



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**"FINANZAS PERSONALES Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DEL
PERÚ, 2022"**

Presentado por:

ALMEYDA MATEO JOSÉ RICHARD

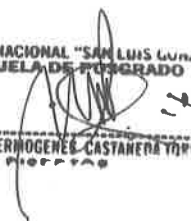
De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** mención **GESTIÓN PÚBLICA**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 3%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 31 de marzo de 2023

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO

DR. ROBERTO HERMOGENES CASTAÑEDA TORRES

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Finanzas personales y la productividad laboral de los
trabajadores administrativos de una universidad pública del
Perù,2022**

Línea de investigación:

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

PRESENTADO POR:

Abog. José Richard Almeyda Mateo

PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

Mención: Gestión Pública

Ica, Perú

2023

DEDICATORIA

A todos los que me motivaron brindaron
su confianza y apoyo de manera especial a mis padres,

AGRADECIMIENTO

Al creador mi Dios

Mis familiares por ser mi fuente de inspiración

A los que me impartieron sus conocimientos Docentes de alto nivel.

A mi coautor por brindarme las pautas y culminar el estudio.

ÍNDICE

Portada	
- Dedicatoria	ii
- Agradecimientos	iii
- Índice	iv
- Índice de contenidos	iv
- Índice de tablas	v
- Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	9
II. Estrategia metodológica	16
III. Resultados	20
IV. Discusión	51
V. Conclusiones	53
VI. Recomendaciones	54
VII. Referencias bibliográficas	55
VIII. Anexos	59

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla	Título	Pág.
01	Datos generales	20
02	Deudas personales a corto plazo	21
03	Ahorro con la finalidad de mejorar	22
04	Ahorrar para vacacionar	23
05	Ahorro para educación	24
06	Metas finanzas personales	25
07	Ingresos y gastos constantes	26
08	Prioridad de pagos	27
09	Presión psicológica	28
10	Tasa de interés	29
11	Prestamos sin intereses a familiares	30
12	Venta de activo personal	31
13	Inversión	32
14	Control de créditos	33
15	Planificación	34
16	Flujo de gastos	35
17	Cumplimiento de deberes	36
18	Diversidad de funciones	37
19	Optimización de recursos	38
20.	Cuidado de bienes	39
21	Productividad laboral	40
22	Normas laborales	41
23	Asistencia y permanencia	42
24	Aportes y esfuerzos	43
25	Relaciones interpersonales	44
26	Trabajo en equipo	45
	Contrastación hipótesis general	46
27	Contrastación hipótesis específica 1	47
28	Contrastación hipótesis específica 2	48
29	Contrastación hipótesis específica 3	49
27	Matriz de consistencia	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figuras	Título	Pág.
01	Diseño correlacional	17
02	Deudas personales	21
03	Ahorro para mejorar	22
04	Ahorro para vacacionar	23
05	Ahorro para educación	24
06	Finanzas personales	25
07	Ingresos y gastos constantes	26
08	Prioridad de pagos	27
09	Bajo presión psicológica	28
10	Tasa de interés	29
11	Prestamos a familiares	30
12	Activos personales	31
13	Inversión	32
14	Control de créditos	33
15	Planificación de ingresos y gastos	34
16	Flujo de gastos	35
17	Cumplimiento de deberes	36
18	Diversidad de funciones	37
19	Optimización de recursos	38
20	Cuidados de bienes	39
21	Productividad laboral	40
22	Normas laborales	41
23	Asistencia y permanencia	42
24	Aportes y esfuerzos	43
25	Relaciones interpersonales	44
26	Trabajo en equipo	45

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre las finanzas personales y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”-Ica, 2022 , como estrategia metodológica esgrimió un paradigma positivista con enfoque cuantitativo, tipo aplicada, , diseño no experimental , correlacional de corte transeccional ,la muestra estuvo conformada por 264 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga-Ica, manejando como técnica de recolección de datos la encuesta y análisis documental, alcanzando como resultados, que existe una alta relación directa significativa entre la dimensión fijación de objetivos personales y la productividad laboral, obteniendo un $\rho=0,976$; así mismo con un nivel de significancia $\alpha=0.05$, obteniendo un valor de $\rho=0,937$, se afirma que existe una alta relación directa significativa entre la dimensión estrategias para el pago de deudas personales y la productividad laboral con una $\rho=0,921$, también se asevera que existe una alta relación directa significativa entre la dimensión de medios de control financiero y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA. Con un Rho de Spearman igual a 0,969, concluyendo que las finanzas personales se relacionan directamente y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA,2022, en consecuencia, a mejores finanzas personales mayor será la productividad laboral.

Palabras claves: control financiero, estrategias de pago, actitud, relaciones interpersonales.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between personal finances and labor productivity of administrative workers of the National University "San Luis Gonzaga"-Ica, 2022, as a methodological strategy wielded a positivist paradigm with quantitative approach, applied type, non-experimental design, correlational trans sectional cut, the sample was made up of 264 administrative workers of the National University San Luis Gonzaga-Ica, handling as a data collection technique the survey and documentary analysis, reaching as results, that there is a high significant direct relationship between the dimension setting personal objectives and labor productivity, obtaining a $\rho = 0.976$; likewise with a level of Significance $\alpha=0.05$, obtaining a value of $\rho=0.937$, it is stated that there is a high significant direct relationship between the dimension strategies for the payment of personal debts and labor productivity with a $\rho=0.921$, it is also asserted that there is a high significant direct relationship between the dimension of means of financial control and the labor productivity of the administrative workers of the ONLY. With a Spearman's Rho equal to 0.969, concluding that personal finances are directly and significantly related to the labor productivity of UNICA administrative workers, 2022, consequently, the better personal finances, the higher the labor productivity.

Keywords: financial control, payment strategies, attitude, interpersonal relationships.

I.- Introducción

Las finanzas personales, considerada de manera cognoscitiva, no se trata solo administrar dinero, significa tener educación financiera, y optar por las mejores decisiones considerando el tiempo y dinero Tyson, E. (2008 p.23) dentro de este marco Torres (2005) señala en relación a finanzas personales como las personas gestionan su dinero, de qué manera “planean, organizan, dirigen y controlan sus recursos para satisfacer sus necesidades con recursos económicos” (p. 12), debe señalarse la productividad laboral como la capacidad de producción por unidad de trabajo (RAE 2017).

La pandemia ocasionada por el COVID 19, ha demostrado las debilidades de los sistemas de salud, educación, económico y financieros a nivel mundial, revelando el incremento los índices de pobreza en los países con economías débiles, trayendo consigo por primera vez que la deuda pública global iguale el tamaño de la economía mundial, de manera individual una mala administración del dinero nos conducirá a un estrés financiero, repercutiendo de manera significativa en la productividad laboral.

Una investigación efectuada por la firma Price wáter house Coopers LLP (PwC,2020), señaló que en los estados unidos un 34% de los empleados vive quincena a quincena, donde un 51% en edad de retiro tienen que trabajar por necesidad de recursos, acotando el análisis precedente de Metlife (2019) demostrando que la mayoría de los empleados estadounidense marcan como la mayor causa de estrés son temas financieros y de dinero.

La tesis tuvo como finalidad relacionar y referir las finanzas personales y la productividad laboral de los trabajadores administrativos, contribuyendo con una indagación sistemática arribando a conclusiones, aportando soluciones, con el propósito, que los trabajadores desarrollen sus conocimientos, habilidades evitando los riesgos financieros, beneficioso para optimizar la productividad laboral, relevando la pesquisa por describir y explicar el problema de una manera holopráxica , permitiendo comprender la importancia de las finanzas personales y el manejo de los productos financieros, obtener conocimientos de los movimientos del dinero, y no vivir con estrés financiero que influye de manera significativa en la productividad laboral en ese contexto se brindan aportes para que las Autoridades universitarias coadyuben a los trabajadores en mejorar los conocimientos y habilidades sobre finanzas personales y redunde en la productividad laboral de la UNICA y por ende del país y estar prestos a enfrentar las crisis como la ocasionada por la pandemia COVID 19.

1.1 Antecedentes del estudio

A nivel Internacional:

Santana, J. (2019) El objetivo fue determinar la Educación Financiera de Jóvenes Universitarios de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Periodo 2019-2020, manejo como estrategia metodológica diseño preexperimental, transversal y descriptivo, perspectiva fenomenológica, concluyendo que el rol del estado, de las instituciones educativa y también las familias, de formación y capacitación de manejo financiero, puesto que existe gran necesidad de información que la sociedad requiere temas específicos que puedan ayudar a tomar las mejores decisiones en la vida cotidiana y tener una vida más tranquila, considerando que se ha evidenciado la falta de una educación financiera en los jóvenes del grupo control.

Maridueña; A. (2019) El objetivo fue analizar la interrelación que existe entre el empleo, la productividad laboral y el crecimiento económico del Ecuador, utilizo como estrategia metodológica análisis descriptiva, retrospectivo y documental, concluyendo que en los ciclos recesivos analizados hubo mayor empleo, este no vino acompañado de productividad, comprobando que en períodos de mayor crecimiento se generó mayor empleo a la par con altos niveles de productividad, en particular por ser empleo de baja calidad e inadecuado.

A Nivel Nacional:

Anchiraico, E. (2021) El trabajo tuvo como objetivo identificar la relación entre las finanzas personales con el bienestar financiero en la población de estudio, manejando un marco metodológico diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional , método deductivo, transversal correlacional descriptivo, utilizo como técnica la encuesta , una muestra de 193 adultos, hallando como resultados que no existe relación entre las finanzas personales con el bienestar financiero, relación muy baja concluyendo que las finanzas personales y sus dimensiones como el ahorro, ingreso, consumo e inversión no son dimensiones determinantes para que el bienestar financiero sea alto o bajo si no que deben existir otros atributos objetivos que expliquen al bienestar financiero.

Cerna, A. (2020) El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de finanzas personales y el desempeño laboral de profesores de colegios particulares del Cono

Sur – Lima 2020, manejando una estrategia metodológica de tipo descriptiva correlacional, diseño no experimental transversal, muestra censal de 100 profesores, obteniendo como resultado que el nivel de gestión de las finanzas personales se encuentra en un nivel medio con un 66%, mientras que el desempeño laboral se encuentra en un nivel bajo con un 98%, concluyendo que existe una correlación positiva de la gestión de las finanzas personales con el desempeño laboral de los profesores, determinado en función del Rho de Spearman ($Rho = 0,757^{**}$, $P = 0.000b$) calificándose en un nivel alto.

Muñico, M. (2019) El objetivo fue determinar la relación de las finanzas personales con el rendimiento académico en los alumnos del tercio superior de la escuela profesional de administración de la unas, 2018, como marco metodológico manejo un diseño no experimental, correlacional, transeccional, muestra censal de 91 estudiantes, como resultados es evidente que los alumnos del tercio superior del quinto año destacan un mejor manejo en sus finanzas personales ($\bar{x} = 3.62$), los estudiantes del cuarto año ($\bar{x} = 3.54$) y en el inmediato inferior los estudiantes del tercio superior del tercer año ($\bar{x} = 3.49$); y siendo los alumnos del segundo año quienes aprecian un menor valor ($\bar{x} = 3.40$), concluyendo que la relación que existe entre la variable finanzas personales y el rendimiento académico de los estudiantes del tercio superior es relativamente muy baja, al tener un coeficiente de correlación rho de Spearman 0,289, y al ser la Sig. (unilateral) ,005 menor ($\alpha < 0.05$), representando que un manejo correcto de las finanzas personales significa una relación pequeña en el rendimiento académico de los estudiantes.

Girón, R. (2019) El objetivo fue determinar si el clima laboral se relacionará con la Productividad en la Empresa Comsa instalaciones y sistemas industriales S.L. - Sucursal en Perú, Huacho – 2017, como estrategia metodológica aplico un diseño no experimental, correlacional, tipo aplicada, transversal y cuantitativa. la muestra ajustada es de 63 profesionales. se empleó las técnicas de la Observación, cuestionario, concluyendo que el clima laboral se relaciona con la productividad, conforme se puede observar en la contratación de la hipótesis general, donde el p valor es igual a 0,018, por lo tanto, es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$.

Ramírez, M. (2018) El objetivo fue determinar la relación entre las variables compromiso organizacional y productividad laboral, manejando como marco metodológico investigación de tipo aplicada de nivel correlacional, diseño no experimental, muestra censal de 164

colaboradores, obteniendo como resultados que el compromiso organizacional de los trabajadores, es bajo, pues se percibió falencias en el componente afectivo (bajo 57%; medio 35%; alto 8%), en el componente de continuidad (bajo 55%; medio 36%; alto 9%), por su parte el componente normativo tiene el mismo problema (bajo 56%; medio 36%; alto 7%), el nivel de productividad laboral es bajo, pues se percibió una serie de falencias en la dimensión técnicas (bajo 55%; medio 37%; alto 9%), la dimensión económica (bajo 59%; medio 36%; alto 5%), en la dimensión social (bajo 55%; medio 37%; alto 8%), concluyendo que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la MPSM, Tarapoto en el año 2016; corroborada con la correlación Rho de Spearman de 0,793.

A Nivel regional/Local:

Jaques, J. (2019) El objetivo fue determinar que tanto influye o determina si un buen y/o ideo clima laboral dentro de una Institución afecta positiva o negativamente a la productividad a los servicios que generan los trabajadores de la Municipalidad de Pisco; operando con una metodología de diseño no experimental, método cuantitativo, muestra de 37 servidores , manejo como instrumento el sondeo y el cuestionario, llegando a la conclusión que, el 59.5%, de los trabajadores administrativos, considera que el Clima Organizacional es bajo; así como el 29.7%, considera que la Productibilidad Laboral es alta; existiendo una similitud relevantemente entre variables.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Finanzas personales

Definiciones:

A juicio de Tyson, E. (2008) menciona que las finanzas personales no se trata solo administrar dinero, significa tener educación financiera, y optar por las mejores decisiones considerando el tiempo y dinero (p.23), dentro de este marco Torres (2005) señala en relación a finanzas personales como las personas gestionan su dinero, de qué manera “planean, organizan, dirigen y controlan sus recursos para satisfacer sus necesidades con recursos económicos” (p. 12) coincidiendo con Rivas y Villalba (2013) declaran que el manejo del dinero personal o familiar, involucra la distribución y gastos de los ingresos en consumo, ahorro o inversión (p.12)

Importancia de las Finanzas Personales.

