de la relación entre la variable finanzas personales y la dimensión desarrollo profesional es moderada y significativa.

Al rechazar la hipótesis nula, asumimos como válida la hipótesis alternativa, lo que quiere decir que, la administración de las finanzas personales influye en el desarrollo profesional en una institución pública de San Isidro - 2022.

### **3. Discusión de resultados**

El propósito de esta tesis fue evaluar a través de nuestra hipótesis general, la posible relación entre la administración de las finanzas personales y el desempeño laboral en una institución pública de San Isidro en el año 2022. Los resultados obtenidos indican de manera concluyente que existe una relación significativa y considerablemente fuerte entre las finanzas personales y el desempeño laboral.

Los resultados de esta tesis concuerdan con las conclusiones de Kwan y Alegre (2023) en su estudio titulado Finanzas personales y su relación con el estrés laboral, así como con las investigaciones de Iberbuden y Warkentin (2022), en su tesis Influencia del estado financiero personal en el desempeño laboral de los trabajadores en empresas. Estos autores han destacado que mantener un equilibrio financiero personal se traduce en un impacto positivo en el desempeño laboral. Además, señalan que el estrés derivado de estas preocupaciones financieras afecta negativamente a la concentración, productividad y satisfacción laboral, todos componentes del desempeño laboral. Estos hallazgos son consistentes con los resultados de nuestro estudio.

En cuanto a los resultados obtenidos para nuestra primera hipótesis específica, que planteó la influencia de la administración de las finanzas personales en la productividad de una institución pública en San Isidro en 2022, se confirmó la existencia de una relación significativa entre la variable independiente, finanzas personales, y la dimensión de productividad.

La gestión efectiva de las finanzas personales tiene un impacto significativo en la productividad laboral al reducir el estrés, mejorar la concentración y proporcionar una base sólida para el éxito profesional. Esta relación es fundamental tanto para los individuos como para las organizaciones que buscan maximizar la eficiencia y el rendimiento de sus empleados.

Estos resultados están respaldados por las investigaciones previas de Tuanama (2020) en su estudio Finanzas personales y la productividad de los colaboradores del proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo en tiempo de crisis, así como por el trabajo de Mejía (2016) en su artículo Pérdida de la productividad en el lugar de trabajo relacionada con el estrés financiero. Ambos estudios destacan la correlación entre las finanzas personales y la productividad, además de resaltar que el estrés financiero ejerce un efecto negativo sobre la productividad. En otras palabras, a medida que aumenta el estrés financiero, la productividad de los trabajadores tiende a disminuir. Esto indica que aquellos empleados con un mayor conocimiento y mejores prácticas en la gestión de sus finanzas personales tienden a ser más productivos. Estos resultados concuerdan con los observados en la presente tesis.

En relación con los resultados obtenidos para nuestra segunda hipótesis específica, que investigó la influencia de la administración de las finanzas personales en el clima laboral de una institución pública en San Isidro durante el año 2022, se corroboró la presencia de una relación significativa entre la variable independiente, finanzas personales, y la dimensión de clima laboral.

Consideramos que el clima laboral y las finanzas personales están intrínsecamente relacionados, y una comprensión de esta interacción puede ayudar a las organizaciones a crear un ambiente de trabajo más saludable y a los trabajadores a manejar mejor su vida laboral y financiera. Las empresas que reconocen y abordan las necesidades financieras de sus empleados pueden mejorar la moral y el desempeño laboral, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en su éxito y sostenibilidad a largo plazo.

El clima laboral es un factor fundamental para fomentar la innovación y creatividad en una organización. Un entorno donde los empleados se sienten motivados, valorados y comprometidos tiende a estimular la generación de ideas innovadoras. La motivación impulsa a los trabajadores a

esforzarse más y a buscar soluciones creativas a los desafíos. Además, un ambiente de colaboración y compromiso promueve la sinergia entre los equipos, facilitando la co-creación y la implementación efectiva de nuevas ideas. En conjunto, estos indicadores reflejan un clima laboral saludable que no solo impulsa la innovación, sino que también contribuye al éxito y la competitividad de la organización en un entorno empresarial en constante evolución.

En relación con los resultados de nuestra tercera hipótesis específica, que busca analizar cómo la administración de las finanzas personales afecta al desarrollo profesional en una institución pública de San Isidro durante el año 2022, se ha constatado de manera concluyente la existencia de una relación significativa y notoriamente sólida entre las finanzas personales y la dimensión del desarrollo profesional.

Sostenemos que un enfoque sólido en la gestión de las finanzas personales puede proporcionar el apoyo financiero necesario para el desarrollo profesional a lo largo de la vida laboral. La estabilidad financiera contribuye a la confianza, la movilidad laboral y la reducción del estrés, lo que, a su vez, puede impulsar el crecimiento y el éxito en la carrera profesional de una persona. El desarrollo profesional es un proceso esencial en la evolución de cualquier individuo en su carrera laboral.

