



**UNIVERSIDAD NACIONAL
“SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”**

FACULTAD DE ECONOMÍA Y CONTABILIDAD

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

**EL BIENESTAR FINANCIERO PERSONAL Y LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES
C.A.S. DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO
ANTÚNEZ DE MAYOLO, PERÍODO 2018**

AUTORES:

Bach. SÁNCHEZ ROCA, JUAN HUGO

Bach. SIGUEÑAS ORTIZ, JOSEPH CRISTIAN

ASESOR: Dr. CPC. WILLIAM ZACARÍAS OJEDA PEREDA

HUARAZ – PERU

2019

FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, CONDUCENTES A
OPTAR TÍTULOS PROFESIONALES Y GRADOS ACADÉMICOS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

1. Datos del autor:

Apellidos y Nombres: _____

Código de alumno: _____

Teléfono: _____

E-mail: _____

D.N.I. n°: _____

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Tipo de trabajo de investigación:

Tesis

Trabajo de Suficiencia Profesional

Trabajo Académico

Trabajo de Investigación

Tesinas (presentadas antes de la publicación de la Nueva Ley Universitaria 30220 – 2014)

3. Para optar el Título Profesional de:

4. Título del trabajo de investigación:

5. Facultad de: _____

6. Escuela o Carrera: _____

7. Línea de Investigación (*): _____

8. Sub-línea de Investigación (*): _____

() Según resolución de aprobación del proyecto de tesis*

9. Asesor:

Apellidos y nombres _____ D.N.I n°: _____

E-mail: _____ ID ORCID: _____

10. Referencia bibliográfica: _____

11. Tipo de acceso al Documento:

Acceso público* al contenido completo.

Acceso restringido** al contenido completo

Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundirlo en el Repositorio Institucional, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso de que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:



12. Originalidad del archivo digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.



Firma del autor

13. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para las investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia Creative Commons, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica.



El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Recolector Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

14. Para ser verificado por la Dirección del Repositorio Institucional

Seleccione la
Fecha de Acto de sustentación:

Huaraz,

Firma:



Varillas William Eduardo

Asistente en Informática y Sistemas

- UNASAM -

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

**** Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, CONDUCENTES A
OPTAR TÍTULOS PROFESIONALES Y GRADOS ACADÉMICOS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

1. Datos del autor:

Apellidos y Nombres: _____

Código de alumno: _____

Teléfono: _____

E-mail: _____

D.N.I. n°: _____

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Tipo de trabajo de investigación:

Tesis

Trabajo de Suficiencia Profesional

Trabajo Académico

Trabajo de Investigación

Tesinas (presentadas antes de la publicación de la Nueva Ley Universitaria 30220 – 2014)

3. Para optar el Título Profesional de:

4. Título del trabajo de investigación:

5. Facultad de: _____

6. Escuela o Carrera: _____

7. Línea de Investigación (*): _____

8. Sub-línea de Investigación (*): _____

() Según resolución de aprobación del proyecto de tesis*

9. Asesor:

Apellidos y nombres _____ D.N.I n°: _____

E-mail: _____ ID ORCID: _____

10. Referencia bibliográfica: _____

11. Tipo de acceso al Documento:

Acceso público* al contenido completo.

Acceso restringido** al contenido completo

Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundirlo en el Repositorio Institucional, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso de que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:



12. Originalidad del archivo digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.


Firma del autor

13. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para las investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia Creative Commons, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica.



El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Recolector Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

14. Para ser verificado por la Dirección del Repositorio Institucional

Seleccione la
Fecha de Acto de sustentación:

Huaraz,

Firma:

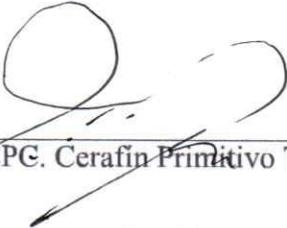



Varillas William Eduardo
Asistente en Informática y Sistemas
- UNASAM -

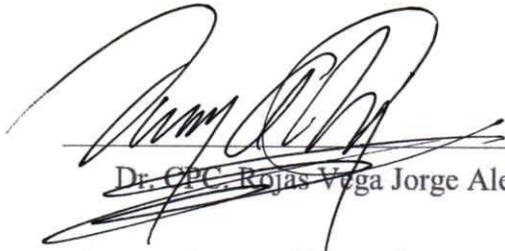
***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

**** Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

MIEMBROS DEL JURADO



Dr. CPG. Cerafin Primitivo Toledo Cena
Presidente



Dr. CPC. Rojas Vega Jorge Alexander
Secretario



Dr.CPC. Minaya Chávez Saturnino Alberto
Vocal

AGRADECIMIENTO

- A Dios por darnos vida, salud e inteligencia para llegar a esta etapa de nuestras vidas.
- A nuestra familia, por su apoyo incondicional.
- Con gratitud a la Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo” y especialmente a la Escuela Profesional de Contabilidad.
- A los docentes de la Escuela Profesional de contabilidad, por impartir sus conocimientos en bien de nuestra formación profesional.
- Al asesor Dr. William Zacarías Ojeda Pereda, por avernos guiado en el planeamiento y ejecución de la presente tesis.
- A los, jefes y trabajadores que se encuentran en el régimen por Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de la. por universidad Nacional “Santiago Antúnez De Mayolo” por la información proporcionada, ya que de esa manera se pudo contrastar la hipótesis de la presente investigación.

Juan y Joseph.