La toma de decisiones acertadas en la vida financiera tiene como base la importancia de administrar apropiadamente las finanzas personales redundando efectivamente en el desarrollo

económico de las personas, el uso conveniente de los productos financieros para la gestión financiera personal es fundamental para una vida económica predecible (Eyzaguirre, Isasi y raicovi;2016, p.8) deduciendo que la base de las finanzas personales es la planificación financiera, en ese contexto (Olmedo Figueroa Delgado, 2009) que las finanzas personales sirven para lograr las metas financieras, toda vez que se maximiza los beneficios con escasos recursos, teniendo en cuenta el tiempo (Corto, mediano o largo plazo) citado por (Anton y Matos,2020;p.26).

1.2.2 Productividad laboral

Definición de productividad laboral:

Desde la perspectiva de Guisado et al. (2016) sostienen que la productividad y la capacidad de innovación de las empresas estriban de la existencia de una fuerza de trabajo (p.88), citado por (López, G.;2021,p.25) lo que justifica que en la actualidad en las organizaciones el componente más importante de las empresas u organizaciones es el capital humano que labora en ellas, por ser el que atiende a los clientes, el que innova, planifica etc., así mismo a juicio de Gutiérrez y Vara (2013) exponen que productividad se refiere a la capacidad de generar resultados manejando recursos y existe un aumento de la productividad maximizando resultados y optimizando los recursos (p.25); en ese contexto Robbins y Coulter, (2014) argumentan que “La productividad del empleado es una medida de desempeño que toma en cuenta tanto la eficiencia como la eficacia.” (p. 449).

Por otro lado, Rodríguez et. al. (1991) acentúa que la productividad laboral en teoría muestra que es “la capacidad del sistema para elaborar los productos que son requeridos (que se adecúan al uso) y a la vez del grado en que aprovechan los recursos utilizados, es decir el Valor Agregado” (pág. 32)

1.3 Descripción de la situación problemática

Las finanzas personales se describe a la cantidad de dinero que se tiene, cuanto se debe, y las perspectivas de estos bienes a través del tiempo (Kaye, McCuistion, Gulotta y Shamman ,2014),debe señalarse la productividad laboral como la capacidad de producción por unidad de trabajo (RAE 2017).

La pandemia ocasionada por el COVID 19, ha demostrado las debilidades de los sistemas de salud, educación, económico y financieros a nivel mundial, revelando el incremento los índices de pobreza en los países con economías débiles, trayendo consigo por primera vez que la deuda pública global iguale

el tamaño de la economía mundial, de manera individual una mala administración de nuestro dinero nos conducirá a un estrés financiero, repercutiendo de manera significativa en la productividad laboral.

Una investigación efectuada por la firma PricewaterhouseCoopers LLP (PwC,2020), señalo que en los estados unidos un 34% de los empleados vive quincena a quincena, donde un 51% en edad de retiro tienen que trabajar por necesidad de recursos, acotando el análisis precedente de Metlife (2019) demostrando que la mayoría de los empleados estadounidense marcan como la mayor causa de estrés son temas financieros y de dinero.

A nivel de Latinoamérica, en la actualidad existen avances en relación al conocimiento de las finanzas personales, cada país desarrolla sus propias estrategias para incluir a las personas en las finanzas, y obtengan beneficios de los productos financieros, dentro de este marco en el Perú, una indagación realizada por Standard y Poor's (2019) acentuó solo un 28% de sus habitantes poseen un buen nivel de conocimientos financieros. (citado por Anchiraico, E.; 2021 p.2 b).

Ante los sueldos irrisorios, y falta de planificación y registro de las finanzas personales de los trabajadores administrativos de la UNICA, generando riesgos financieros, como el sobreendeudamiento, mal uso de tarjetas de crédito, malas inversiones y otros, produciendo tensiones, nerviosismo, angustia en los trabajadores influyendo significativamente en la productividad laboral. En ese sentido el propósito del estudio fue determinar la relación entre las finanzas personales y productividad laboral e los trabajadores administrativos, examinando la problemática de una manera fáctica y brindar aportes para que los trabajadores mejoren sus finanzas personales y redunde en la productividad laboral de la UNICA y por ende del país.

1.4 Formulación del problema.

General:

¿Cómo se relacionan las finanzas personales y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA, 2022?

Específicos:

PE₁: ¿De qué manera se relaciona la fijación de objetivos y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de laUNICA,2022?

PE₂: ¿Cómo se relacionan las estrategias para el pago de deudas personales y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA,2022?

PE₃: ¿En qué medida se relacionan los medios de control financiero y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA,2022?

1.5 Objetivos.

General:

Determinar la relación entre las finanzas personales y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA, 2022.

Específicos

OE₁:

Describir la relación entre la fijación de objetivos y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional “san Luis Gonzaga”-Ica, 2022.

OE₂:

Establecer la relación entre las estrategias para el pago de deudas personales y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA,2022.

OE₃:

Determinar la relación entre los medios de control financiero y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA,2022.

1.6 Hipótesis

General:

Existe relación significativa entre las finanzas personales y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNCA,2022.

Específicas:

HE1: Existe relación directa entre la fijación de objetivos y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA, 2022.

HE2: Existe relación significativa entre las estrategias para el pago de deudas personales y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA,2022

HE3: Existe relación significativa entre los medios de control financiero y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA,2022.

1.7 Variables de la investigación:

Variable independiente:

Educación financiera

Variable dependiente:

Nivel de endeudamiento

Variable interviniente:

- Sexo
- Edad

- Grado de instrucción
- Tiempo de servicios

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Variable independiente: Finanzas personales	“El manejo o la administración del dinero, sea este personal o de la familia. Implica la obtención de los ingresos, cómo se distribuyen y cómo se gastan estos ingresos, en consumo o inversión” (Rivas y Villalba, 2013, p. 12)	Fijación de objetivos	Objetivos personales a corto plazo Objetivos personales a largo plazo
		Estrategias para el pago de deudas personales	Evaluación de las deudas Capacidad de pago Generación de ingresos
		Medios financieros	Medios de inversión Medios financieros Medios de ingresos

Nota. Adaptado de (Meneses 2018)

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Variable dependiente: Productividad laboral	productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Robbins y Judge (2013)	Responsabilidad Iniciativa e inversión Conocimiento del cargo Calidad de trabajo Productividad Actitud Asistencia Espíritu de superación Relaciones interpersonales Trabajo en equipo	Grado de responsabilidad Grado de iniciativa e inversión : Grado de conocimiento del cargo Grado de calidad de trabajo Nivel de productividad Nivel de actitud Grado de asistencia Grado de espíritu de superación Grado de relaciones interpersonales Grado de trabajo en equipo

II.- Estrategia Metodológica

2.1 Tipo, nivel y diseño de Investigación

- **Tipo**

Desde la perspectiva de Ñaupas et.al (2018 a) mencionan fue de tipo aplicada teniendo como base las investigaciones puras, encaminadas a solucionar problemas facticos de la sociedad (p.136).

- **Nivel**

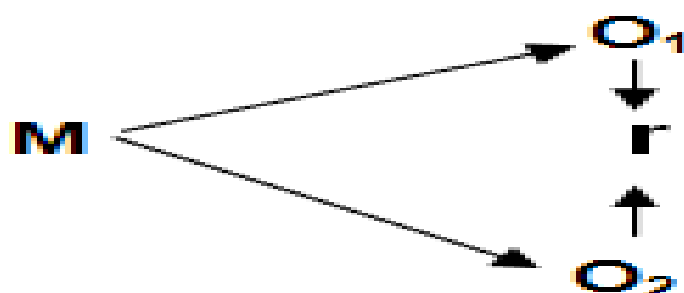
De acuerdo con Ríos, G. (2005) sostiene la investigación es de un nivel simple elemental al describir las variables correlacionales.

- **Diseño**

En relación a la problemática expuesta Valderrama (2014) sostiene se trató de un diseño no experimental porque “se lleva a cabo sin manipular la(s) variable(s)” (p. 178), también fue de corte transeccional a juicio de Ñaupas et.al (2018 b) , los datos se recolectaron en un tiempo insuperable, dentro de este marco fue correlacional de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2003) existió en el estudio relación entre las variables.

Figura 1

Diseño correlacional



Dónde:

M= Muestra

O_x= Finanzas personales

O_y= Productividad laboral.

r= Correlación entre las variables

2.2 Población y muestra

2.2.1 Población

En relación con el tema Arias, F. (2012 a), señala que “La población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes” (p.81), siendo una población conformada por 839 trabajadores administrativos, datos estimados por la oficina general de Recursos Humanos de la Única (2022).

2.2.2 Muestra

En función de lo planteado Arias, F. (2012 b) expone que “La muestra es un subconjunto de la población accesible” (p.81), se manejó un muestreo probabilístico

Fórmula:

Con un nivel de confianza del 95%

$$n = \frac{Z^2 pq N}{(E)^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

n = Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza

p = Probabilidad de éxito.

q = Probabilidad de fracaso

E = Máximo error permisible: 5%

N = Tamaño de la población

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 839}{0.05^2 (839 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n=264

Trabajadores administrativos	F(a)	factor	Muestra (n)
Nombrados	374	0.31	116
CAS	423	0.31	131
Plazo fijo	42	0.31	17
Total	839		264

Nota. Oficina de Recursos Humanos de la U.N. San Luis Gonzaga-Ica (2022)

La muestra a considerar fue de 264 trabajadores, en la condición de 116 nombrados, 131 personas CAS y 17 a plazo fijo.

2.2.3 Técnicas de recolección de datos

Se esgrimió la técnica del análisis documental, dicho en palabras de Herrero, C. (1997) manifiesta que se trata del proceso y análisis de referencias bibliográficas, (p.44), también se utilizó la técnica de la encuesta, coincidiendo con. Sand husen (2002) enfatiza que la encuesta fue útil para recabar datos con preguntas de acuerdo a los indicadores (p.229).

2.2.4 Instrumentos de recolección de datos

Se uso como instrumento de medida el cuestionario estructurado en ese contexto Yuni y Urbano (2014) señalan que el cuestionario es un instrumento de medición de acuerdo a las variables objeto de estudio. (p.65)

2.2.5 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

Los datos se analizaron e interpretaron, con el uso de la estadística descriptiva e inferencial, apoyándose en el programa de Microsoft Excel versión 2019, y el IBM SPSS versión 26, mostrándose los resultados en tablas y figuras.

III.-Resultados.

3.1. Presentación con análisis e interpretación de resultados

Se exponen las tablas y figuras de acuerdo a los resultados encontrados, según detalles:

Tabla 1.

Datos generales de los trabajadores administrativos

EDAD	f	%
18 a 24 años	25	9.47%
35 a 31 años	31	11.74%
32 a 38 años	47	17.80%
39 a 45 años	70	26.52%
46 a más años	91	34.47%
Total	264	100%
SEXO	f	%
Masculino	112	42.42%
Femenino	152	57.58%
Total	264	100%
GRADO DE INSTRUCCIÓN	f	%
Primaria	42	15.91%
Secundaria	94	35.61%
superior	128	48.48%
Total	264	100%
TIEMPO DE SERVICIO	f	%
1 a 5 años	57	21.59%
De 6 a 10 años	96	36.36%
De 11 a más	111	42.05%
Total	264	100%

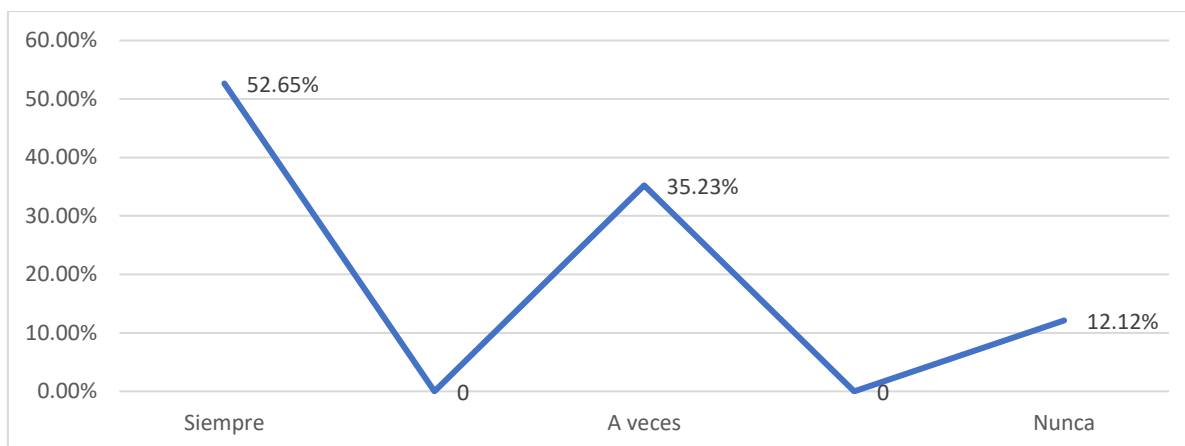
Del 100% de encuestados, la edad de los profesionales estuvo comprendida en el rango de 46 a más años alcanzando 34.47% (91), predomina el sexo femenino con 57.58% (152) el grado de instrucción fue el superior en 48.48% (128) y el tiempo de servicio fue mayor de 11 años alcanzando 42.05% (111).