Estos resultados guardan relación con las conclusiones de investigaciones previas, como la de Carangui, Garbay y Valencia (2017), titulada Finanzas Personales: La influencia de la edad en la toma de decisiones financieras, y el trabajo de Human, Bravo y Larrea (2019), en su tesis Bienestar financiero personal, productividad laboral y estrés financiero en Cusco - 2018. Estos autores han resaltado que el conocimiento financiero desempeña un papel fundamental en la toma de decisiones individuales, mientras que la falta de este conocimiento puede llevar al analfabetismo financiero, lo que a su vez obstaculiza el progreso financiero a nivel personal y tiene efectos en las

finanzas familiares y la economía local. En vista de esto, sugieren la implementación de programas de educación financiera como un medio para reducir los problemas financieros, aliviar el estrés financiero, mejorar la productividad laboral y aumentar el bienestar financiero de los trabajadores.

También hacen hincapié en la responsabilidad del Estado en la educación financiera, proponiendo su inclusión en la educación escolar para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Todos estos hallazgos respaldan y refuerzan los resultados obtenidos en nuestro propio estudio.

## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 1. Conclusiones

- Se determinó una correlación significativa entre la administración de las finanzas personales y el desempeño laboral, ya que se obtuvo el valor del estadístico de prueba de 25.725 y una significación asintótica (p-valor)  $< 0,001$ , por tanto, una adecuada administración de las finanzas personales influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el contexto de una institución pública de San Isidro – 2022.
- Se estableció una correlación sólida entre la administración de las finanzas personales y la productividad, ya que se obtuvo el valor del estadístico de prueba de 17.023 y una significación asintótica (p-valor)  $< 0,001$ , por lo que podemos afirmar que la gestión adecuada de las finanzas personales tiene un impacto relevante en la productividad en el contexto específico de una institución pública de San Isidro en el año 2022.
- Se identificó una correlación fuerte entre la administración de las finanzas personales y el clima laboral, ya que se obtuvo el valor del estadístico de prueba de 23.549 y una significación asintótica (p-valor)  $< 0,001$ , en consecuencia, podemos concluir que la gestión efectiva de las finanzas personales influye positivamente en el clima laboral en el contexto específico de una institución pública de San Isidro en el año 2022, lo que resalta la importancia de abordar adecuadamente las finanzas personales para mejorar el ambiente laboral.

- Se determinó una correlación sustancial entre la administración de las finanzas personales y el desarrollo profesional. El análisis de los resultados arroja un valor de estadístico de prueba de 32.013 y una significación asintótica (p-valor)  $< 0,001$ . En consecuencia, podemos concluir que la gestión eficaz de las finanzas personales ejerce un impacto positivo en el desarrollo profesional de los individuos en el ámbito de esta institución pública.

## **2. Recomendaciones**

- En vista de los resultados concluyentes que respaldan la influencia significativa de la administración de las finanzas personales en el desempeño laboral, se recomienda que las organizaciones adopten medidas concretas para fomentar esta gestión financiera, a continuación, algunas medidas a considerar:
  - Programas de Educación Financiera: Implementar programas de educación financiera en la empresa. Estos programas pueden abordar temas como la planificación presupuestaria, el ahorro, la inversión, la gestión de deudas y la planificación para la jubilación. Estos programas deben ser accesibles y comprensibles para todos los empleados.
  - Asesoramiento Financiero Personalizado: Ofrecer asesoramiento financiero individualizado como parte de los beneficios para los empleados. Un asesor financiero puede ayudar a los empleados a crear un plan financiero personalizado, establecer metas y abordar desafíos financieros específicos.



- Evaluación de Estrés Financiero: Realizar encuestas o evaluaciones periódicas para medir el nivel de estrés financiero de los empleados. Esto puede ayudar a identificar áreas problemáticas y orientar las intervenciones.
  - Mentoría y Comunicación: Fomentar la mentoría entre los empleados para compartir mejores prácticas financieras. Además, mantener una comunicación abierta y regular sobre cuestiones financieras y programas disponibles.
  - Cultura de Bienestar Financiero: Fomentar una cultura de bienestar financiero en la empresa, donde se valore y se promueva la gestión responsable de las finanzas personales como parte integral del bienestar general.
- A la luz de las conclusiones obtenidas en esta tesis, se plantean algunas líneas de investigación adicionales que pueden enriquecer aún más nuestra comprensión de la interacción entre las finanzas personales y el desempeño laboral. Estas áreas de investigación potenciales incluyen:
    - Políticas empresariales y bienestar financiero y laboral: Explorar cómo las políticas y prácticas adoptadas por las organizaciones pueden influir en el bienestar financiero y laboral de sus empleados. Esto podría incluir políticas de compensación, programas de beneficios y estrategias de gestión del talento.
    - Factores socioeconómicos y estrés laboral: Investigar la relación entre los factores socioeconómicos, como el nivel de ingresos, la educación y la posición laboral, y el estrés en el entorno de trabajo. ¿Cómo estos factores contribuyen o mitigan el estrés laboral?