DEDICATORIA

A Dios, el gran arquitecto del universo,
por darme vida, salud y cuidar de mí
todos los días. A mis padres, por
brindarme la fuerza y ánimo necesario
para continuar adelante. A mis hermanos,
por su apoyo incondicional y motivarme
cada día a ser mejor.

Juan

A mi amado Dios, fuente de sabiduría y amor eterno, a mi
querido padre Domingo, por su ejemplo de perseverancia
y superación y que desde el cielo guía y bendice mis pasos,
a mi madre Rosa por su fortaleza inquebrantable y su
amor, a mis hermanos por la motivación que le dan a mi
vida y por su apoyo constante en mi progreso profesional.

Joseph

RESUMEN

El presente estudio tuvo por objetivo general: Explicar en qué medida contribuye el Bienestar Financiero Personal en la Productividad Laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, periodo 2018.

En base al objetivo planteado la metodología corresponde a una investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte longitudinal y nivel descriptivo - explicativo; la población de estudio fue conformada por los 195 trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de la mencionada universidad con una muestra de 130 de ellos.

En cuanto a los resultados se realizó la contrastación de hipótesis con un coeficiente Rho de Spearman hallándose una correlación moderada, a su vez mediante el análisis documental, se determinó que la Universidad, no está realizando una gestión adecuada para la consecución de un bienestar financiero óptimo de sus trabajadores, que se da por mala planificación, demora en procesos administrativos, entre otros, ello da como consecuencia que los trabajadores no logren una buena productividad, además los trabajadores poseen una economía baja de acuerdo al análisis de la planilla de remuneraciones y la encuesta realizada; lo que nos permite concluir que, el Bienestar Financiero Personal contribuye en la Productividad Laboral de los trabajadores CAS de la Universidad, explicándose que los trabajadores al no conseguir un crecimiento económico no perciben que el trabajo está correspondiendo con la estabilidad financiera personal afectando su productividad laboral.

Palabras clave: Bienestar financiero personal y productividad laboral.

ABSTRACT

The present study had the general objective: Explain to what extent Personal Financial Well-being contributes to the Labor Productivity of CAS workers of the Santiago Antúnez de Mayolo National University, period 2018.

Based on the proposed objective, the methodology corresponds to an applied research, with a quantitative approach, a non-experimental design, a longitudinal cut and a descriptive-explanatory level; The study population was made up of 195 workers from the Administrative Contracting of Services (CAS) of the aforementioned university with a sample of 130 of them.

Regarding the results, hypothesis testing was carried out with a Spearman Rho coefficient, finding a moderate correlation, in turn, through documentary analysis, it was determined that the University is not conducting adequate management to achieve optimal financial well-being. of its workers, which is due to poor planning, delay in administrative processes, among others, this results in workers not achieving good productivity, in addition, workers have a low economy according to the analysis of the payroll and the survey conducted; which allows us to conclude that Personal Financial Well-being contributes to the Labor Productivity of CAS workers at the University, explaining that workers, by not achieving economic growth, do not perceive that work is corresponding to personal financial stability, affecting their labor productivity. .

Keywords: Personal financial well-being and labor productivity

ÍNDICE

MIEMBROS DEL JURADO	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
1. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Identificación, formulación y planteamiento del problema.....	9
1.2. Objetivos	13
1.3. Justificación.....	14
1.4. Hipótesis.....	15
1.5. Variables.....	16
2. MARCOREFERENCIAL.....	17
2.1. Antecedentes	17
2.2. Marco teórico	21
2.1. Marco conceptual	45
2.2. Marco legal.....	46
3. METODOLOGÍA	53
3.1. Diseño de la investigación.....	53
3.2. Población y muestra	54
3.3. Variables de estudio	57
3.4. Fuentes, instrumentos y técnicas de recopilación de datos	57
3.5. Procedimiento de tratamiento de datos	58
3.6. Procesamiento de datos	58
3.7. Análisis e interpretación de las informaciones.....	58
4. RESULTADOS	60
4.1. Presentación de datos cuantitativos.....	60

4.2. Presentación y análisis de datos relacionados con cada objetivo de investigación.....	74
4.3. Prueba de hipótesis	79
4.4. Presentación del análisis documental	85
4.5. Interpretación y discusión de resultados, según cada una de las hipótesis	92
5. CONCLUSIONES	100
6. RECOMENDACIONES	103
7. BIBLIOGRAFÍA	105
8. ANEXOS	110
Matriz de consistencia	110
Instrumentos de recolección de datos	111
Plantilla Única de Pagos	121
Matriz de niveles y puntuaciones del beneficio financiero personal y la productividad laboral.....	125
Tablas y gráficos	133
Tablas y gráficos desde la perspectiva del jefe	157

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Identificación, formulación y planteamiento del problema

Planteamiento del problema

La Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, es la Universidad Pública ubicada en la Ciudad de Huaraz, en la región Ancash. Creada en el 24 de mayo de 1977 mediante Decreto Ley N.º 21856, su población estudiantil en el año 2010 contaba con cinco mil seiscientos (5,600) alumnos y su población administrativa en el año 2018 es de ciento noventa y cinco (195) trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios (CAS), Setenta y siete (77) bajo la fuente de financiamiento de Recursos Directamente Recaudados (RDR) y Ciento Dieciocho (118) en la fuente de Recursos Ordinarios (RO).