Tabla 2

Eliminar todas sus deudas personales a corto plazo (1 año)

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Siempre	139	52.65%	139	52.65%
A veces	93	35.23%	232	87.88%
Nunca	32	12.12%	264	100.00%
Total	264	100%		

Figura 2



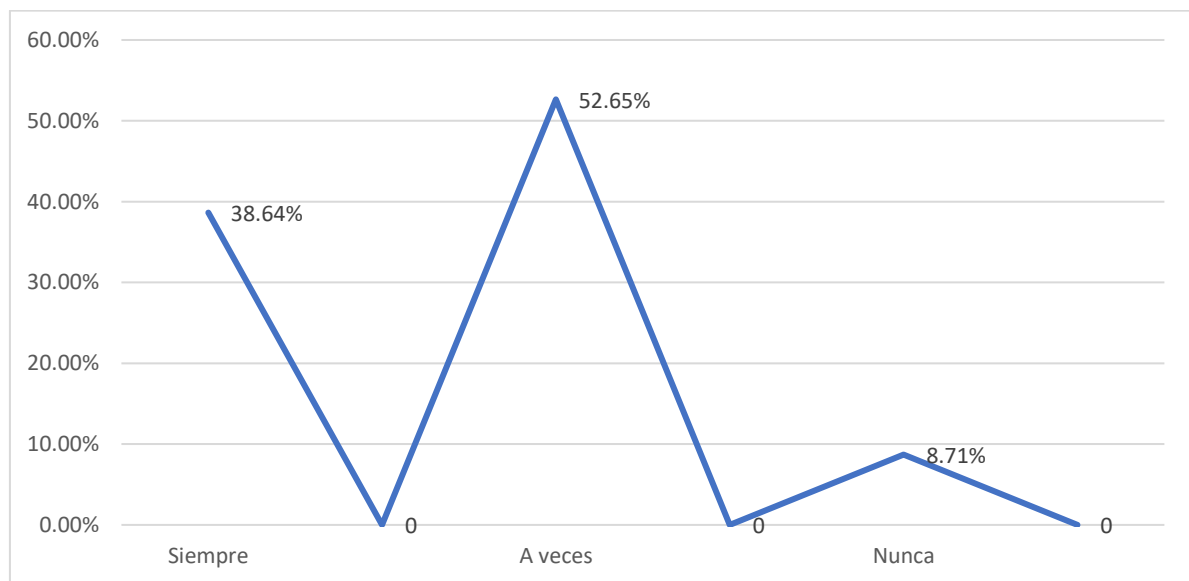
De acuerdo a los encuestados se puede observar en la figura 2, un 52,65% afirma que elimina todas sus deudas a corto plazo (1año), un 35,23% revela que a veces y solo un 12.12% manifiesta que nunca.

Tabla 3

A median0 plazo (2 años) tiene Ud. como meta ahorrar a fin de mejorar

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Siempre	102	38.64%	38.64%	38.64%
A veces	139	52.65%	52.65%	91.29%
Nunca	23	8.71%	8.71%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 3



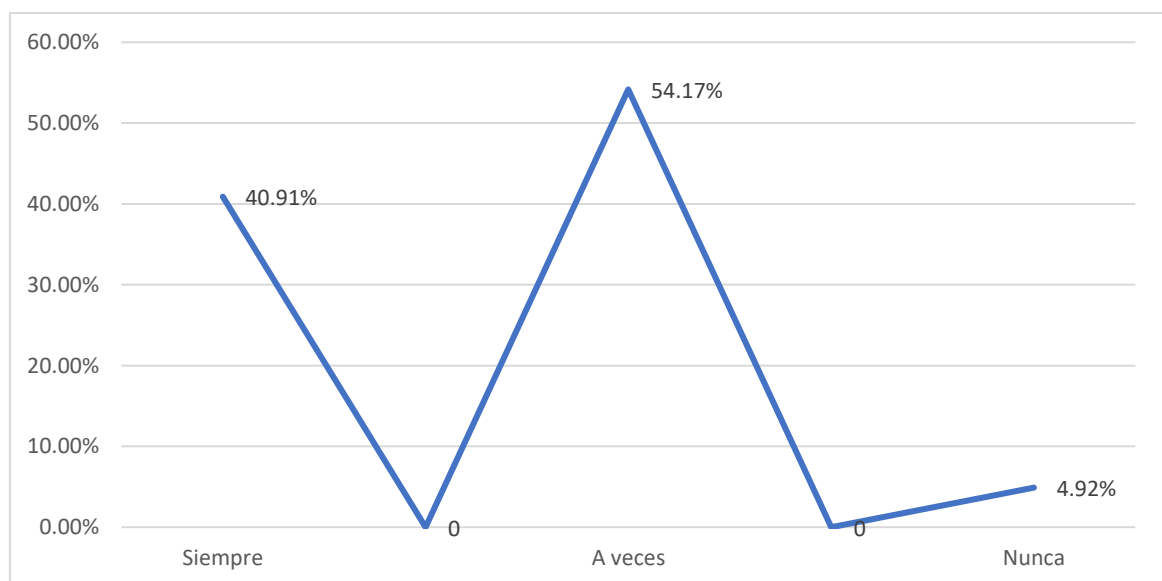
Se puede observar en la figura 3 que destaca un 52,65% expresa que a veces tienen metas para ahorrar con la finalidad de mejorar su calidad de vida, un 38,64% revela que siempre y solo un 8,71% acentual que nunca.

Tabla 4

Para sus próximas vacaciones piensa Ud. ahorrar

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Siempre	108	40.91%	40.91%	40.91%
A veces	143	54.17%	54.17%	95.08%
Nunca	13	4.92%	4.92%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 4



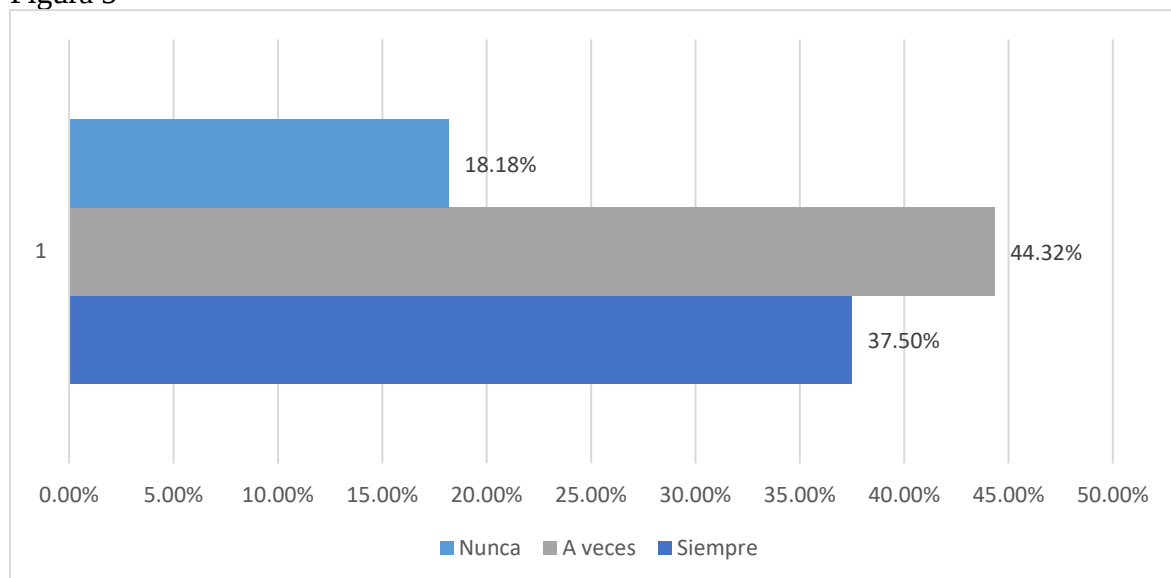
De acuerdo a los encuestados se puede observar que un 54,17% destaca que solo a veces piensa ahorrar para sus próximas vacaciones, donde un 40.91% expresa que siempre y solo un 4,92% declara que nunca, si bien es cierto dentro de un análisis socioeconómico la gran mayoría de trabajadores administrativos perciben un sueldo mínimo que no cubre la canasta familiar, implicando se desarrolle en otras actividades lícitas.

Tabla 5

Considera Ud. un ahorro mensual para la educación de sus hijos a largo plazo

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Siempre	99	37.50%	37.50%	37.50%
A veces	117	44.32%	44.32%	81.82%
Nunca	48	18.18%	18.18%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 5



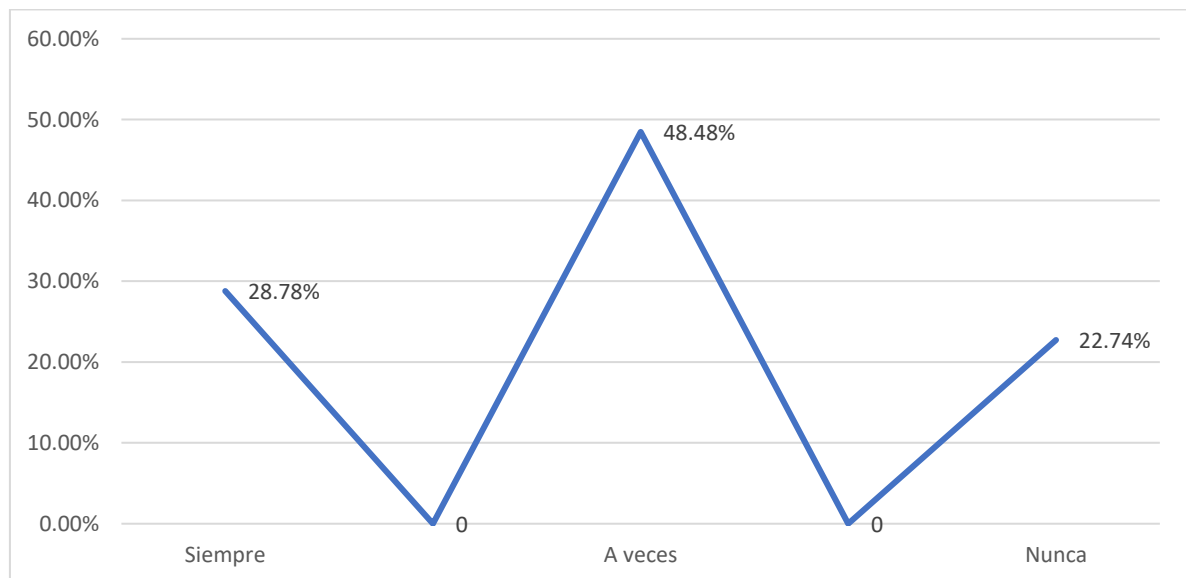
Del 100% de encuestados un 44,32% declaran que a veces consideran el ahorro mensual para la educación de sus hijos a largo plazo, un 37,50% manifiesta que siempre y solo un 18,18% revela que nunca, deduciendo que en su mayoría están conscientes que la mejor inversión es la educación.

Tabla 6

Considera Ud. los eventos adversos al ponerse metas en sus finanzas personales.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	76	28.78%	28.78%	28.78%
A veces	128	48.48%	48.48%	77.26%
Nunca	60	22.74%	22.74%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 6



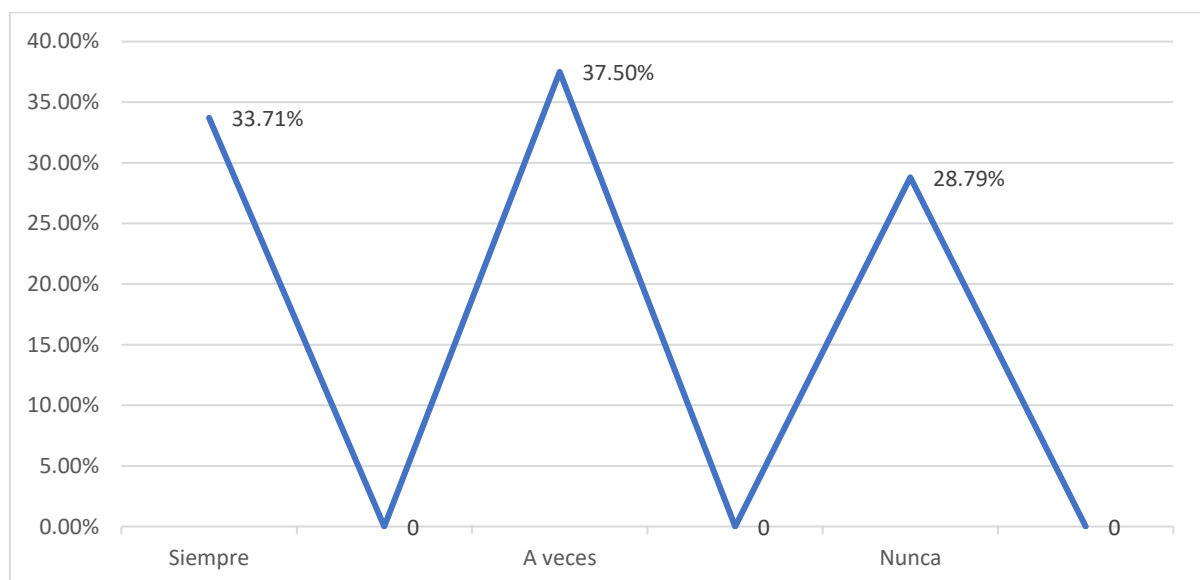
Se puede observar que un 48,48% de los encuestados manifiestan que a veces los eventos adversos influyen al ponerse metas en sus finanzas personales, donde un 28,78% revela que siempre, un 22,74% declara que nunca, se deduce que en la actualidad se presentan diferentes problemas exógenos que escapan a las personas, como la presencia del coronavirus, terremotos y otros.

Tabla 7

Considera Ud. que sus ingresos y gastos se mantendrán constantes en los próximos 3 años.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	89	33.71%	33.71%	33.71%
A veces	99	37.50%	37.50%	71.21%
Nunca	76	28.79%	28.79%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 7



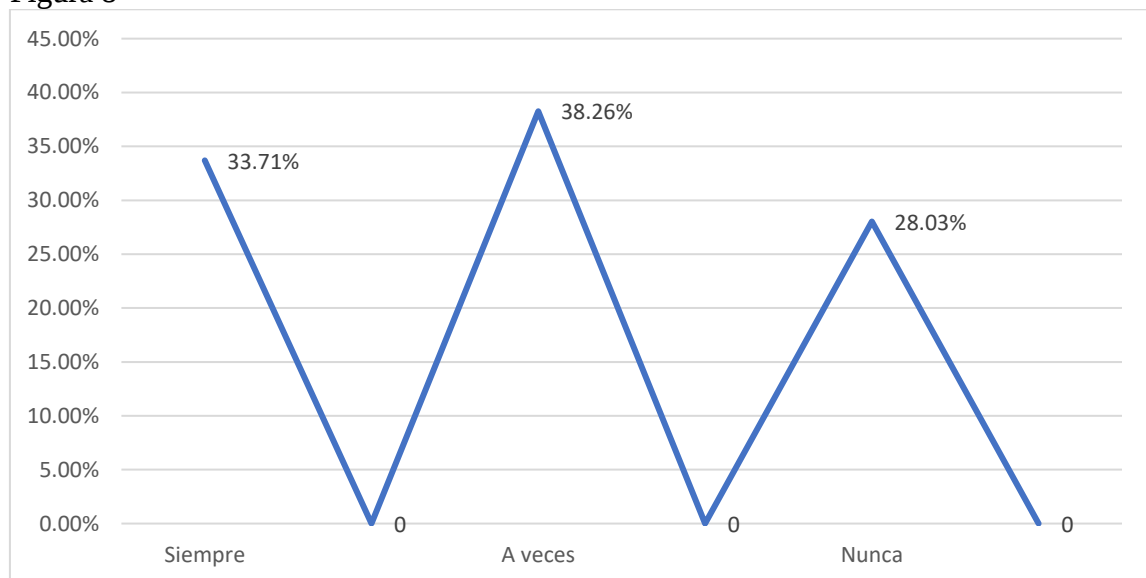
De acuerdo a los encuestados en la figura 7 se observa un 37,50% revela que a veces sus ingresos y gastos se mantendrán constantes en los próximos 3 años, un 33,71% afirma que siempre ante un 28,79% que nunca, el factor que consideran los trabajadores que en el sector público los gobiernos no consideran la indexación de sueldos.