- Estrategias de afrontamiento del estrés financiero en el trabajo: Analizar las estrategias que los trabajadores emplean para enfrentar el estrés financiero en el contexto laboral. ¿Qué técnicas son más efectivas y cómo pueden las organizaciones apoyar a sus empleados en esta área?
- Intervenciones y programas para mejorar el bienestar financiero y laboral: Investigar la eficacia de diferentes intervenciones y programas diseñados para mejorar tanto el bienestar financiero como el laboral. ¿Qué enfoques son más efectivos y cómo pueden implementarse de manera práctica en las organizaciones?

## Referencias

- Alt, R. (2018). Electronic Markets and current general research. *Electronic Markets*, 28(2), 123-128. <https://doi.org/10.1007/s12525-018-0299-0>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6a Edición.
- Armstrong, M. (2006). *Performance management: Key strategies and practical guidelines*. Kogan page.
- Askarsa, W. y Unhelka, B. (2017). Research Methodologies: An Extensive Overview. *International Journal Of Science & Research Methodology. Human Journals.*, 6(4), 21-42.
- Bach, D. (2005). *The automatic millionaire: A powerful one-step plan to live and finish rich*. Crown Pub.
- Blanchard, K. y Johnson, S. (1983). *El gerente de un minuto*. <https://doi.org/10.1177/001088048302300409>
- Bratton, J. y Gold, J. (1999). *Human Resource Management Theory and practice* second edition.
- Bourke, J., Kirby, A. y Doran, J. (2016). *Survey & Questionnaire Design: Collecting Primary Data to Answer Research Questions*. NuBooks, Oak Tree Press. ISBN 1846211875
- BBVA Argentina (2023). *El trabajo remoto y su efecto en las finanzas personales* <https://www.bbva.com/es/mx/salud-financiera/el-trabajo-remoto-y-su-efecto-en-las-finanzas-personales/>
- Carangui, P., Garbay, J. y Valencia, B. (2017). Finanzas personales: la influencia de la edad en la toma de decisiones financieras. Artículo de investigación *Revista Killkana Sociales*. Vol. 1, No. 3, Universidad Católica de Cuenca, Sede Macas, Ecuador.

- Casas, J., Repullo, J.R. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II), Atención Primaria, 592-600, ISSN 0212-6567. [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)79222-1](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)79222-1).
- Cerna, A. (2021). Gestión de finanzas personales y el desempeño laboral de profesores de colegios particulares del Cono Sur - Lima 2020. Repositorio Institucional. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1234>
- Cigna (2020). COVID-19 Global Impact Study: Future Uncertainty Hangs Heavy <https://www.cignaglobalhealth.com/static/docs/pdfs/covid-19-global-impact-study-future-uncertainty-hangs-heavy.pdf>
- Covey, S. R. (2014). Los 7 hábitos de las familias altamente efectivas. Palabra.
- Córdova, G. (2016). Pérdida de productividad en el lugar de trabajo relacionada con el estrés financiero. Journal of Behavior, Health & Social Issues, 8(2), 25–34. <https://doi.org/10.1016/J.JBHSI.2017.06.001>.
- Comisión Multisectorial de Inclusión Financiera CMIF, (2014). Decreto Supremo N.º 029-2014-EF, Decreto Supremo que crea la Comisión Multisectorial de Inclusión Financiera. <https://www.gob.pe/institucion/midis/normas-legales/9776-029-2014-ef>
- Cox, A., Hooker, H., Markwick, C. y Reilly, P. (2009). Financial wellbeing in the workplace. UK: Institute For Employment Studies, University of Sussex. <http://www.employmentstudies.co.uk/resource/financial-well-being-workplace>
- Dalio R. (2017). Principles : life and work (First Simon & Schuster hardcover). Simon and Schuster.
- Drucker, P. F. (1954). The Practice of Management, 1954. Col-47.
- Edwards, M., Fairchild, M., Holton III, E. y Slaughter, C. (1997). Creating a High-Performance Workplace. Leading Organizational Change, 23.