Síntomas

En el año 2018, la Universidad Nacional Santiago comenzó con un Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) de S/ 72, 795,122.00 modificándose durante el periodo en el (PIM) hasta S/ 112, 830,242.00 de los cuales se ejecutó el 54.7%, lo que indica una baja efectividad del gasto público por parte de la administración de la universidad.

La revisión de la planilla de remuneraciones del Periodo 2018 de los trabajadores CAS arroja sueldos por debajo del mínimo vital, para inicios del año 2018 la Remuneración Mínima Vital se encontraba fijada en S/ 850.00 y a inicios de abril entro en vigencia la nueva Remuneración Mínima fijada en S/ 930.00. El aumento genero satisfacción económica en los trabajadores, más no se vio en reflejado en resultados positivos en la

efectividad del gasto público demostrado en el párrafo anterior.

Por su parte el perfil del trabajador CAS, como capital humano y recurso primordial para la consecución de Objetivos y Metas institucionales de la UNASAM es parte de la Población Ocupada Asalariada, y el Sector Publico se encuentra en el segundo lugar con (82,9%) de efectividad en condición de trabajadores con contrato (INEI, 2017).

La realidad del Personal CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, es que son personas que tienen un ingreso mínimo moderado, que su condición laboral no es fija, ya que el contrato dura a lo máximo un (01) año y que son profesionales que siguen en proceso de especialización, que tienen gastos relacionados a su educación además de gastos básicos y que son jefes de hogar.

Por tanto, el trabajador CAS, es un profesional que genera productividad laboral en la universidad en pos de la consecución de metas que ella se traza y que menester a eso ha de percibir de un salario para poder aspirar a un bienestar financiero personal entendido como las necesidades y gustos que tienen los trabajadores, para poder vivir bien (Pérez, 2013)

El percibir del sueldo generado por su labor, para la consecución del bienestar financiero personal, demuestra que los asuntos financieros son uno de los temas más importantes en nuestra vida diaria. Afectan no solo la vida personal y familiar de los trabajadores, sino también su vida laboral, en relación a que un administrativo con menor inseguridad o angustia financiera, será más productivo en el centro de trabajo.

Causa

El bienestar Financiero personal depende de una adecuada planificación, gestión de ingresos y gastos, así como la práctica de inversiones.

El ingreso que el trabajador percibe está ligado a las fuentes de financiamiento. Los trabajadores que están sujetos a la fuente de financiamiento de Recursos Directamente Recaudados (RDR), concentran mayor vulnerabilidad debido a que se les paga con fuentes propias, lo cual en muchos casos contrae riesgos por los múltiples gastos que tiene la universidad por esta fuente y el aplazo que puedan tener en el pago de esta remuneración. Los trabajadores que se encuentran por financiamiento Recursos Ordinarios, se encuentran en mejor posición ya que pueden evitar problemas de aplazamiento de pagos.

En cuanto a los problemas financieros personales son un mal que aqueja a los hogares peruanos. Muchos jefes de hogar han vivido presionados por los gastos diarios. Es así que el 25% de quienes se endeudaron lo hicieron para pagar los alimentos, el transporte y otras necesidades. El aumento de las deudas de los consumidores y la presentación de quiebras también son evidencia de este hecho. Ipsos Perú (2018), señala que estos problemas disminuyen el bienestar financiero personal de un trabajador en el centro laboral y reducen su productividad laboral.

Sobre el problema del endeudamiento tenemos que en agosto del 2018 se tuvieron 7,031 millones de clientes con deudas en el sistema financiero; el número de clientes en el sistema financiero a agosto del 2018 muestra un crecimiento de 4.4%, respecto al año anterior (Cáceres, 2018). Así mismo

el endeudamiento promedio de personas se ha incrementado sostenidamente. Hace dos años debían al sistema financiero S/10,300 millones. En el año 2018 la deuda por créditos de consumo abarco la suma de S/11,200 millones (BCRP, 2018). Los datos muestran que los clientes en cuestión, entre ellos los trabajadores CAS, se muestran con estrés financiero que reduce su bienestar financiero personal por el aumento de los créditos de consumo.

Pronóstico de la situación

De seguir así, la UNASAM no podrá distinguirse como una universidad eficiente en el rendimiento de sus trabajadores CAS, del mismo modo no concretara el logro de sus metas y objetivos, que dependen mayormente de una buena productividad de su personal y por otra parte la deficiencia del mismo podría acarrear estrés financiero en ellos, alejándolos de un adecuado bienestar financiero personal así como una baja productividad laboral.

Control de la situación

Para poder dar solución al problema planteado, se medirá en primer lugar, la intervención del bienestar financiero personal en la productividad laboral del trabajador CAS de la UNASAM, a partir de ello se observara si dicha intervención es relevante y determinante, por consiguiente, proponer alternativas y soluciones.

Formulación del problema

Problema general:

¿Cómo contribuye El Bienestar Financiero Personal en la Productividad Laboral de los trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, periodo 2018?

Problemas específicos:

- a) ¿De qué manera la Planificación Financiera Personal contribuye en la Productividad Laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios?
- b) ¿De qué forma la Gestión Financiera de Ingresos y Gastos personales contribuye en la Productividad Laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios?
- c) ¿Cómo la Practica Financiera de Inversiones contribuye en la Productividad Laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios?

1.2. Objetivos

Objetivo general

Explicar en qué medida contribuye el Bienestar Financiero Personal en la Productividad Laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, periodo 2018.

Objetivos específicos

- a) Explicar de qué manera la Planificación Financiera Personal contribuye en la Productividad Laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios.