Tabla 8

Prioriza Ud. el pago de sus deudas personales más pequeñas que tiene a la fecha

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	89	33.71%	33.71%	33.71%
A veces	101	38.26%	38.26%	71.97%
Nunca	74	28.03%	28.03%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 8



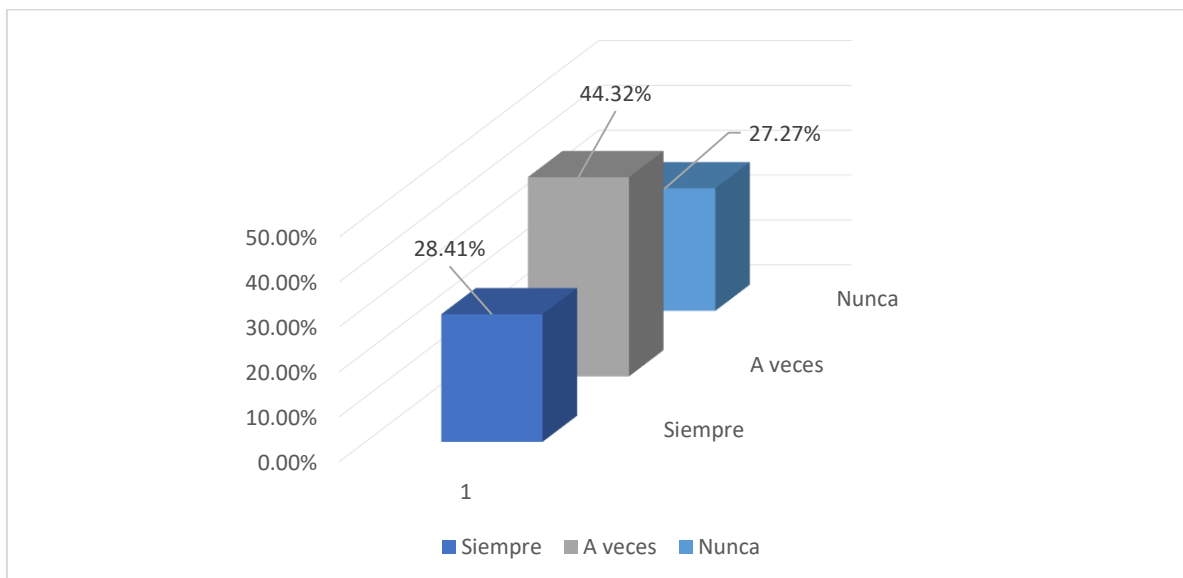
De acuerdo al 100% de encuestados un 38,26% considera que a veces prioriza el pago de sus deudas personales más pequeñas que tiene a la fecha, un 33,71% revela que siempre ante un 28,03% manifiesta que nunca, deduciendo la falta de finanzas personales.

Tabla 9

Prioriza Ud. el pago de sus deudas teniendo en consideración la presión psicológica

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	75	28.41%	28.41%	28.41%
A veces	117	44.32%	44.32%	72.73%
Nunca	72	27.27%	27.27%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 9



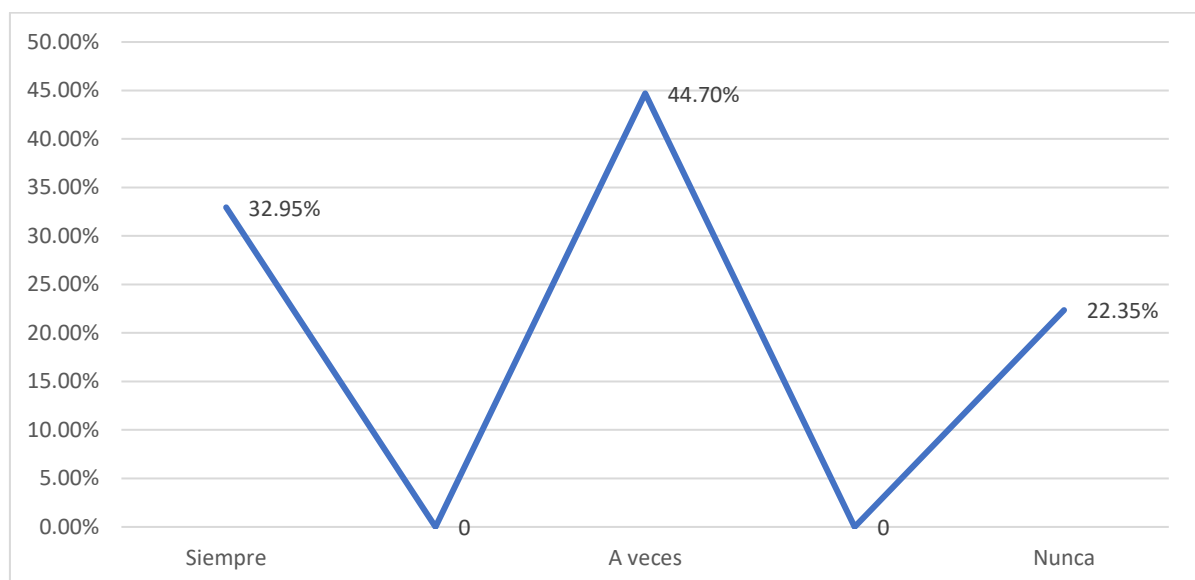
Se puede observar un 44,32% de los encuestados destacan que a veces priorizan el pago de sus deudas teniendo en consideración la presión psicológica, un 28,41% afirma que siempre ante un 27,27% revela que nunca, denotando en su mayoría no exponerse a los riesgos financieros, y el estrés que produce.

Tabla 10

Usted prioriza el pago de su deuda teniendo en consideración la tasa de interés más alta que la deuda le ocasiona.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	87	32.95%	32.95%	32.95%
A veces	118	44.70%	44.70%	77.65%
Nunca	59	22.35%	22.35%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 10



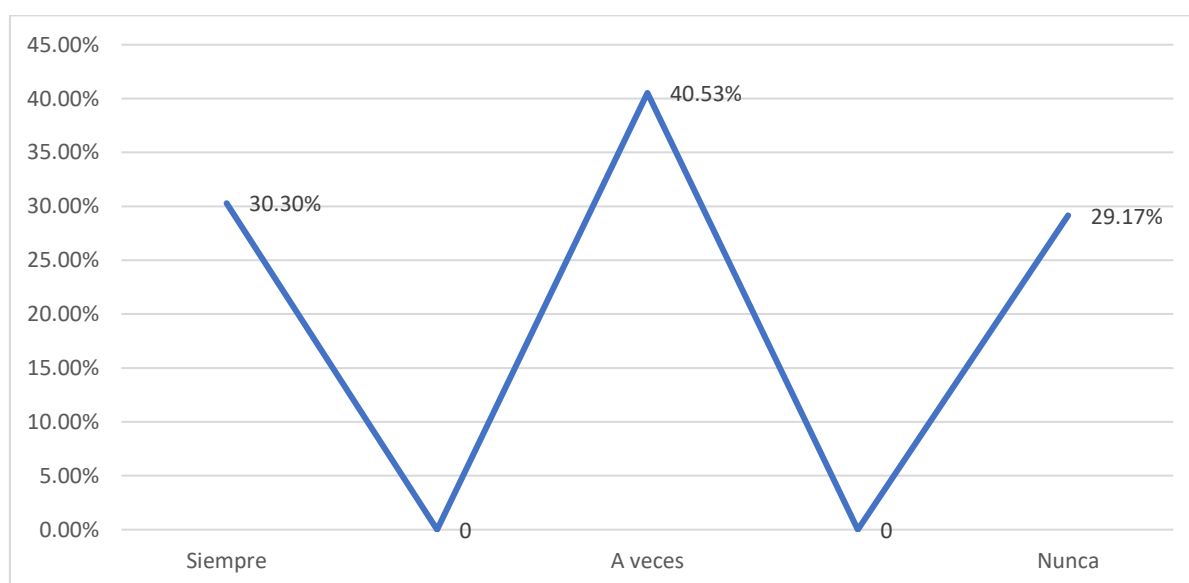
Se puede observar un 44,70% manifiesta que a veces prioriza el pago de su deuda teniendo en consideración la tasa de interés más alta que la deuda le ocasiona, ante un 32,95% expone que siempre, un 22,35% considera que nunca, denotando la falta de conocimientos en relación a los productos financieros como tasas de intereses y comisiones.

Tabla 11

Usted para el pago de sus deudas, se apoya en familiares que le presten sin interés

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	80	30.30%	30.30%	30.30%
A veces	107	40.53%	40.53%	70.83%
Nunca	77	29.17%	29.17%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 11



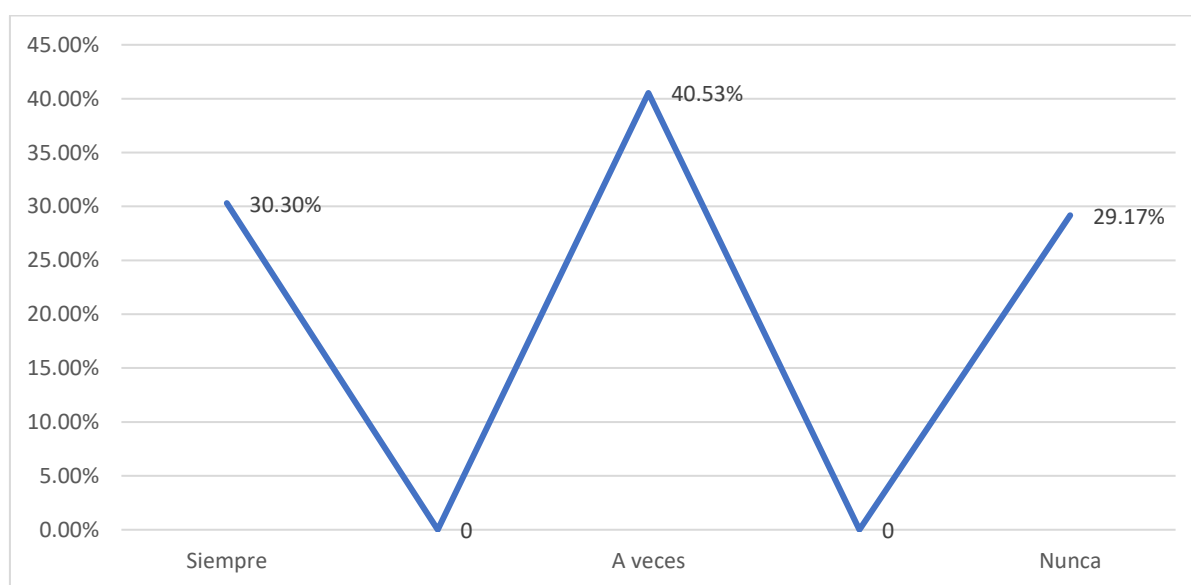
Teniendo en cuenta a los encuestados un 40,53% expresa que se apoya en familiares que le presten dinero para el pago de sus deudas sin interés, un 30,30% asiste que siempre, ante un 29,17% que revela que siempre, se debe tener presente que en su mayoría no cuenta con este tipo de familiares.

Tabla 12

Para el pago de sus deudas, Ud. utiliza como estrategia la venta de un activo personal.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	80	30.30%	30.30%	30.30%
A veces	101	38.26%	38.26%	68.56%
Nunca	83	31.44%	31.44%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 12



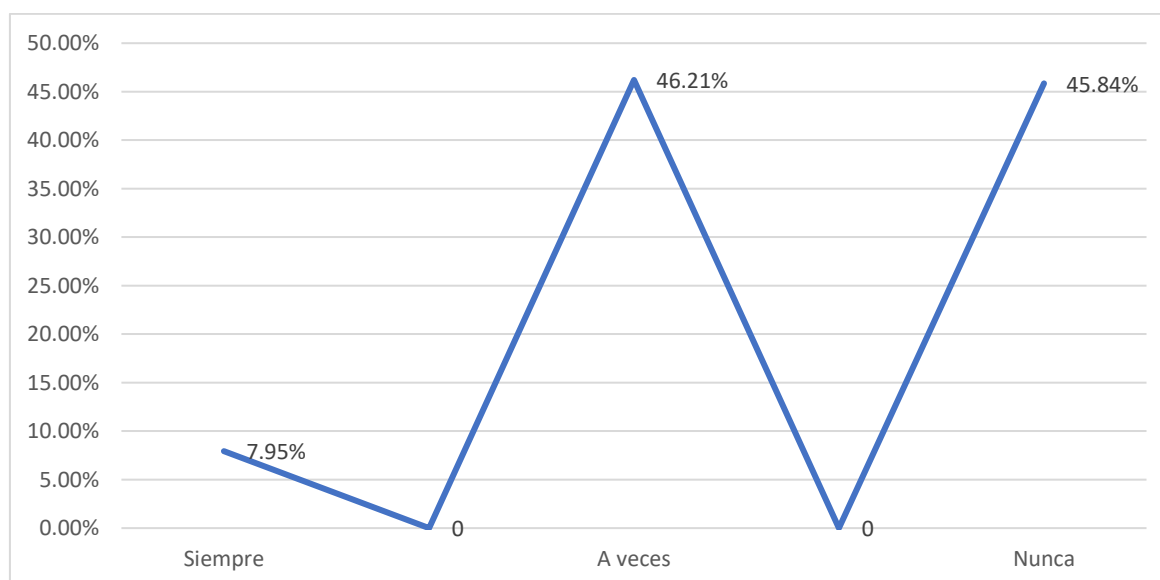
Del 100% de encuestados, un 40,53% declara a veces para el pago de sus deudas, utilizan como estrategia la venta de un activo personal, así mismo un 30,30% manifiesta que siempre, también un 29,17% revela que nunca, lo que denota la falta de cultura financiera para recurrir a extremos de venta de activos personales.