- Elton, E., Gruber, M. y Rentzler, J. (1987). Professionally Managed, Publicly Traded Commodity Funds. *Journal of Business*.
- Eyzaguirre, W. (2020). *¿Y si hacemos dinero?* (Primera Edición ed.) Editorial Paidós.
- Eyzaguirre, W., Isasi, L. y Raicovi, L. (2016). La educación financiera y la importancia de las finanzas personales en la educación superior de los jóvenes de 18 – 25 años de Lima Metropolitana. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)  
<http://hdl.handle.net/10757/621349>
- Fed Finance España (2021). Por qué se evalúa el desempeño laboral y cómo afrontarlo  
<https://www.fedfinance.es/noticias-y-consejos/por-que-se-evalua-el-desempeno-laboral-y-como-afrontarlo#>
- Ferrazzi, K., y Raz, T. (2005). *Never Eat Alone: And Other Secrets to Success. One Relationship at a Time.*
- Fowler, S. (2023). *Why Motivating People Doesn't Work... and what Does: More Breakthroughs for Leading, Energizing, and Engaging.* Berrett-Koehler Publishers.
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.* Cuadernos de Administración , (42), 43-61.
- García, L. y Carlos, J. (2006). Las finanzas personales, un concepto que va más allá de su estructura, estado del arte período 2006 a 2016.
- Gitman, L. (2003). *Principios de administración financiera.* Pearson educación.
- Goleman, D., Boyatzis, R., y McKee, A. (2016). *El líder resonante crea más.* Madrid, España: Casa del Libro.
- Goleman, D., Boyatzis, R., y McKee, A. (2001). Primal leadership: The hidden driver of great performance. *Harvard business review*, 79(11), 42-53.

- Handy, C. (2007). *Understanding organizations*. Penguin Uk.
- Harvard Business Review. (2016). *The paradox of Workplace Productivity*.
- Helfert, E. A. (1972). *Techniques of financial analysis*.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*.
- Huamán, E., Bravo, K. y Larrea, Y. (2019). *Bienestar financiero personal, productividad laboral, estrés financiero en Cusco - 2018*.  
<https://repositorio.esan.edu.pe//handle/20.500.12640/1626>
- Huaranca, R., Rosavell, K. (2019). *Las finanzas personales y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión – Huenacavelica periodo 2017*.
- Hull, J. (1993). *Options, futures, and other derivative securities (Vol. 7)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Ibarra, H. (2004). *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Harvard Business Press.
- Iberbuden, E. y Warketin, M. (2022). *Influencia del estado financiero personal en el desempeño laboral de los trabajadores dentro de las empresas*. *Revista Científica Empresarial Mba'apoha*, 1(2), 73–86. <https://ojs.uep.edu.py/index.php/FCE/article/view/290>
- Invested (2022). *Cómo mejorar el clima laboral con un plan de bienestar financiero*  
<https://es.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-mejorar-el-clima-laboral-con-un-plan-de-bienestar-financiero->
- Invested (2022). *Bienestar Financiero y mi empresa: Retención del talento y su impacto*  
<https://es.linkedin.com/pulse/bienestar-financiero-y-mi-empresa-retenci%C3%B3n-del-talento-su->

- Joo, S. (1998). Personal financial wellness and worker job productivity. Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute y State University, Blacksburg.
- Kau, C., Chung, K. y Alegre M.A. (2023). Finanzas personales y su relación con el estrés laboral. *Quipukamayoc*, 31(65), 99–107. <https://doi.org/10.15381/quipu.v31i65.24989>
- Kaye, B., y Winkle, J. (2012). Help them grow or watch them go: Career conversations employees want. Berrett-Koehler Publishers.
- Khalidi, K. (2017). Quantitative, Qualitative or Mixed Research: Which Research Paradigm to Use? *De Gruyter*, 7(2), 15-24.
- Kiyosaki, R. y Lechter, S. (1997). Padre Rico, Padre Pobre. Lo que los ricos enseñan a sus hijos acerca del dinero ¡y la clase media no!. Aguilar.
- Klapproth, F., Federkeil, L., Heinschke, F., y Jungmann, T. (2020). Teachers' experiences of stress and their coping strategies during COVID-19 induced distance teaching. *Journal of Pedagogical Research*, 4(4), 444-452. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1282769>
- Kruse, K. (2012). Employee Engagement 2.0. Kruse Group.
- Kwan, C. y Alegre, Ángel. (2023). Finanzas personales y su relación con el estrés laboral. *Quipukamayoc*, 31(65), 99–107. <https://doi.org/10.15381/quipu.v31i65.24989>
- Lawler III, E. y Porter, L. (1967). Antecedent attitudes of effective managerial performance. *Organizational behavior and human performance*, 2(2), 122-142. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(67\)90026-8](https://doi.org/10.1016/0030-5073(67)90026-8).
- Locke, E. A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. *Handbook of industrial and Organizational Psychology*, 1297-1349.
- López, J. C. (2016). Las finanzas personales, un concepto que va más allá de su estructura. *Estado del arte período 2006-2016*