- b) Explicar de qué forma la Gestión Financiera de Ingresos y Gastos personales interviene en la Productividad Laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios.
- c) Analizar cómo la Practica Financiera de Inversiones interviene en la Productividad Laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios.

1.3. Justificación

Justificación Teórica

El estudio se justifica teóricamente porque a través de esta investigación se mide el nivel de relación entre las teorías existentes del Bienestar Financiero Personal y la Productividad Laboral, y si estas teorías se cumplen en los trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, los mismos que permiten comprender las causas del problema estudiado.

Justificación metodológica

Se justifica metodológicamente porque debido a su aporte la investigación servirá como antecedente para futuras investigaciones sobre temas relacionados con el objeto de estudio.

Justificación práctica

Este trabajo de investigación tiene justificación práctica porque pone en aplicación los conocimientos que los tesistas han adquirido durante su etapa de formación profesional dentro de la universidad, dicha ejecución finalmente se traducirá en experiencias que serán necesarias para el desempeño en mercado laboral como contadores públicos.

1.4. Hipótesis

Hipótesis general

Una deficiente gestión del Bienestar Financiero Personal afecta la Productividad Laboral de los trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, periodo 2018.

Hipótesis específicas

- a) Una deficiente gestión de la Planificación Financiera Personal afecta la Productividad Laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios
- b) Una deficiente gestión de la Gestión Financiera de Ingresos y Gastos personales afecta la Productividad Laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios
- c) Una deficiente gestión de la Practica Financiera de Inversiones afecta la Productividad Laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios

1.5. Variables

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
X: Bienestar financiero personal	El bienestar financiero es un indicador que mide el bienestar de una persona y como tal se puede definir como una reacción de carácter mental o físico, determinado por la certidumbre financiera o el riesgo de pagar o no las deudas previamente contraídas (García, 2011).	X1: Planificación Financiera Personal	Ahorro	Escala ordinal
			Metas	
		X2: Gestión Financiera de Ingresos y Gastos Personales	Ingreso disponible	
			Consumo Autónomo	
			Propensión al Gasto	
		X3: Practica Financiera de Inversiones	Crecimiento	
			Conservación Patrimonial	
Y: Productividad laboral	La productividad es el valor de las salidas (de productos y servicios) efectuadas, dividido entre los valores de los recursos de entrada (salarios, costo de equipo, etc.) usados (Krajewsky & Ritzman, 2013).	Y1: Eficiencia	Combinación óptima o equilibrada de los recursos	Escala ordinal
		Y2: Eficacia	Resultado armonioso y articulado entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas	
		Y3: Adaptabilidad	Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios	

Fuente: Elaboración propia.

2. MARCOREFERENCIAL

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

(Vallejo & Martínez, 2016) en un estudio realizado para la Revista Investigación Administrativa con el tema “Perfil de bienestar financiero: aporte hacia la mejora de una comunidad inteligente”, los resultados nos permiten dirigir los esfuerzos y recursos tendientes a disminuir el moderado bienestar financiero y confirman la existencia de una educación financiera baja, lo cual la hace necesario; debido a que en los últimos años se ha dado un crecimiento del endeudamiento de los hogares mexicanos. Concluye que las personas investigadas de la comunidad educativa que presentaron menor nivel de bienestar financiero y que se preocupan por cubrir sus responsabilidades financieras, se encuentran en permanente estrés. De los roles que llevan a cabo en la comunidad educativa, correspondiente a estudiantes, docentes y administrativos, estos últimos presentan elevado bienestar financiero; en su mayoría son mujeres, solteras, que se encuentran en un rango de edad de 26 a 36 años y cuyo ingreso promedio quincenal equivale a \$10,000; los demás, estudiantes y docentes, presentaron en mayor proporción un bienestar financiero moderado. Al respecto de lo dicho, se observa, que los esfuerzos, que, sobre educación financiera realizan algunos organismos de manera periódica, puede ser dirigido a los grupos vulnerables desde el punto de vista de bienestar financiero.

Los estudiantes que mencionaron tener un bienestar financiero moderado

están en el programa académico de contabilidad y en su mayoría son mujeres, entre 15 y 25 años, cuyo estado civil es soltero y cursan noveno semestre de la carrera de contaduría pública; al ser un grupo social representativo de la comunidad de estudiantes y además se insertaran al mercado laboral en el corto plazo, los programas de educación financiera podrían enfocar sus esfuerzos en dicho grupo.

En la variable sociodemográfica, nivel de ingreso, se observó que a pesar de que algunos encuestados presentaron niveles de ingreso superiores al de la mayor proporción, no manifestaron totalmente tener un bienestar financiero alto, podría realizarse una evaluación a su nivel de educación financiera de la comunidad de estudio y cruzar la información con el bienestar financiero determinado en esta investigación.

Se observa que, aunque la comunidad estudiada pertenece al área de negocios, o a programas educativos relacionados, dado el muestreo por conveniencia, manifestaron en una gran proporción, tener un nivel de bienestar financiero moderado; lo que hace pensar que convendría evaluar el instrumento en otras áreas de conocimiento de la misma comunidad.

De acuerdo con el análisis de correlaciones, se nota que cualquier variación de alguno de los ítems o variables, sufre una variación directa sobre el nivel de bienestar financiero del individuo o estrés del individuo; sentimiento que puede afectar la salud de los miembros de la comunidad educativa estudiada.