Tabla 13

De sus ingresos destina una parte de ellos para invertirlo en algún bien que le genere rentabilidad.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	21	7.95%	7.95%	7.95%
A veces	122	46.21%	46.21%	54.16%
Nunca	121	45.84%	45.84%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 13



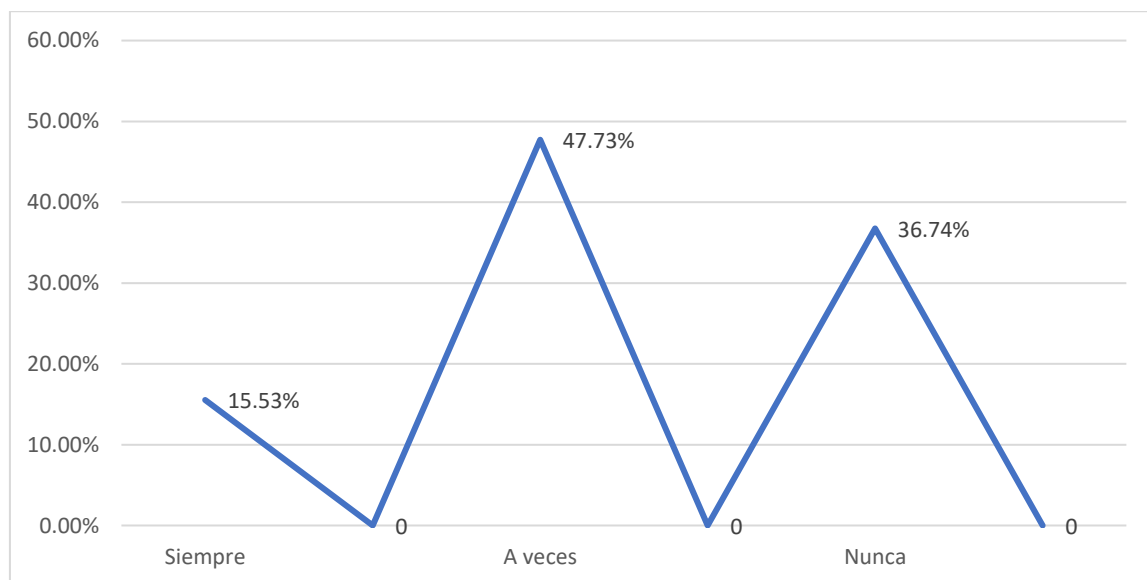
De acuerdo al 100% e encuestados un 46,21% declara a veces destinan parte sus ingresos para inversiones rentables, un 45,84% afirma que nunca, y solo un 7,95% declara que siempre, deduciendo la falta de liquidez por ingresos irrisorios y la falta de creatividad en el uso de los productos financieros.

Tabla 14

Realiza un control de sus créditos obtenidos a la fecha.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	41	15.53%	15.53%	15.53%
A veces	126	47.73%	47.73%	63.26%
Nunca	97	36.74%	36.74%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 14



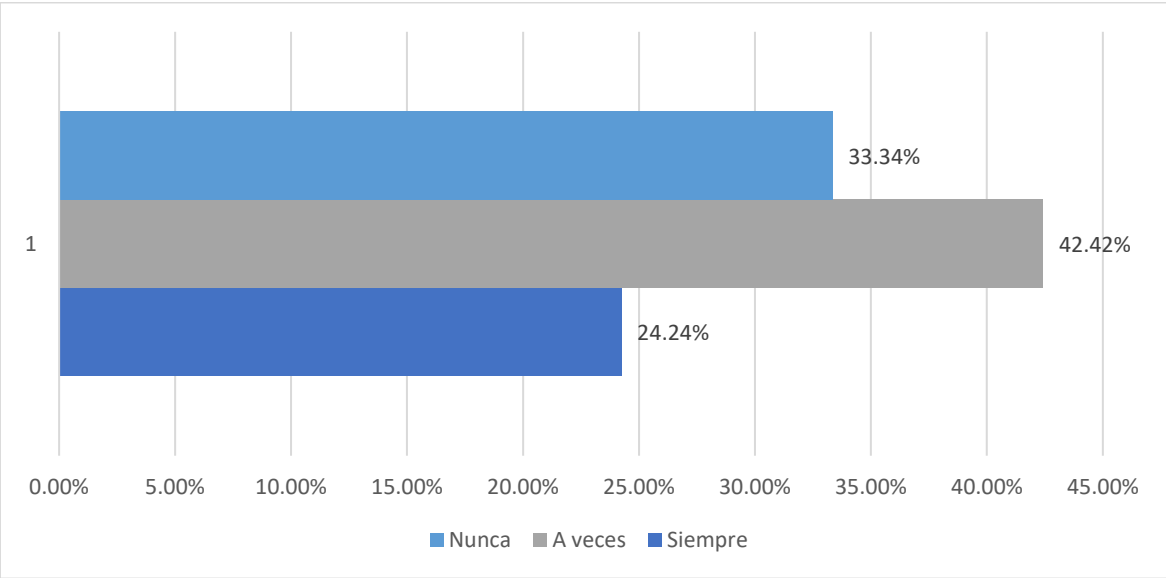
Del 100% de encuestados un 47,73% declara a veces realiza un control de sus créditos obtenidos, un 36,74% revela que nunca y solo un 15,53% manifiesta que siempre, lo que denota el mal manejo de las finanzas personales por no realizar un exhaustivo control de sus deudas.

Tabla 15

Planifica sus gastos en base a los ingresos obtenidos de su trabajo.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	64	24.24%	24.24%	24.24%
A veces	112	42.42%	42.42%	66.66%
Nunca	88	33.34%	33.34%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 15



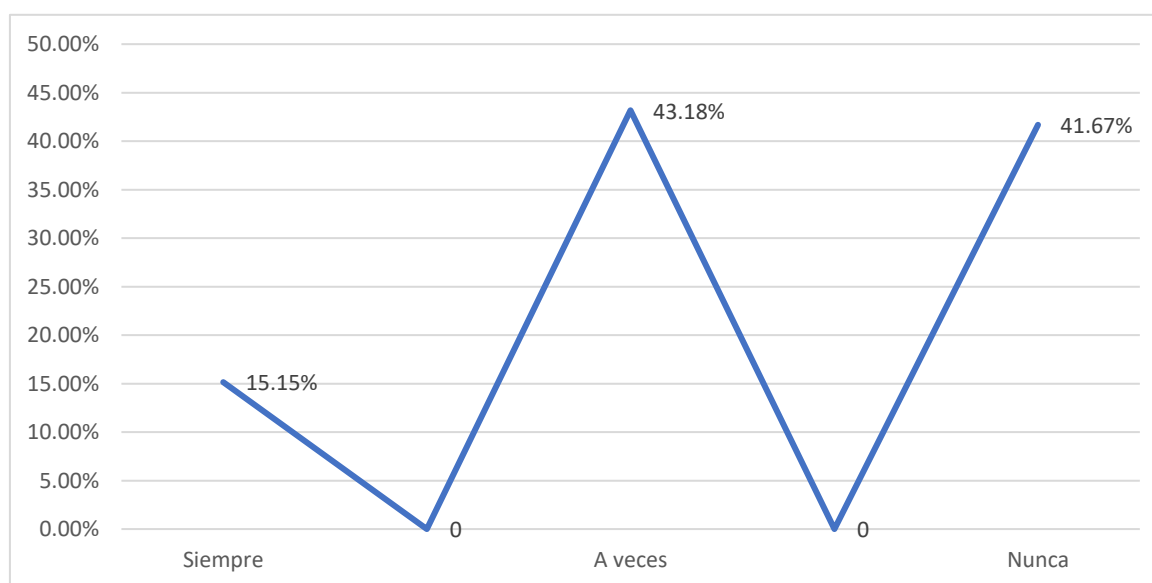
Del 100% de encuestados, un 42,42% revela que solo a veces planifica sus gastos en base a los ingresos obtenidos de su trabajo, un 33,34% afirma que siempre ante un 24,24% que expresa que nunca, denotando la falta de educación financiera conllevando a un mal manejo de las finanzas personales.

Tabla 16

Ud. lleva un control de flujo continuo de gastos.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	40	15.15%	15.15%	15.15%
A veces	114	43.18%	43.18%	58.33%
Nunca	110	41.67%	41.67%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 16



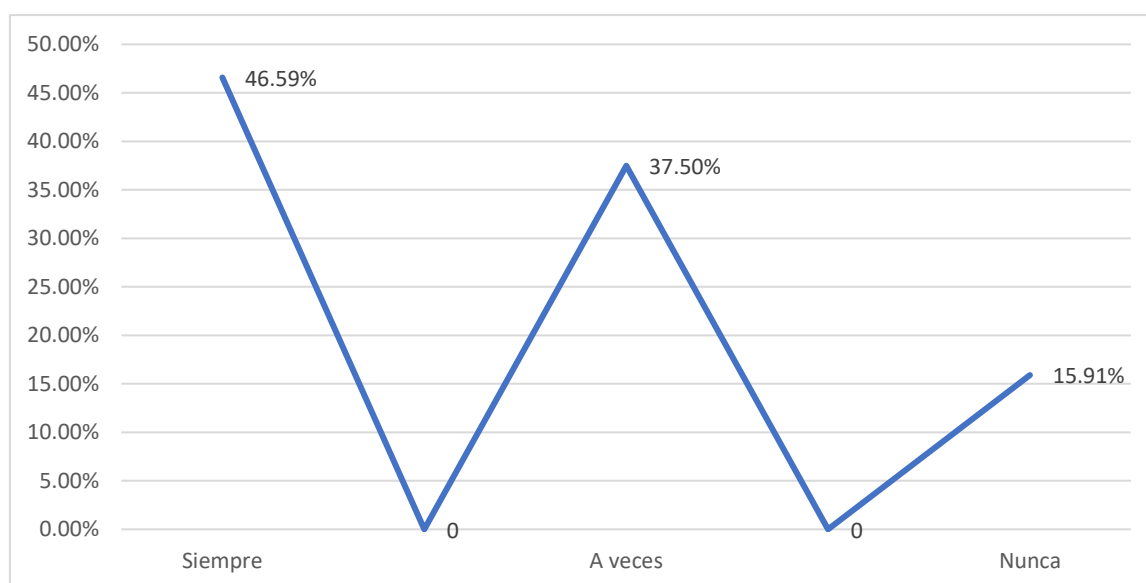
Se observa en la figura 16 un 43,18% declara que solo a veces lleva un control de flujo continuo de gastos, así mismo un 41,67% revela que nunca, solo un 15,15% expone que nunca, denotando en los trabajadores gastos superfluos, uso indebido de las tarjetas de crédito, que lo conllevan a un endeudamiento.

Tabla 17

El servidor público aprovecha su tiempo para cumplir sus deberes con convicción y sin necesidad de control de su supervisor.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	123	46.59%	46.59%	46.59%
A veces	99	37.50%	37.50%	84.09%
Nunca	42	15.91%	15.91%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 17



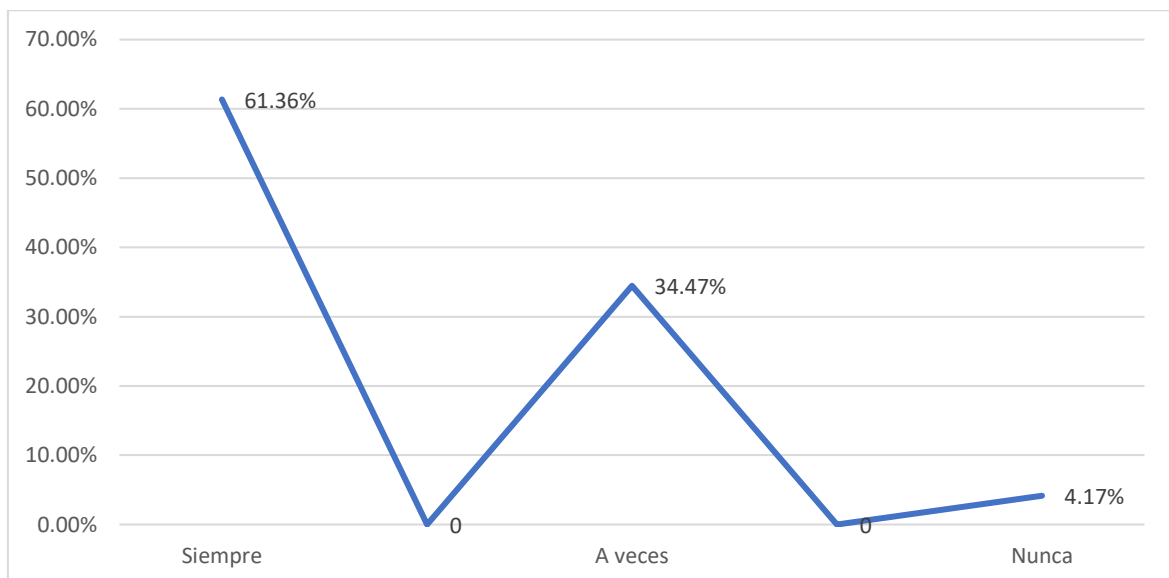
Se observa en la figura 17 destacando un 46,59% que siempre el servidor público aprovecha su tiempo para cumplir sus deberes con convicción y sin necesidad de control de su supervisor, ante un 37,50% manifiesta que solo a veces y solo un 15,91% expone que nunca.