- Markowitz, H. M. (1991). Foundations of Portfolio Theory. *The Journal of Finance*, 46(2), 469–477. <https://doi.org/10.2307/2328831>
- Martines, K. (2015). The Effects Of Personal Financial Debt On Employee Job Performance.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Boston, Massachusetts: Division of Research, Harvard Business School.
- MEFEVAL. (2015). Introducción a la productividad. Valencia, España: Fondo Europeo de Desarrollo Regional.
- Mejía, G. (2017). Pérdida de productividad en el lugar de trabajo relacionada con el estrés financiero. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 8(2), 25-34. <https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2017.06.001>
- Mill, J. S. (1848). Principles of political economy with some of their applications. *Social Philosophy*, 1, 1-329.
- Modigliani, F. y Brumberg, R. (1954). Utility analysis and the consumption function: An interpretation of cross-section data. *Franco Modigliani*, 1(1), 388-436
- Núñez, P., Grande, F., y Pedroso, C. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo boundaryless career. En: *Universia Business Review*, n° 34, p. 14 - 35.
- Observatorio de Recursos Humanos (2021). *El estrés financiero devora el rendimiento laboral* <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-estres-financiero-devora-el-rendimiento-laboral.html>
- Olmedo, L. (2009). Las finanzas personales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (65), 123-144.
- Patel, M. y Patel, N. (2019). Exploring Research Methodology: Review Article. *International Journal of Research and Review*, 6(3), 48-55.



- Política Nacional de Inclusión Financiera PNIF, (2019). Decreto Supremo N° 255-2019-EF. Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Inclusión Financiera y modifican el Decreto Supremo N° 029-2014-EF que crea la Comisión Multisectorial de Inclusión Financiera. <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/287084-255-2019-ef>
- Ragab, M. A., & Arisha, A. (2018). Research methodology in business: A starter's guide.
- Ramsey, D. (2013). The total money makeover: Classic edition: A proven plan for financial fitness. Thomas Nelson.
- Redding, C. (1979). Organizational communication theory and ideology: An overview. *Annals of the International Communication Association*, 3(1), 309-341.
- Reyes, S. (2010). El clima y cultura laboral. *Portal de innovación educativa*, 12-20.
- Robbins, L. (1934). *The Great Depression*, Freeport, N.Y.: Books for Libraries Press.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2005). *Administración*, Pearson Educación.
- Romani, H., y Kelly, R. (2019). Las finanzas personales y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascención – Huancavelica periodo 2017. Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5221>
- Ruiz Ramírez, H. (2011). Conceptos sobre educación financiera. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 144. Disponible en: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2011/hrr.htm>
- Schein, E. H. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica*. Plaza & Janes.
- Senge, PM (1997). La quinta disciplina. *Medición de la excelencia empresarial*, 1 (3), 46-51.
- Simon H. A. (1997). *Administrative behaviour : a study of decison making processes in administrative organizations by herbert a. simon* (4ª ed.).

- Stoeckli, E., Dremel, C., & Uebernickel, F. (2018). Exploring characteristics and transformational capabilities of InsurTech innovations to understand insurance value creation in a digital world. *Electronic Markets*, 28(3), 287-305. <https://doi.org/10.1007/s12525-018-0304-7>
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks y Associates (Eds), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. (2.a ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tovera, J. (2016). Exploring Quantitative and Qualitative Methodologies: A Guide to Novice Nursing Researchers. *European Scientific Journal*, 12(18), 107-122.
- Tuanama, J. W. (2020). Finanzas personales y la productividad de los colaboradores del proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo en tiempos de crisis.
- Velecela, C., Alexandra, P., Vallejo, G., Iván, J., Jara, V. y Daniela, B. (2017). Finanzas personales: la influencia de la edad en la toma de decisiones financieras. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, ISSN-e 2588-087X, ISSN 2528-8008, Vol. 1, No. 3, 2017 (Ejemplar dedicado a: Revista Killkana Sociales), 1(3), 10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6297480&info=resumen&idioma=ENG>
- Volpe, R. P., Chen, H., & Liu, S. (2006). An analysis of the importance of personal finance topics and the level of knowledge possessed by working adults. *Financial Services Review*, 15, 81-98
- Vosloo, W., Fouche, J. y Barnard, J. (2014). The Relationship Between Financial Efficacy, Satisfaction With Remuneration And Personal Financial Well-Being. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, [S.l.], v. 13, n. 6, p. 1455-1470, oct. 2014. ISSN 2157-9393. Disponible en: <http://www.cluteinstitute.com/ojs/index.php/IBER/article/view/8934>.  
<http://dx.doi.org/10.19030/iber.v13i6.8934>

- Warren, E., y Tyagi, A. W. (2005). All your worth: The ultimate lifetime money plan. Simon and Schuster.
- Weisler, J. y Amacifuen, T. (2020). Finanzas personales y la productividad de los colaboradores del proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo en tiempo de crisis. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4316>.
- Zangirolami, J., De Oliveira, J. y Leone, C. (2018). Research methodology topics: Crosssectional studies. *Human Growth and Development*, 28(3), 356-360.
- J. Weller y otros. (2020). “El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/90), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

## Apéndice A

### Cuestionario

A continuación, se presentan una serie de preguntas relacionadas con la administración de las finanzas personales. Por favor, lea detenidamente cada pregunta y responda con total franqueza, indicando su elección marcando con una "X" en la alternativa que mejor refleje su opinión. Tenga en cuenta que este cuestionario se mantiene en estricto anonimato para garantizar la imparcialidad, y las respuestas no se utilizarán con fines distintos a los académicos.