El bienestar o la situación financieros son el reflejo del nivel de educación financiera que cada uno posee, por eso el principal aporte, está orientado

al uso eficiente de los recursos, con el objetivo de mejorar el perfil de la comunidad educativa objeto de estudio.

De igual forma se considera importante estudiar a profundidad a la comunidad a cerca de los factores que acentúan o no la aptitud y actitud financieras, con el fin de ver su conocimiento en el manejo de las finanzas personales y la actitud que asumen ante las situaciones financieras.

A partir del análisis de los modelos presentados se concluye que un modelo unificador mínimamente contiene: definición de objetivos, evaluación de la situación financiera, definición e implementación de un plan y evaluación y monitorización del proceso.

El modelo de plan Financiero Personales propuesto acierta en los objetivos planteados porque cumple con la integración de los elementos identificados en el estudio de los modelos referenciados. La puesta en práctica del modelo de plan Financiero Personal necesita de un marco de referencia que representa el conjunto de habilidades que fundamentan la ejecución del plan financiero que se defina. Se agruparon y sintetizaron los conceptos en siete áreas de conocimiento, como conceptualización de la Finanza Personal, gestión de activos e inversiones, del endeudamiento, del efectivo, del riesgo, tributaria y gestión de la jubilación y sucesión

Según (Becerril, 2015) en su artículo con título “Salud, burnout y estrés en ámbitos laborales. Una revisión sistemática”, determina que los estudios vincularon las condiciones de salud, al estrés y el burnout, definiendo en dicha relación ciertos factores mediadores, como el número de horas trabajadas, la carga laboral, las condiciones de trabajo, la recreación, el ejercicio físico, la edad y la experiencia laboral.

(Duarte, Rosado& Basulto, 2014) en su investigación, toman como objeto de estudio a los profesores, teniendo casi una similar labor al personal administrativo de la UNASAM, concluye: Que, en general, la mayoría de los profesores de tiempo de completo se encuentran satisfechos con su situación financiera, pero existen profesores de tiempo completo que no están muy satisfechos con su situación actual, dicho sentimiento podría estar relacionado con la preocupación de cubrir los gastos mensuales del hogar. Ese sentimiento de no satisfacción financiera puede afectar la salud de los trabajadores.

A nivel nacional

(Huamán, 2019) en su investigación concluye, en cuanto al objetivo específico, describir los niveles de bienestar financiero personal, productividad laboral y el estrés financiero en trabajadores de la ciudad del Cusco entre 25 y 54 años de edad, según variables demográficas. En cuanto a las variables demográficas que son edad, género, estado civil, carga familiar y sector de trabajo en relación a las variables, concluyen que, para el bienestar financiero, en relación al género femenino, que son mayor edad, el 23% de los convivientes, el 17% de los divorciados, los que tienen hijos, los que trabajan en el sector público, presentan menor niveles de bienestar financiero personal. Con respecto a la productividad se concluye el 29% de mujeres, las personas de 25 y 34 años, 25% de los que tiene hijos y 32% de los que trabajan en el sector público presentan bajos niveles de productividad. Y finalmente con respecto al estrés financiero se concluye que el 21% de varones, la población entre 45 y 54 años, 20% de

viudos, 20% de personas que tienen hijos, 34% de personas que cuidan a un adulto mayor, 21% de personas que trabajan en el sector público presentan altos niveles de estrés financiero.

(Sandro, 2017) Los resultados en relación de las respuestas de las preguntas indican preocupación y alerta por los bajos índices de información y conocimientos financieros en estudiantes universitarios de una universidad de Junín. Los estudiantes que pasaron entrevista refieren no conocer lo que es un producto financiero, poseen conocimientos empíricos sobre educación financiera, ya que aprendieron a gestionar su dinero en el hogar o por necesidad, la mayoría de ellos depende de sus padres o su trabajo actual, además el 35,71% piensa que la educación financiera sirve para hacer sus cuentas. Estos resultados son el producto de la poca participación de las organizaciones privadas y públicas en la educación financiera en tanto que el 23,63% de los encuestados contestó en Ministerio de economía y finanzas, y el 24,73% afirmó, que el gobierno central, son los únicos entes que más se aproximan a la sociedad, en cuanto a brindar información y conocimientos sobre educación financiera.

2.2. Marco teórico

Bienestar financiero

(Vallejo & Martínez, 2016) mencionan:

El bienestar o la situación financieros son el reflejo del nivel de educación financiera que cada uno posee, el cual, de acuerdo con investigaciones, muestra una alta correlación entre el crecimiento económico y los indicadores sociales, dados a partir de la satisfacción de necesidades y el

desarrollo individual de quienes conforman una sociedad, en base al resultado de los conocimientos aprendidos para la toma de decisiones financieras personales. El bienestar financiero es un indicador que mide el bienestar de una persona y como tal es definido como una reacción de carácter mental o físico, determinado por la certidumbre financiera o el riesgo de pagar o no las deudas previamente contraídas (García, 2011); certidumbre que se genere de la capacidad del individuo de crear ingresos para solventar sus necesidades; así como de la percepción que tiene de su capacidad para administrar sus asuntos financieros y del nivel de riesgo que puede o está dispuesto a asumir en un momento determinado (Fuenzalida, 2009) La incapacidad en la creación de ingresos, puede o no generar en el individuo, estrés o angustia financiera, aunque no siempre es posible generalizar que dos individuos con el mismo nivel de ingreso presenten igual nivel de estrés o bienestar financiero. Lo importante a tener en cuenta es que el acceso a la información y a los servicios financieros, conocido como inclusión financiera, logra aumentar el bienestar financiero de las personas, dado que adquieren más información para la toma de decisiones financieras inteligentes (Raccanello, 2014), en base a que los hogares se ven inmersos en riesgos financieros que provienen de distintas fuentes, generados por un mayor nivel de desempleo en la economía pero también en la mayoría de los casos por el endeudamiento excesivo que estos adquieren, es probable, que se presente un bajo bienestar financiero; al respecto, la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares de INEGI (2013) reporta que entre el 2006 y 2012, los hogares incrementaron