Tabla 18

El servidor público realiza diversas funciones requeridas por la universidad con otros trabajadores.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	162	61.36%	61.36%	61.36%
A veces	91	34.47%	34.47%	95.83%
Nunca	11	4.17%	4.17%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 18



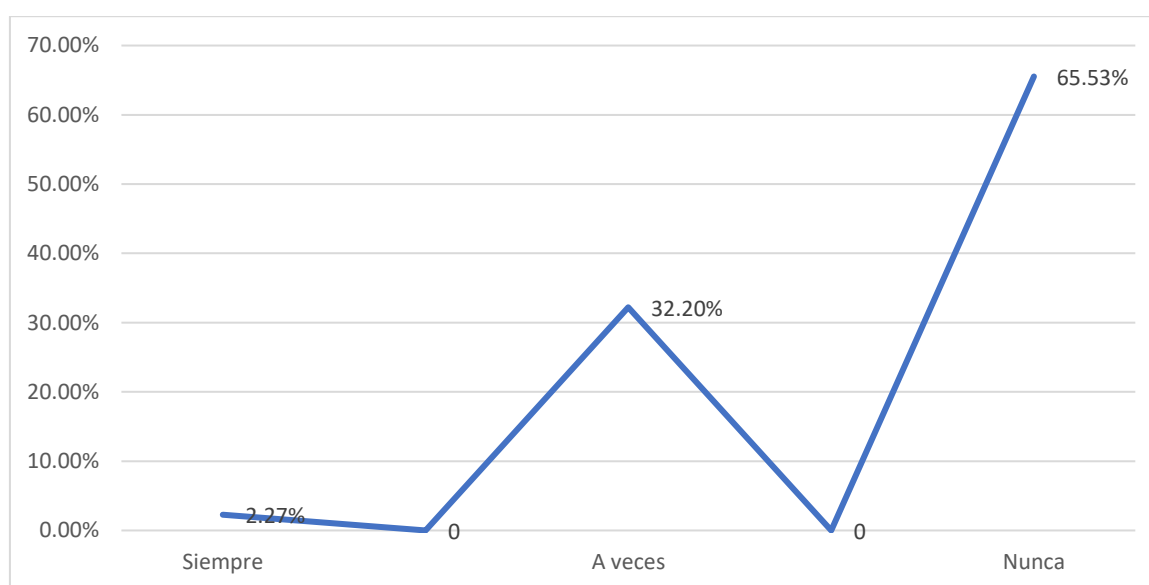
Se observa en la figura 18 un 61,36% revela que siempre el trabajador realiza diversas funciones requeridas por la universidad con otros empleados, ante un 34,47% declara que a veces y solo un 4,17% manifiesta que nunca, lo que se deduce que existe el trabajo en equipo.

Tabla 19

El servidor público se preocupa por optimizar los recursos de su responsabilidad y de la Universidad.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	173	65.53%	65.53%	65.53%
A veces	85	32.20%	32.20%	97.73%
Nunca	6	2.27%	2.27%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 19



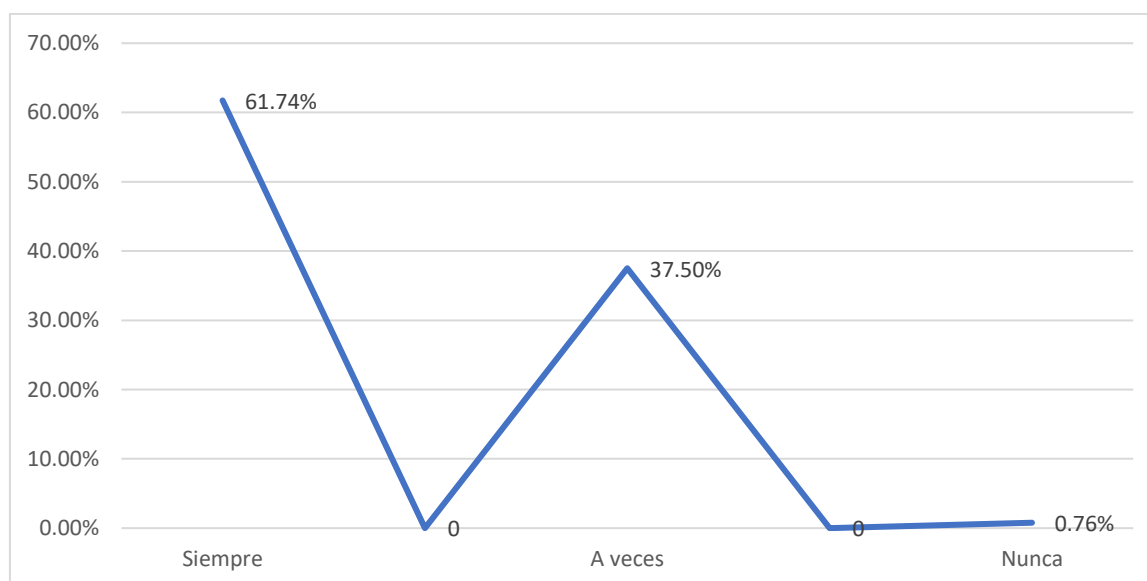
Del 100% de encuestados destaca un 65,53% que afirma que nunca se preocupan por optimizar los recursos de su responsabilidad y de la universidad, ante un 32,20% declara que solo a veces, y solo un 2,27% manifiesta que siempre, denotando la falta de identidad de los trabajadores por diferentes motivos, entre ellos no estar en el cargo de acuerdo a su perfil, falta de incentivos y otros.

Tabla 20

El servidor universitario realiza su trabajo, siendo cuidadoso con los muebles, equipos y materiales, teniendo en cuenta la magnitud y frecuencia de sus aciertos y errores.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	163	61.74%	61.74%	61.74%
A veces	99	37.50%	37.50%	99.24%
Nunca	2	0.76%	0.76%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 20



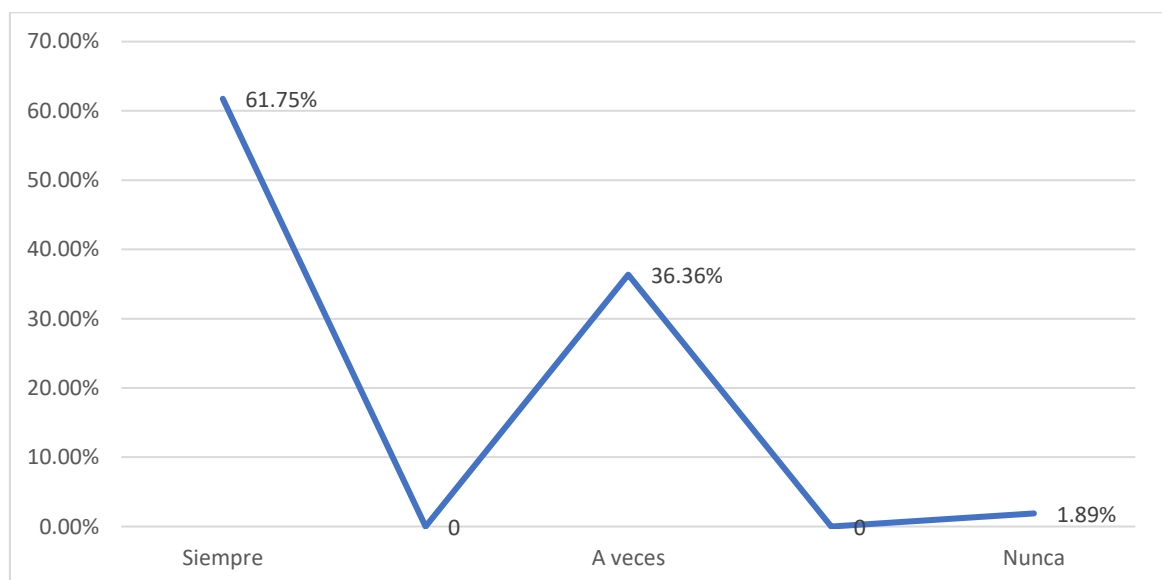
Se observa en la figura 20, destacando un 61,74% de los encuestados realizan su trabajo, siendo cuidadoso con los muebles, equipos y materiales, teniendo en cuenta la magnitud y frecuencia de sus aciertos y errores, así mismo un 37,50% revela que solo a veces y solo un 0,76% manifiesta que nunca, lo que revela existe un cuidado por los muebles y equipos debido a las sanciones que existen.

Tabla 21

El trabajador produce adecuadamente sus labores diarias y tiene un buen servicio con los usuarios en la universidad.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	163	61.75%	61.75%	61.75%
A veces	96	36.36%	37.50%	98.11%
Nunca	5	1.89%	0.76%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 21



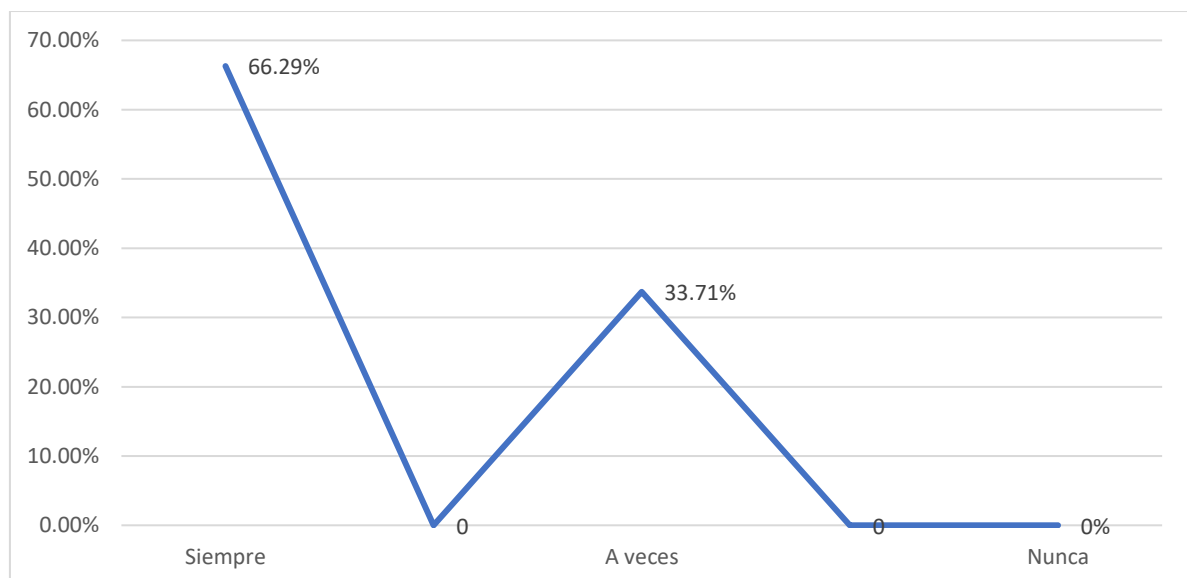
Se observa en la figura 21 un 61,75% de los encuestados declaran producir adecuadamente sus labores diarias y tener un buen servicio con los usuarios en la institución, ante un 36,36% que manifiesta que a veces y solo un 1,89% revelo que nunca, lo que demuestra que los trabajadores cumplen sus funciones y brindan un adecuado servicio.

Tabla 22

El trabajador universitario realiza su trabajo con rapidez y eficiencia, considerando las normas de trabajo.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	175	66.29%	66.29%	66.29%
A veces	89	33.71%	33.71%	100.00%
Nunca	0	0%	0%	
Total	379	100%	100%	

Figura 22



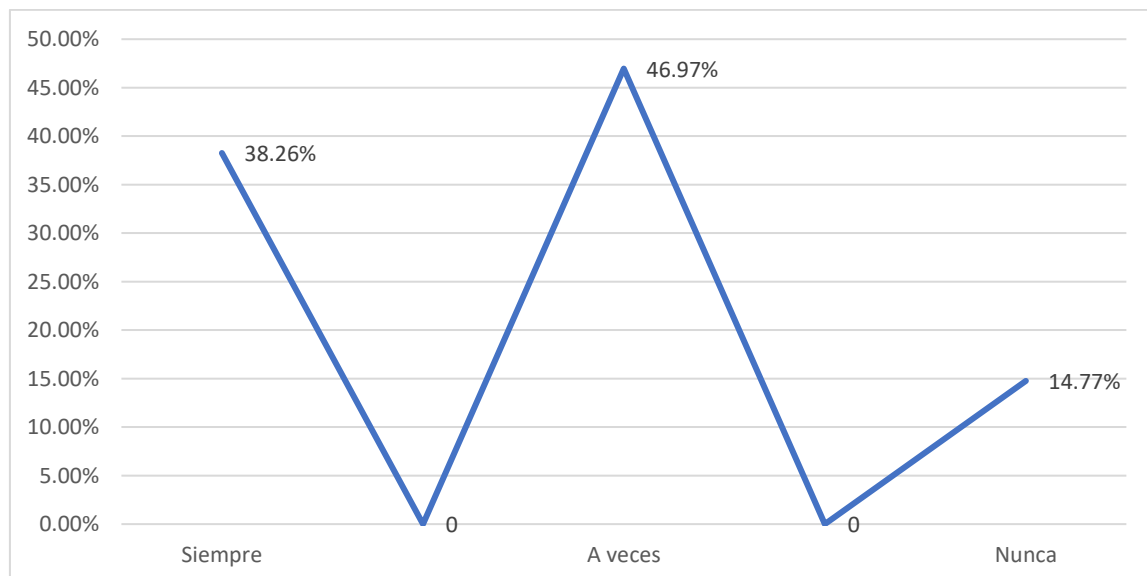
Se observa en la figura 22 un 66,29% de los encuestado declaran que siempre realizan su trabajo con rapidez y eficiencia, considerando las normas de trabajo, así mismo un 33,71% revela que a veces, denotando el compromiso y conocimiento de las normas laborales.