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

Nro.	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	<b>Finanzas Personales</b>					
1	Considera importante asignar un porcentaje de sus ingresos mensuales al ahorro para alcanzar sus metas financieras					
2	Influyen sus hábitos de ahorro en su sensación de tranquilidad en el entorno laboral					
3	Considera adecuado contar con un fondo de emergencia establecido para enfrentar imprevistos financieros					
4	Piensa Ud. que el nivel de endeudamiento adquirido ha impactado en su capacidad para ahorrar					
5	Considera necesario tener un plan financiero a largo plazo que incluya sus objetivos financieros					
6	Considera importante establecer plazos específicos para alcanzar sus objetivos financieros					
7	Considera necesario tener un método para priorizar sus metas financieras de acuerdo con su importancia					

8	Considera que el uso de herramientas o aplicaciones podrían mejorar la gestión de sus finanzas personales					
<b>Desempeño Laboral</b>						
9	Considera que ha experimentado situaciones de estrés laboral debido a problemas financieros personales					
10	Cree que el estrés financiero afecta su rendimiento en el trabajo					
11	Considera que las dificultades económicas o situaciones vinculadas a sus finanzas ha provocado que falte al trabajo					
12	Has sentido que las preocupaciones económicas lo distraen de sus responsabilidades laborales en algún momento					
13	Considera la posibilidad de que una mejor gestión financiera pueda aumentar su eficacia en el ámbito laboral					
14	Cree que sus desafíos económicos influyen en su motivación para llevar a cabo sus tareas laborales					
15	Considera que sus preocupaciones financieras afectan su capacidad para aportar ideas creativas en el trabajo					
16	Considera que una situación financiera más estable podría fortalecer su compromiso y sentido de pertenencia hacia la organización					
17	Cree que sus dificultades económicas podrían influir en la colaboración y trabajo en equipo en su lugar de trabajo					
18	Considera que ha experimentado retrasos en oportunidades de desarrollo profesional debido a preocupaciones financieras					
19	Considera que su empleador podría proporcionar beneficios relacionados con finanzas personales para respaldar su crecimiento profesional					
20	Cree que la mejora en sus habilidades de gestión financiera podría influir en su capacidad para desarrollar habilidades técnicas e interpersonales en el trabajo					
21	Considera valiosa la práctica de autoevaluarse periódicamente en términos de como maneja sus finanzas personales					
22	Encuentra beneficioso recibir retroalimentación de otras personas (amigos, familiares, asesores financieros) sobre sus prácticas de gestión financiera					

## Apéndice B

### Validación de Instrumento

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

25 de ..... Agosto ..... de 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Liz Beni Pacheco Pumaleque**

Especialidad del evaluador: **Administración**

**1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.



FIRMA

Nombre y Apellidos del evaluador : **Liz Beni Pacheco Pumaleque**

DNI : **44000401**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO A  
TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA**

N	Formulación del ítem/ preguntas abiertas	Pertinencia		Relevancia		Construcción gramatical		Observaciones	Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
	<b>Dimensión: Ahorro</b>								
1	Considera importante asignar un porcentaje de sus ingresos mensuales al ahorro para alcanzar sus metas financieras.	✓		✓		✓			
2	Influyen sus hábitos de ahorro en su sensación de tranquilidad en el entorno laboral.	✓		✓		✓			
3	Considera adecuado contar con un fondo de emergencia establecido para enfrentar imprevistos financieros.	✓		✓		✓			
4	Piensa Ud. que el nivel de endeudamiento adquirido ha impactado en su capacidad para ahorrar.	✓		✓		✓			
	<b>Dimensión: Planificación Financiera</b>								
5	Considera necesario tener un plan financiero a largo plazo que incluya sus objetivos financieros.	✓		✓		✓			
6	Considera importante establecer plazos específicos para alcanzar sus objetivos financieros.	✓		✓		✓			
7	Considera necesario tener un método para priorizar sus metas financieras de acuerdo con su importancia.	✓		✓		✓			
8	Considera que el uso de herramientas o aplicaciones podrían mejorar la gestión de sus finanzas personales.	✓		✓		✓			
	<b>Dimensión: Productividad</b>								
9	Considera que ha experimentado situaciones de estrés laboral debido a problemas financieros personales.	✓		✓		✓			
10	Cree que el estrés financiero afecta su rendimiento en el trabajo.	✓		✓		✓			
11	Considera que las dificultades económicas o situaciones vinculadas a sus finanzas ha provocado que falte al trabajo.	✓		✓		✓			