su pago promedio a los créditos en 167%, deuda que representó el 7% del valor del PIB, en donde el 57.8% de la deuda correspondía al consumo y el restante al financiamiento de la vivienda. De otro lado, de cada tres pesos que la banca da crédito a los hogares para el consumo, uno se va al endeudamiento con tarjeta de crédito; y de cada cuatro pesos de préstamo, uno corresponde al crédito de nómina, equivalente al 25%, el 23% corresponde a préstamos personales, el 14% para la adquisición de automóviles y el resto para la adquisición de bienes distintos. Debido que los créditos bancarios constituyen la deuda más importante de los hogares, es necesario revisar la situación financiera de los mismos. En término de bienestar financiero es “el sentido de la situación financiera que se en las cualidades objetivas y las cualidades percibidas que se juzgan contra estándares de comparación a las cualidades evaluadas de esa situación financiera”, de la misma manera, el bienestar financiero es una función de características individuales, de comportamientos financieros y de acontecimientos financieros estresantes, en donde, los individuos a través del proceso de su vida se ven enfrentados a diferentes situaciones o eventos estresantes al adquirir créditos y asumir responsabilidades, en donde los que tienen una conducta positiva financiera, se benefician de un mayor nivel de bienestar financiero

Ansiedad

Se entiende como enfermedad nerviosa a las manifestaciones de ansiedad.

Los sentimientos que lo generan van desde la tensión suave, hasta síntomas que dificultan llevar una vida con normalidad.

Los trastornos de ansiedad se presentan como las enfermedades psiquiátricas más frecuentes y provocan un deterioro funcional y un sufrimiento importante. Así mismo la ansiedad, se está categorizando en un fenómeno cada vez más presente en la sociedad. Existen múltiples aspectos que están precipitando su aparición, pero principalmente son tres los factores que la generan: el ritmo de vida, la ausencia general en cuanto a estándares y valores de vida y el nivel de alienación social movido por la sociedad pos-industrial.

Así mismo, para Halgin y Krauss (citados por Robles (2015), la ansiedad es el estado en que la persona se muestra aprensivo, tenso y preocupado de manera excesiva acerca de que algo terrible les pueda suceder. La cual tiene componentes cognitivos y afectivos. Cuando el individuo está ansioso tiene una sensación de que algo terrible sucederá y de acuerdo a es necesario reaccionar. Comienza a enfocarse en sus preocupaciones internas, mientras se vuelve presto en exceso, respecto de algún posible de peligro o amenaza, ya sea por un factor social, emocional o algún suceso en particular, esta ansiedad se vuelve una fuente de preocupación clínica cuando logra un nivel intenso que interfiere con la capacidad para realizar en la vida diaria, ya que la persona entra en un estado des-adaptativo caracterizado por reacciones físicas y psicológicas extremas. Pues, además, es importante recalcar que la ansiedad es producida por medio de uno o varios estímulos, sin que la persona se percate del mismo. Se refleja en la apariencia de la persona por lo que se consideran tres aspectos fundamentales:

- a) Síntomas físicos: la ansiedad produce una hiperactividad vegetativa que se manifiesta con dilatación de pupilas, mareos, temblores, insomnio, inquietud, rigidez muscular, entre otros.
- b) Síntomas cognitivos: a nivel de pensamiento, la ansiedad genera preocupación excesiva, inseguridad, temor, pensamientos negativos, pérdida de control, dificultad para encontrar soluciones, dificultades para concentrarse o trabajar.
- c) Síntomas conductuales: se representa con alteraciones en el estado de ánimo de las personas, acciones compulsivas como fumar, beber, o comer en exceso (Robles, 2015).

Características generales de ansiedad

Dentro de las características de la ansiedad se presenta como una manifestación esencialmente afectiva. Se trata de una vivencia, de un estado subjetivo, que se califica de emoción. Por lo que González (citado por Robles (2015), observa algunas características de la ansiedad y que presentan algunos empleados, como: tristeza, apatía, indiferencia, anestesia afectiva, pensamiento negativo, falta de autoestima, desesperanza, ideas de suicidio, déficit de concentración, descuido personal, hipotonía general, aislamiento, llanto frecuente, intentos de suicidio, alteraciones del sueño, trastornos digestivos, alergias, disfunciones sexuales. Suele ir relacionado a alteraciones de la concentración, atención y de la memoria que mejora cuando pasa la fase de la sintomatología depresiva. Los autores indican que cuanto más fuertes son los síntomas generan mayores consecuencias a la parte emocional y

afectivo que del funcional. Es muy intensa para afectar la funcionalidad laboral del paciente. Si las recaídas son constantes, será determinante que en el largo plazo pueda acortar la productividad laboral.