Tabla 23

El trabajador asiste con puntualidad al puesto de trabajo; y permanece en el puesto.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	101	38.26%	38.26%	38.26%
A veces	124	46.97%	46.97%	85.23%
Nunca	39	14.77%	14.77%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 23



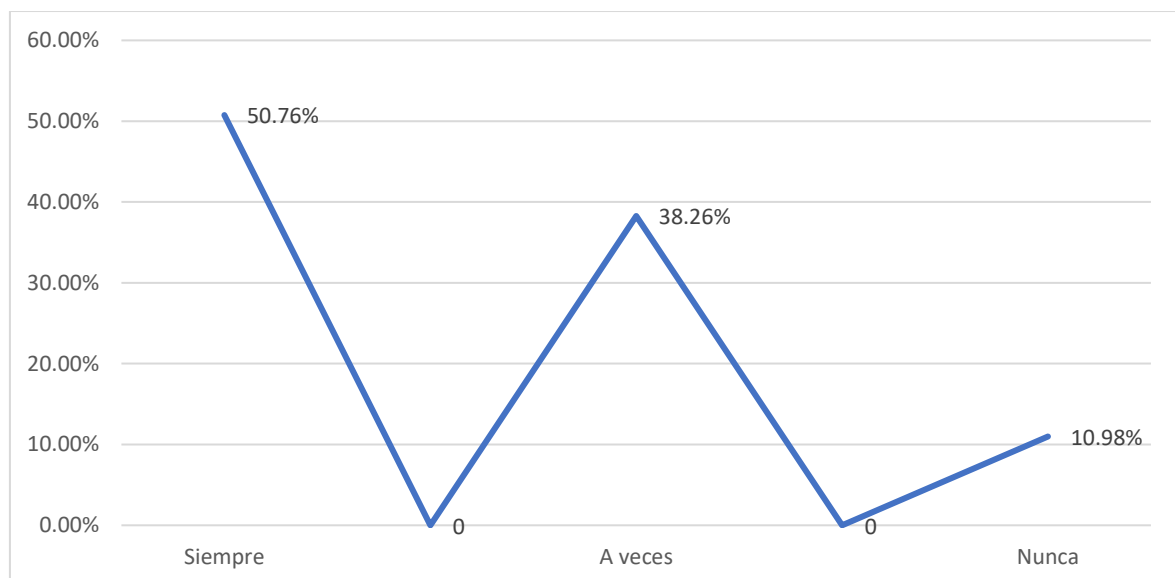
De acuerdo al 100% de encuestados un 46,97% manifiesta que a veces asiste con puntualidad al puesto de trabajo; y permanece en el puesto, así mismo un 38,26% declara que siempre ante un 14,77% deja ver que nunca, deduciendo que en su mayoría los trabajadores muestran responsabilidad.

Tabla 24

El trabajador pone su esfuerzo en las tareas que le encomiendan.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	134	50.76%	50.76%	50.76%
A veces	101	38.26%	38.26%	89.02%
Nunca	29	10.98%	10.98%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 24



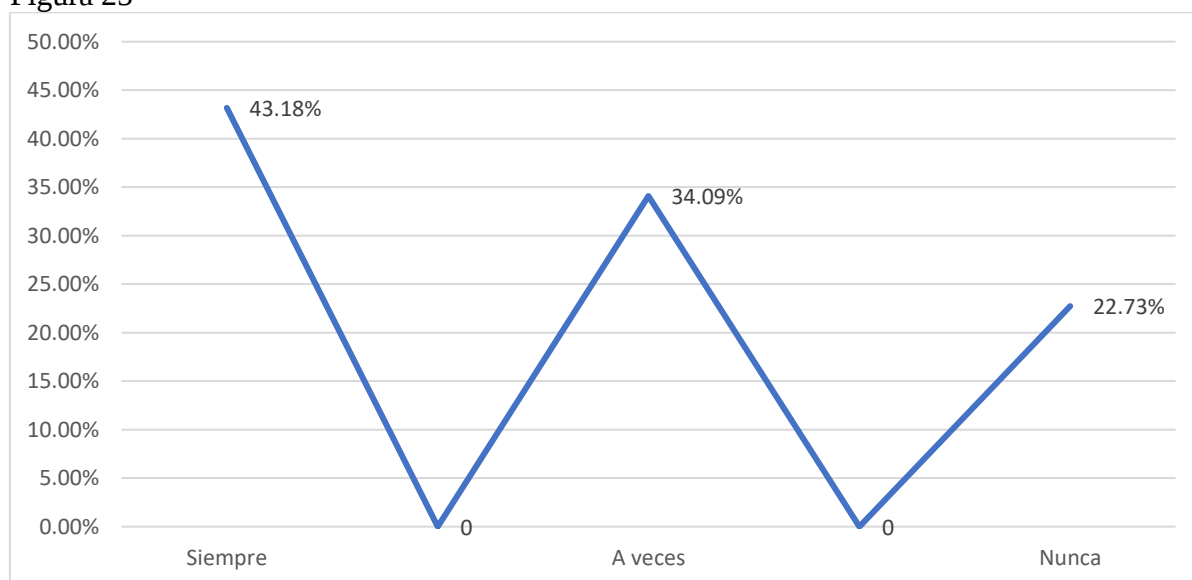
Se observa en la figura 24 destacando un 50,76% de los trabajadores universitarios se esfuerzan en las tareas delegadas, también un 38,26% revelan que a veces, ante un 10,98% que expone que nunca, deduciendo que la mayoría de los trabajadores brindan sus aportes y esfuerzos en sus labores.

Tabla 25

El trabajador desarrolla con sus compañeros y público en general las relaciones interpersonales.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	114	43.18%	43.18%	43.18%
A veces	90	34.09%	34.09%	77.27%
Nunca	60	22.73%	22.73%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 25



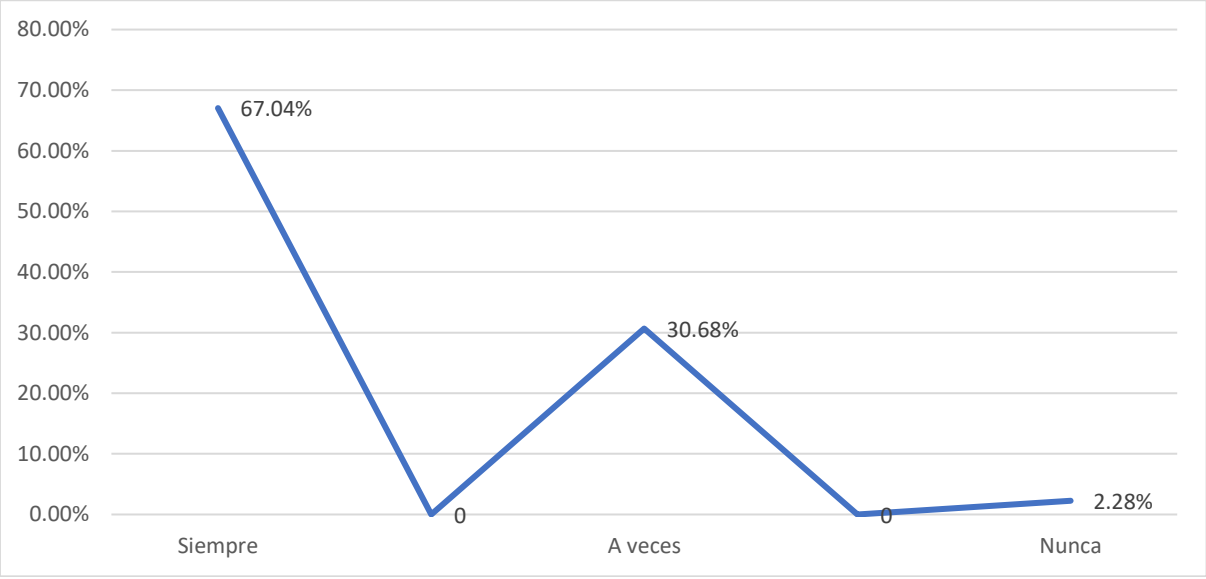
De acuerdo a los encuestados un 43,18% expone que siempre desarrollan con sus compañeros y público en general las relaciones interpersonales, un 34,09% considera que a veces, ante un 22,73% que declara que nunca. deduciendo la falta d capacitación y formación en relaciones humanas.

Tabla 26

Si alguien le pide ayuda el trabajador responde positivamente para brindar al grupo ayuda necesaria

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Siempre	177	67.04%	67.04%	67.04%
A veces	81	30.68%	30.68%	97.72%
Nunca	6	2.28%	2.28%	100.00%
Total	264	100%	100%	

Figura 26



Del 100% de encuestados un 67,04% manifiesta que siempre responden positivamente para brindar al grupo ayuda necesaria, un 30,68% exterioriza que a veces y solo un 2,28% expone que nunca, deduciendo la solidaridad y trabajo en equipo.

3.2. Comprobación de hipótesis

3.2.1. Comprobación de la hipótesis general

H_0 No existe relación significativa entre las finanzas personales y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA, 2022.

H_1 Existe relación significativa entre las finanzas personales y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA, 2022.

Donde:

$H_0: \rho_s \leq 0$

$H_1: \rho_s > 0$

Se utiliza la prueba del coeficiente de correlación de rangos por Spearman debido a que se busca medir el grado de relación, las variables de estudio tienen un nivel de medición Ordinal y no muestran una distribución normal.

Determinación del nivel de significancia:

Se realizó la prueba de hipótesis en función a los resultados arribados, a un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, mediante la fórmula siguiente:

$$(\text{Alfa}) \alpha = 5\% = 0.05$$

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

Valor de prueba

Habiendo realizado la prueba de normalidad de ambas variables, las puntuaciones difieren de la distribución normal, en este caso se aplicó la prueba de coeficiente de correlación de Spearman, correlación no paramétrica

Cálculo del estadístico:

Tabla 27

Correlación entre las finanzas personales y la productividad laboral

Rho de Spearman	DI	Coeficiente de correlación	,986**	,963**	,969**	1.000	,969**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000
		N	264	264	264	264	264
	DD	Coeficiente de correlación	,976**	,937**	,921**	,969**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	
		N	264	264	264	264	264

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados obtenidos en la tabla 27 vemos que el Rho de Spearman entre las finanzas personales y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA, es de $\rho=0,969$ esta valoración señala existe una alta relación entre las variables, concurriendo con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico $p=0$, ($p<0.05$); en ese sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna $H_1: \rho_s>0$. concluyendo que las finanzas personales se relacionan directamente y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA,2022.

3.2.2. Comprobación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H_1 : Existe relación directa entre la fijación de objetivos personales y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA, 2022.

H_0 : No existe relación directa entre la fijación de objetivos personales y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA, 2022.

.

Calculo estadístico:

Tabla 28

Correlación entre la fijación de objetivos personales y la productividad laboral

			DI1	DI2	DI3	DI	DD
Rho de Spearman	DI1	Coeficiente de correlación	1.000	,971**	,937**	,986**	,976**
		Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000
		N	264	264	264	264	264
	DD	Coeficiente de correlación	,976**	,937**	,921**	,969**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	
		N	264	264	264	264	264

**.

De los resultados obtenidos en la tabla 28 se observa que el Rho de Spearman entre la dimensión de fijación de objetivos personales y la productividad laboral es de $\rho=0,976$ lo que indica que existe una alta relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico $p=0$ ($p<0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y afirmamos que existe relación directa significativa entre la dimensión fijación de objetivos personales y la productividad laboral

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre las estrategias para el pago de deudas personales y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA, 2022.

H₀: No Existe relación significativa entre las estrategias para el pago de deudas personales y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA, 2022.

Calculo estadístico:

Tabla 29

Correlación entre las estrategias para el pago de deudas personales y la productividad laboral

			DI1	DI2	DI3	DI	DD
Rho de Spearman	DI2	Coefficiente de correlación	,971**	1.000	,923**	,963**	,937**
		Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000	0.000
		N	264	264	264	264	264
	DD	Coefficiente de correlación	,976**	,937**	,921**	,969**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	
		N	264	264	264	264	264

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a los resultados obtenidos como se observa en la tabla 29 el Rho de Spearman entre la dimensión estrategias para el pago de deudas personales y la productividad laboral es de rho=0,937 mostrando una alta relación directa significativa entre las variables con un nivel de significancia $\alpha=0.05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna

Hipótesis específica 3

H₁: Existe relación significativa entre los medios de control financiero y la productividad laboral de los trabajadores administrativos

H₀: No existe relación significativa entre los medios de control financiero y la productividad laboral de los trabajadores administrativos

Calculo estadístico:

Tabla 30

Correlación entre los medios de control financiero y la productividad laboral

			DI1	DI2	DI3	DI	DD
Rho de Spearman	DI3	Coefficiente de correlación	,937**	,923**	1.000	,969**	,921**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000
		N	264	264	264	264	264
	DD	Coefficiente de correlación	,976**	,937**	,921**	,969**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	
		N	264	264	264	264	264

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa en la tabla 30, en cuanto a los resultados emanados el Rho de Spearman entre la dimensión medios de control financiero y la productividad laboral es de $\rho=0,921$ mostrando una alta relación directa significativa entre las variables con un nivel de significancia $\alpha=0.05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis investigación.

IV. Discusión.

El problema investigado de una manera holopráxica, y los resultados obtenidos permiten realizar un análisis y discusión apropiada:

En relación a la fijación de objetivos personales destaca un 45.39% que manifiesta tener metas para eliminar sus deudas personales, y considerar el ahorro para obtener mejores comodidades y vivienda propia, toda vez que consideran que sus gastos e ingresos serán constantes en los próximos 03 años, si bien es cierto los sueldos son irrisorios pero el trabajador debe ser creativo e inversionista, aprovechando otras opciones, como un 38.70% que revela que siempre se fija metas, debido a la importancia del desarrollo humano.

En cuanto a las estrategias para el pago de deudas personales destaca un 41.21% de los encuestados señalando prioriza el pago de deudas personales, teniendo en cuenta la presión psicológica, conocimientos básicos de la tasa de interés que la deuda ocasiona, apoyándose en ocasiones en préstamos familiares o la venta de activos personales donde declara un 27,65% nunca realizar ningún tipo de estrategias de pago.