12	Has sentido que las preocupaciones económicas lo distraen de sus responsabilidades laborales en algún momento.	✓	✓	✓			
13	Considera la posibilidad de que una mejor gestión financiera pueda aumentar su eficacia en el ámbito laboral.	✓	✓	✓			
	<b>Dimensión: Clima Laboral</b>						
14	Cree que sus desafíos económicos influyen en su motivación para llevar a cabo sus tareas laborales.	✓	✓	✓			
15	Considera que sus preocupaciones financieras afectan su capacidad para aportar ideas creativas en el trabajo.	✓	✓	✓			
16	Considera que una situación financiera más estable podría fortalecer su compromiso y sentido de pertenencia hacia la organización.	✓	✓	✓			
17	Cree que sus dificultades económicas podrían influir en la colaboración y trabajo en equipo en su lugar de trabajo.	✓	✓	✓			
	<b>Dimensión: Desarrollo Profesional</b>						
18	Considera que ha experimentado retrasos en oportunidades de desarrollo profesional debido a preocupaciones financieras.	✓	✓	✓			
19	Considera que su empleador podría proporcionar beneficios relacionados con finanzas personales para respaldar su crecimiento profesional.	✓	✓	✓			
20	Cree que la mejora en sus habilidades de gestión financiera podría influir en su capacidad para desarrollar habilidades técnicas e interpersonales en el trabajo.	✓	✓	✓			
21	Considera valiosa la práctica de autoevaluarse periódicamente en términos de como maneja sus finanzas personales.	✓	✓	✓			
22	Encuentra beneficioso recibir retroalimentación de otras personas (amigos, familiares, asesores financieros) sobre sus prácticas de gestión financiera.	✓	✓	✓			



**OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:****Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_**Opinión de aplicabilidad:**  **Aplicable**  **Aplicable después de corregir**  **No aplicable** 25 de **Agosto** de 2023Apellidos y nombres del juez evaluador: **Yolanda Cabrejos Hirashima**Especialidad del evaluador: **Administración****1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.  
\_\_\_\_\_  
FIRMANombre y Apellidos del evaluador : **Yolanda Cabrejos Hirashima**DNI : **41957473**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO A  
TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA**

N	Formulación del ítem/ preguntas abiertas	Pertinencia		Relevancia		Construcción gramatical		Observaciones	Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
	<b>Dimensión: Ahorro</b>								
1	Considera importante asignar un porcentaje de sus ingresos mensuales al ahorro para alcanzar sus metas financieras.	✓		✓		✓			
2	Influyen sus hábitos de ahorro en su sensación de tranquilidad en el entorno laboral.	✓		✓		✓			
3	Considera adecuado contar con un fondo de emergencia establecido para enfrentar imprevistos financieros.	✓		✓		✓			
4	Piensa Ud. que el nivel de endeudamiento adquirido ha impactado en su capacidad para ahorrar.	✓		✓		✓			
	<b>Dimensión: Planificación Financiera</b>								
5	Considera necesario tener un plan financiero a largo plazo que incluya sus objetivos financieros.	✓		✓		✓			
6	Considera importante establecer plazos específicos para alcanzar sus objetivos financieros.	✓		✓		✓			
7	Considera necesario tener un método para priorizar sus metas financieras de acuerdo con su importancia.	✓		✓		✓			
8	Considera que el uso de herramientas o aplicaciones podrían mejorar la gestión de sus finanzas personales.	✓		✓		✓			
	<b>Dimensión: Productividad</b>								
9	Considera que ha experimentado situaciones de estrés laboral debido a problemas financieros personales.	✓		✓		✓			
10	Cree que el estrés financiero afecta su rendimiento en el trabajo.	✓		✓		✓			
11	Considera que las dificultades económicas o situaciones vinculadas a sus finanzas ha provocado que falte al trabajo.	✓		✓		✓			

12	Has sentido que las preocupaciones económicas lo distraen de sus responsabilidades laborales en algún momento.	✓	✓	✓			
13	Considera la posibilidad de que una mejor gestión financiera pueda aumentar su eficacia en el ámbito laboral.	✓	✓	✓			
<b>Dimensión: Clima Laboral</b>							
14	Cree que sus desafíos económicos influyen en su motivación para llevar a cabo sus tareas laborales.	✓	✓	✓			
15	Considera que sus preocupaciones financieras afectan su capacidad para aportar ideas creativas en el trabajo.	✓	✓	✓			
16	Considera que una situación financiera más estable podría fortalecer su compromiso y sentido de pertenencia hacia la organización.	✓	✓	✓			
17	Cree que sus dificultades económicas podrían influir en la colaboración y trabajo en equipo en su lugar de trabajo.	✓	✓	✓			
<b>Dimensión: Desarrollo Profesional</b>							
18	Considera que ha experimentado retrasos en oportunidades de desarrollo profesional debido a preocupaciones financieras.	✓	✓	✓			
19	Considera que su empleador podría proporcionar beneficios relacionados con finanzas personales para respaldar su crecimiento profesional.	✓	✓	✓			
20	Cree que la mejora en sus habilidades de gestión financiera podría influir en su capacidad para desarrollar habilidades técnicas e interpersonales en el trabajo.	✓	✓	✓			
21	Considera valiosa la práctica de autoevaluarse periódicamente en términos de como maneja sus finanzas personales.	✓	✓	✓			
22	Encuentra beneficioso recibir retroalimentación de otras personas (amigos, familiares, asesores financieros) sobre sus prácticas de gestión financiera.	✓	✓	✓			