- a. No son enfermedades en el sentido médico, su etiopatogenia es meramente psicológica, no siendo lo mismo en la crisis de angustia y en los trastornos obsesivos.
- b. Su naturaleza es dimensional, es una característica de la personalidad que varía cuantitativamente.
- c. La clínica es cuantitativa, los síntomas se originan en cualquier sujeto normal, si se intensifican o se estructuran es cuando pueden clasificarse patológicos.
- d. El pronóstico varía y depende de variables personales, sociales y terapéuticas.
- e. Curso crónico con fluctuaciones.
- f. El tratamiento es fundamentalmente psicológico excepto en las crisis de angustia y el trastorno obsesivo (Robles, 2015).

Ansiedad laboral

La ansiedad laboral es la consecuencia de situaciones que se llegan a apreciar como amenazas nocivas para la persona. Es así como los desempleados debido a fusiones, reorganizaciones, recortes, cambios, despidos masivos, entre otros, que suceden en el presente como el efecto de la globalización, han originado en el trabajador una “mayor inseguridad laboral”. Estos problemas a nivel mundial no han sido aún catalogados como oportunidades de investigación de dificultades serios de la salud

mental de los trabajadores y conforman una familia de las fobias, entre las que están: la agorafobia; fobias; crisis de angustia y ansiedad generalizada. De la misma manera, la ansiedad laboral origina el estrés laboral, causando una cadena de síntomas que pueden afectar la labor de los trabajadores y baja la calidad de vida, por lo que es imprescindible controlarlo desde el inicio para que no pase a mayores. A esta manifestación se le conoce como “burnout”, es una patología un tanto novedosa y propia del presente y el futuro. La ansiedad laboral está ligada con el ámbito laboral y el estilo de vida que llevan los trabajadores, tanto dentro como fuera del centro laboral. Es un trastorno emocional provocado por el trabajo que conlleva innumerables consecuencias físicas y psicológicas cuando el fenómeno se somatiza. En últimos tiempos, la ansiedad laboral es uno de los más frecuentes motivos de renuncia de los trabajos. Para prevenir ello, se deben identificar cuáles son las condiciones de trabajo que posibilitan que este cambie a una situación estresante, difícil de manejar para algunos trabajadores, causando la falta de claridad en ideas, problemas a la hora de tomar decisiones, el mal humor, las repercusiones en el sueño y el nivel de cansancio general, son síntomas que se deben de observar para tener salud en el trabajo y sobre todo salud mental (Robles, 2015).

Problemas financieros

Abecasis reporta que la fundadora y directora del instituto “La Familia & Dinero” Elaine King, reporta que un 56% de las familias peruanas, no planifica sus gastos. Medina reporta que más del 50 % de los habitantes del Perú considera variables sus ingresos y cree que hay falta de

oportunidades. Los investigadores indican que la tasa de crecimiento del consumo masivo en el Perú ha ido en aumento, lo que contribuye en un mayor endeudamiento. Conforme a ello las preocupaciones de las familias sobre asuntos financieros han ido en ascenso. Además, se reporta el aumento de la preocupación por los asuntos financieros de los hogares peruanos. Indica que muchas personas se sienten “sin salida”. Inclusive con dos fuentes de ingreso, no les alcanza el dinero y tampoco el tiempo. La reducción de trabajadores y falta de fijeza en el empleo son las dificultades financieras que aquejan a los hogares. Los trabajadores viven con el miedo de lo que sucederá “mañana”. Así mismo, se presenta indicios de que en los últimos años se ha registrado en el Perú un aumento del crédito hipotecario. Pero su tamaño con relación al PBI es aún pequeño (3,3 %), en relación con otros países de la región. Es así que se indica que:

- i. La deuda privada por habitante en la capital del Perú se multiplicó por cinco entre 2001 y 2017.
- ii. El 80% de los peruanos gasta por encima de sus ingresos.
- iii. El 29% de los hogares peruanos esta sobre endeudada, es decir, paga en el mes, cuotas mayores que el 30% del ingreso que generan.
- iv. El 12% de los créditos de consumo se encuentran con falta de pagos, lo que significa, alrededor de 590,000 préstamos (BCRP). Pues se resalta que el problema es el aumento de la deuda privada, que año a año crece a un ritmo de 5%. Respecto del uso de tarjetas de crédito en el Perú, en el cual se registra que a marzo 2018 en el Perú alrededor de cuatro millones de peruanos tienen al menos una tarjeta

de crédito consigo; de este número de personas más de medio millón (523,000) tienen deudas contraídas con sus tarjetas que son más de seis veces su salario. Inclusive, hay 136,000 personas con deudas en sus tarjetas que superan en más de 50 veces su ingreso al mes, se aconseja a los peruanos no poseer más de dos tarjetas. Aunque no se usen las tarjetas de crédito, se pone en mayor riesgo de consumo al ciudadano, quien puede verse en la necesidad de gastar. También, se indica que más del 55.5% de los usuarios en el sistema financiero posee préstamos en una entidad financiera. Este porcentaje representa el 25% del crédito total. De todos los clientes del sistema financiero, solo el 55% tiene créditos en una sola entidad financiera (exclusivos), y el 45% tiene deudas en dos o más instituciones financieras. Los 3.8 millones de deudores que adeudan a una sola entidad concentran un saldo de S/ 73,143 millones (25% del saldo capital del sistema financiero); por el contrario, los clientes compartidos conforman el 75.8% del saldo capital con S/ 229,152 millones. Estos números finales muestran un aumento de S/ 18,385 millones de agosto 2017 a agosto 2018. Así mismo, una de las razones de las dificultades financieras es el analfabetismo financiero de los usuarios. La educación financiera es el conocimiento correcto de las finanzas personales y el vocabulario para una administración financiera personal, adecuada. Según el Diario Gestión en el año 2018, menos del 5% de la población peruana tiene cultura financiera. La Superintendencia de Banca y Seguros menciona que el