Así mismo en la dimensión medios de control financiero los encuestados en mayor proporción declaran un 44,89% a veces de sus ingresos destina un porcentaje para inversión en un bien rentable, efectuando un control de sus créditos, planificando sus gastos teniendo en cuenta sus ingresos, en consecuencia se afirma con un Rho de Spearman igual a 0,969, que las finanzas personales se relacionan de manera directa y significativa con la productividad laboral, demostrando que conocimientos y habilidades en las finanzas personales mejorara la productividad laboral, corroborando en los resultados finales y de la comprobación de las hipótesis, como los antecedentes Internacionales y Nacionales que indican la relevancia de las finanzas personales y su relación con la productividad laboral, estando de acuerdo con la tesis de Cerna, A. (2020) Gestión de finanzas personales y el desempeño laboral de profesores de colegios particulares del cono sur - Lima 2020 obteniendo como resultado que el nivel de gestión de las finanzas personales se encuentra en un nivel medio con un 66%, mientras que el desempeño laboral se encuentra en un nivel bajo con un 98%, concluyendo que existe una correlación positiva de la gestión de las finanzas personales con el desempeño

laboral de los profesores, determinado en función del Rho de Spearman ($Rho = 0,757^{**}$, $P = 0.000b$) calificándose en un nivel alto, así mismo disiento con el estudio de Muñico, M. (2019) Las finanzas personales y el rendimiento académico en los alumnos del tercio superior de la escuela profesional de administración de la unas, 2018, concluyendo que la relación que existe entre la variable finanzas personales y el rendimiento académico de los estudiantes del tercio superior es relativamente muy baja, al tener un coeficiente de correlación rho de Spearman 0,289, representando que un manejo correcto de las finanzas personales significa una relación pequeña en el rendimiento académico de los estudiantes, sea demostrado en tiempo de pandemia la influencia del dinero en el rendimiento académico, toda vez que un gran porcentaje de escuelas como estudiantes no contaban con los medios suficientes para el dictado de clases no presenciales, donde muchos estudiantes no contaban con internet, equipos de cómputo y un lugar adecuado para las clases virtuales, generando muchos daños en la salud como en el rendimiento académico, de otro lado la divergencia con Anchiraico, E. (2021) en su estudio Las finanzas personales y su relación con el bienestar financiero en los adultos del distrito de El Tambo – 2020, concluye que las finanzas personales y sus dimensiones como el ahorro, ingreso, consumo e inversión no son dimensiones determinantes para que el bienestar financiero sea alto o bajo deben existir otros atributos objetivos que expliquen al bienestar financiero, en ese contexto se expone que el manejo de los ingresos, consumo e inversión son preponderantes en la administración de las finanzas personales y la productividad laboral y personal por ende un bienestar financiero, toda vez que si los trabajadores viven un estrés financiero va a influir de manera significativa en su persona como en la productividad laboral.

En ese sentido, en la deliberación adecuada de las conclusiones referente a los antecedentes del estudio, la importancia del desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas de las finanzas personales de los trabajadores administrativos que redundara en su desarrollo particular como en la productividad laboral.

V. Conclusiones.

- Los resultados obtenidos en mayor proporción un 34,47% se encuentra inmerso en rango de edad de 46 años a más, predominando el sexo femenino 57,58%, influyendo el grado de instrucción superior en 48,48%, preponderando el tiempo de servicio de 11 a más años 42,05%, existiendo una alta relación directa significativa entre la dimensión fijación de objetivos personales y la productividad laboral, de acuerdo al resultado obtenido de $\rho=0,976$.
- De los resultados obtenido con un nivel de significancia $\alpha=0.05$, obteniendo un valor de $\rho=0,937$, se afirma que existe una alta relación directa significativa entre la dimensión estrategias para el pago de deudas personales y la productividad laboral.
- De los resultados emanados con una $\rho=0,921$, se asevera que existe una alta relación directa significativa entre la dimensión de medios de control financiero y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA.
- De los resultados obtenidos Rho de Spearman igual a 0,969 afirmamos que las finanzas personales se relacionan directamente y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA,2022, en consecuencia, a mejores finanzas personales mayor será la productividad laboral

VI. Recomendaciones.

En cuanto a la fijación de objetivos personales, a los trabajadores se les debe brindar las pautas necesarias, para que tengan la destreza de priorizar sus metas y objetivos, de una manera fáctica, con una mentalidad creativa, ante los nuevos paradigmas ocasionados por la crisis ocasionada por la pandemia derivada del COVID 19.

El endeudamiento es saludable cuando es para inversión o solucionar problemas urgentes, lo negativo es endeudarse para gastos superfluos o e consumo, y saber en qué entidad solicitamos el préstamo, teniendo en cuenta la tasa de costo efectivo anual (TCEA), en ese contexto es necesario tener un extracto del del total de las deudas y manejar un presupuesto de ingresos y egresos, priorizando el pago de las deudas evitando los altos intereses y morosidad.

El desarrollo de las finanzas personales ante el avance de la ciencia y la tecnología y las facilidades que brinda el sistema para el endeudamiento a través de tarjetas de créditos de diferentes emporios comerciales es imperante que los trabajadores tengan conocimiento pleno y control de las finanzas, y mantener su salud financiera.

La Unidad de recursos humanos través del área de capacitación y desarrollo humano debe dictar cursos sobre finanzas personales por su importancia para el manejo de sus ingresos y gastos evitando el sobreendeudamiento y estrés financiero, perfeccionando sus habilidades financieras, que va a redundar en mejorar la productividad laboral en beneficio de la institución., así mismo el estudio servirá e base para estudios relacionados al tema.

VII. Referencias bibliográficas.

- Anchiraico, E. (2021) Las finanzas personales y su relación con el bienestar financiero en los adultos del distrito de El Tambo – 2020[Trabajo Grado Académico de Bachiller en Contabilidad; Universidad Continental, Huancayo-Perú]
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9888/3/IV_FCE_3_10_TI_Anchiraico_Gaspar_2021.pdf
- Antón y Matos (2020) Relación entre el nivel de educación financiera y las finanzas personales de los universitarios en Lima [Trabajo Grado de Bachiller en Administración de Empresas; Universidad de Piura]
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5013/T_AE-L_028.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias F. (2012) El Proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica. 6a Edición. Editorial Episteme
- Cerna, A. (2020) Gestión de finanzas personales y el desempeño laboral de profesores de colegios particulares del cono sur - Lima 2020[Trabajo título de licenciado en administración de empresas; Universidad Autónoma del Perú]
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1234/Cerna%20Rojas%2C%20Alexander%20Modesto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Eyzaguirre, Isasi y raicovi;2016 [para optar el grado académico de magister en administración de empresas; Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima]
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621349/Tesis%20final%20MBA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Girón, R. (2019) El clima laboral y la productividad en la empresa Comsa instalaciones y sistemas industriales s.l. - sucursal en Perú [Trabajo título profesional de ingeniero industrial; Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3016/GIR%C3%93N%20MENDOZA%20RICARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gonzales, A. (2020) Educación financiera de jóvenes universitarios de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, periodo 2019-2020, Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, julio-diciembre, 2020, Volumen 4, Número 2. <file:///C:/Users/Carlos/Downloads/163-Texto%20del%20art%C3%ADculo-587-1-10-20210101.pdf>
- Gutiérrez, H. y De La Vara, R. (2013). Control estadístico de la calidad y seis sigmas. Tercera edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A
- Hernández, Fernández y Baptista (2010)10 Metodología de la Investigación.3ª Ed.
- Hurtado, J. (2010) Metodología de la Investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia. 4ta Ed. Edit. Quirón
- Jaques, J. (2019) Clima organizacional y su relación con la productividad laboral de los empleados de la municipalidad provincial de Pisco [Tesis Título de Licenciado en Administración y Finanzas; Universidad Autónoma de Ica-Perú] <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/788/1/Jose%20Fernando%20Jaques%20Taype.pdf>
- Kaye, J., McCuiston, M., Gulotta, R., y Shamman, D. A. (2014). Charlas de dinero: Seguimiento de las finanzas personales. Sesión: Gestión de ingresos. DOI: 10.1145/2556288.2556975
- López, G. (2021) Gestión del conocimiento y productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima. [Tesis de Maestro en Arquitectura con mención en gestión empresarial; Universidad Ricardo Palma, Lima] http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4227/MARQ-T030_09876761_T%20%20%20L%c3%93PEZ%20QUIJANO%20JULIO%20GONZALO%20SANTIAGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maridueña; A. (2019) Productividad Laboral en Ecuador: un análisis por tamaño de empresa y sector analizar la interrelación que existe entre el empleo, la productividad laboral y el crecimiento económico del Ecuador,2007-2017. [Trabajo obtención del título de economista, Universidad de Guayaquil, Ecuador] <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/38614/1/T->

- Muñico, M. (2019) Las finanzas personales y el rendimiento académico en los alumnos del tercio superior de la escuela profesional de administración de la UNAS, 2018. [Tesis título profesional de licenciada en administración, Universidad Nacional Agraria de la Selva-Perú]
https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1838/TS_MMMV_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas et.at. (2018) Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis. 5a Ed.: ediciones U.
- Ramírez, M. (2018) Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016 [Tesis Grado de Maestro en Ciencias Económicas con mención en Gestión Empresarial, Universidad Nacional De San Martín – Tarapoto-Perú]
<http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Leyder%20Le%C3%B3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Real Academia Española. (RAE, 2014). “Diccionario de la lengua española” (23° ed.).
<http://www.rae.es/obrasacademicas/diccionarios/diccionario-de-la-lengua-espanola>.
- Ríos, G. (2005). Investigación científica. Editorial Nuevo Mundo.
- Rivas, M., y Villalba, A. (2013). Lineamientos de finanzas aplicables al presupuesto familiar (tesis de licenciatura, Universidad de Oriente; Maturín Venezuela).
<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0108319/Cap02.pdf>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). Administración (Decimo segunda ed.). Ed. Pearson Educación
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), Comportamiento Organizacional.
https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Sandhusen R (2002)12 : Mercadotecnia.1a ed. México: Editorial Continental,

- Torres, A. (2005). MEFIPES. Método para obtener Finanzas Personales Sanas. Caso: Tenaris Tampsa. Universidad Veracruzana. Xalapa
- Tyson, E. (2008). Finanzas Personales para Dummies.
<https://www.smv.gob.pe/Biblioteca/temp/catalogacion/LE000007.pdf>.
- Yuni, J., y Urbano, C..(2014) Técnicas para investigar : Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación. Editorial Brujas

VIII. Anexos.

CUESTIONARIO

Buenas tardes señores trabajadores, soy estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, el propósito del cuestionario es recopilar datos sobre la Educación financiera y nivel de endeudamiento. Por favor responda todas las preguntas y marcar con una (x) la que considere conveniente. Gracias

I.- Datos generales

a. Sexo: Masculino () Femenino ()

b.- Edad: Entre 18 a 24 años ()

Entre 25 a 31 años ()

Entre 32 a 45 años ()

Más de 45 años ()

c.- Grado de Instrucción: Primaria () Secundaria () Superior()

d.- Tiempo de servicio:

1 – 5 años () 6 – 10 años () Más de 11 años ()

II.- Instrucciones

Por favor marcar con una equis (x) donde Ud. considere conveniente considerando la escala de calificación.

El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo al siguiente cuadro

Puntaje	Alternativas
3	Siempre
2	A veces
1	Nunca

FINANZAS PERSONALES	Nunca	A veces	Siempre
DIMENSIÓN: FIJACIÓN DE OBJETIVOS PERSONALES	1	2	3
01. Tiene usted la meta de eliminar todas sus deudas personales a corto plazo (1 año)			
02. Tiene usted la meta a mediano plazo (2 años) para ahorrar a fin de mejorar o cambiar de vivienda para mayor comodidad			
03. Tiene usted la meta de ahorrar (S/. mensual) para sus próximas vacaciones			
04. Tiene usted la meta de ahorrar (S/. mensual) para la educación de sus hijos a largo plazo.			
05. Usted considera los eventos adversos al ponerse metas en sus finanzas personales			
06. Usted considera que sus ingresos y gastos se mantendrán constantes en los próximos 3 años			
DIMENSIÓN: ESTRATEGIA PARA EL PAGO DE DEUDAS PERSONALES	1	2	3
07. Usted prioriza el pago de sus deudas personales más pequeñas que tiene a la fecha.			
08. Usted prioriza el pago de sus deudas teniendo en consideración la presión psicológica			
09. Usted prioriza el pago de su deuda teniendo en consideración la tasa de interés más alta que la deuda le ocasiona			
10. Se apoya usted para el pago de sus deudas, en familiares que le presten sin interés			
11. Usted utiliza como estrategia para el pago de sus deudas, la venta de un activo personal			
DIMENSIÓN MEDIOS DE CONTROL FINANCIERO	1	2	3
12. De sus ingresos destina una parte de ellos para invertirlo en algún bien que le genere rentabilidad			
13. Realiza un control de sus créditos obtenidos a la fecha			
14. Planifica sus gastos en base a los ingresos obtenidos de su trabajo			
15. Lleva un control de flujo continuo de gastos			
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Nunca	A veces	Siempre
Dimensión: Responsabilidad	1	2	3
01. El servidor público aprovecha su tiempo para cumplir sus deberes con convicción y sin necesidad de control de su supervisor			
Dimensión: Iniciativa e identificación	1	2	3
02. El servidor p Los ingresos mensuales que tengo me permiten ahorrar			
Dimensión: Conocimiento del cargo	1	2	3
03. El servidor público se preocupa por optimizar los recursos de su responsabilidad y de la universidad.			

Dimensión: calidad de trabajo	1	2	3
04. El servidor público realiza su trabajo lo mejor posible, siendo cuidadoso con los muebles, equipos y materiales, teniendo en cuenta la magnitud y frecuencia de sus aciertos y errores			
Dimensión: Productividad	1	2	3
.05. El servidor público produce adecuadamente sus labores diarias y tiene un buen servicio con los usuarios en la municipalidad			
Dimensión: Actitud	1	2	3
06. El servidor público realiza su trabajo con rapidez y eficiencia, considerando las normas de trabajo			
Dimensión: Asistencia	1	2	3
07. El servidor público asiste con puntualidad al puesto de trabajo; así mismo para mantener la permanencia en el puesto.			
Dimensión: Espíritu de superación	1	2	3
8. El servidor público pone su esfuerzo en las tareas que le encomiendan			
Dimensión: Relaciones interpersonales	1	2	3
9. El servidor público desarrolla con sus compañeros y público en general las relaciones interpersonales.			
Dimensión: Trabajo en equipo	1	2	3
10. Si alguien le pide ayuda el servidor público responde positivamente para brindar al grupo ayuda necesaria			

Nota. Adaptado de Huaranca, R. (2019)

Anexo 2

Tabla 27

Matriz de consistencia

Título: Finanzas personales y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública del Perú,2022

[illegible]

	entre los medios de control financiero y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA, 2022.	UNICA, 2022.		Grado de asistencia Espíritu de superación Grado de espíritu de superación Relaciones interpersonales Grado de relaciones interpersonales Trabajo en equipo Grado de trabajo en equipo	
--	--	--------------	--	---	--