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

25 de .....agosto..... de 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Mag. Juan Luis Yto Yto**

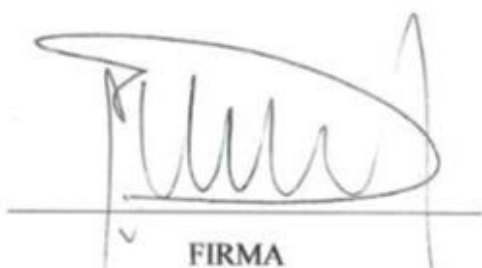
Especialidad del evaluador: **Administración**

**1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.



FIRMA

Nombre y Apellidos del evaluador : **Mag. Juan Luis Yto Yto**

DNI **07815722**:

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO A  
TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA**

N	Formulación del ítem/ preguntas abiertas	Pertinencia		Relevancia		Construcción gramatical		Observaciones	Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
	<b>Dimensión: Ahorro</b>								
1	Considera importante asignar un porcentaje de sus ingresos mensuales al ahorro para alcanzar sus metas financieras.	✓		✓		✓			
2	Influyen sus hábitos de ahorro en su sensación de tranquilidad en el entorno laboral.	✓		✓		✓			
3	Considera adecuado contar con un fondo de emergencia establecido para enfrentar imprevistos financieros.	✓		✓		✓			
4	Piensa Ud. que el nivel de endeudamiento adquirido ha impactado en su capacidad para ahorrar.	✓		✓		✓			
	<b>Dimensión: Planificación Financiera</b>								
5	Considera necesario tener un plan financiero a largo plazo que incluya sus objetivos financieros.	✓		✓		✓			
6	Considera importante establecer plazos específicos para alcanzar sus objetivos financieros.	✓		✓		✓			
7	Considera necesario tener un método para priorizar sus metas financieras de acuerdo con su importancia.	✓		✓		✓			
8	Considera que el uso de herramientas o aplicaciones podrían mejorar la gestión de sus finanzas personales.	✓		✓		✓			
	<b>Dimensión: Productividad</b>								
9	Considera que ha experimentado situaciones de estrés laboral debido a problemas financieros personales.	✓		✓		✓			
10	Cree que el estrés financiero afecta su rendimiento en el trabajo.	✓		✓		✓			
11	Considera que las dificultades económicas o situaciones vinculadas a sus finanzas ha provocado que falte al trabajo.	✓		✓		✓			

12	Has sentido que las preocupaciones económicas lo distraen de sus responsabilidades laborales en algún momento.	✓	✓	✓		
13	Considera la posibilidad de que una mejor gestión financiera pueda aumentar su eficacia en el ámbito laboral.	✓	✓	✓		
<b>Dimensión: Clima Laboral</b>						
14	Cree que sus desafíos económicos influyen en su motivación para llevar a cabo sus tareas laborales.	✓	✓	✓		
15	Considera que sus preocupaciones financieras afectan su capacidad para aportar ideas creativas en el trabajo.	✓	✓	✓		
16	Considera que una situación financiera más estable podría fortalecer su compromiso y sentido de pertenencia hacia la organización.	✓	✓	✓		
17	Cree que sus dificultades económicas podrían influir en la colaboración y trabajo en equipo en su lugar de trabajo.	✓	✓	✓		
<b>Dimensión: Desarrollo Profesional</b>						
18	Considera que ha experimentado retrasos en oportunidades de desarrollo profesional debido a preocupaciones financieras.	✓	✓	✓		
19	Considera que su empleador podría proporcionar beneficios relacionados con finanzas personales para respaldar su crecimiento profesional.	✓	✓	✓		
20	Cree que la mejora en sus habilidades de gestión financiera podría influir en su capacidad para desarrollar habilidades técnicas e interpersonales en el trabajo.	✓	✓	✓		
21	Considera valiosa la práctica de autoevaluarse periódicamente en términos de como maneja sus finanzas personales.	✓	✓	✓		
22	Encuentra beneficioso recibir retroalimentación de otras personas (amigos, familiares, asesores financieros) sobre sus prácticas de gestión financiera.	✓	✓	✓		