conocimiento de los peruanos en temas financieros es muy pobre. En lo que es la interiorización de conocimiento del consumidor, el año 2015 se presentó la primera encuesta nacional urbana en relación a la protección al consumidor, que determino el trazo de una línea base, y por lo mismo el monitoreo del impacto de diversas actividades en favor de la seguridad del consumidor. De tal forma en el 2015 se registró que solo el 30.6% de los usuarios percibió un progreso en las labores de protección en comparación a la percibida hace 05 años; y seis de cada diez afirmaron conocer el código de protección al consumidor. Aunado a ello, se observó las más importantes causas de los problemas financieros de los trabajadores en una encuesta realizada en 47 oficinas de beneficios para trabajadores de las corporaciones de Virginia. Hallaron un uso excesivo del crédito, gastos excesivos, falta de presupuesto, muchas deudas, pocas habilidades de compra y gasto inadecuadas, salarios bajos, y bajo conocimiento sobre el dinero como las principales causas de dificultades financieras de los empleados (Huamán, 2019).

Productividad

La productividad se define como la cantidad de bienes y/o servicios generados por horas de trabajo humano (Muckler, 1982, p.13). Judson (1976) discutió tres tipos de productividad: productividad técnica, productividad económica y productividad social. La productividad técnica es la producción directa de bienes o servicios de personas o grupos de trabajo utilizando herramientas del centro laboral. La productividad

económica es la salida monetaria de la productividad técnica. La productividad social es la conveniencia y utilidad de los productos o servicios producidos. Ciertos investigadores definen la productividad como la eficiencia con la que los recursos se usan para generar bienes y servicios (Ross, 2006). Riggs y Félix (1983) definieron la productividad como “la medida de cómo se administran los recursos específicos para lograr los objetivos puestos en términos de cantidad y calidad.

Según Krajewski, Ritzman & Malhotra (2013), la productividad es una medida básica de desempeño para economías, industria empresas y procesos. Mejorar la productividad es una tendencia importante en la administración de operaciones porque todas las empresas enfrentan presiones para mejorar sus procesos y sus cadenas de suministro para competir en los mercados nacionales y extranjeros.

Según Huselid, (1995) la principal ventaja de esta medida es que otorga un índice único que puede usarse para equiparar la productividad de las empresas, así como para medir el valor en dólares de los rendimientos de las inversiones, en prácticas de trabajo de alto rendimiento.

Medida de la productividad

Ross (2006) indica que una medida de la productividad ayuda a mejorar la gestión, el trabajo de los colaboradores y de uno mismo. Una medida de productividad da un significado importante para justificar los proyectos, los gastos y localizar los recursos entre otros usos competitivos, en los trabajadores administrados, facilita las delegaciones, también se hace efectiva e importante para la supervisión y el desarrollo de los

subordinados. También permite que los trabajadores se concentren en objetivos y no en actividades.

Las medidas de productividad, como en la mayoría de medidas científicas del comportamiento y ciencias sociales tienen problemas (Muckler, 1982). Algunos son la colección y disseminación de las propias medidas de productividad, relativamente los resultados de las medidas, y problemas con identificación del desempeño laboral.

Productividad laboral

Según el Instituto Peruano de Economía (IPE); la productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un lapso de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos, Además la teoría económica establece que las remuneraciones deben reflejar la productividad laboral, de manera que lo generado en promedio por los trabajadores cubra los costos salariales. Si los incrementos salariales están por encima de esta paridad, podrían generar pérdidas al provocar que las empresas no alcancen a cubrir el nuevo costo. Estos aumentos pueden darse en razón de disposiciones gubernamentales como la regulación de la remuneración mínima. Para lograr mayor productividad laboral es necesaria una mejor educación, capacitación y mayor tecnología. De otro modo, el aumento de la productividad laboral no sería fruto más que del ciclo económico.

Estrés financiero

Se define el concepto de estrés financiero como la causa de preocupaciones

financieras que dañan a la persona, familia y otras situaciones en el ámbito puramente financiero. Así mismo se tiene que el estrés financiero genera angustia en la vida de los individuos debido a que muchas actividades fundamentales de la vida diaria y muchas posibilidades de éxito están estrechamente relacionadas con los niveles actuales de recursos financieros personales. El estrés financiero es más frecuente en la sociedad de hoy, debido a causas como altos niveles de endeudamiento de las personas, bajos ahorros y la recesión económica. Así mismo es importante mencionar que estudios pasados registraron resultados en donde más del 18% de los encuestados identificó los problemas financieros como el factor más determinante que causa estrés. Durante el año 2014 el 90% de la población peruana padeció del llamado "estrés financiero", debido a problemas económicos, de ese porcentaje, un 65% se vio influenciado por temas económicos, tales como endeudamiento o sobregiro (Huamán, 2019).

Medidas del estrés financiero

Peirce et al. (1996), mencionan que, en la mayoría de los estudios, las medidas de estrés financiero son afectadas con una insuficiencia de ingresos. Del mismo modo indican que algunos investigadores han medido la disposición de dinero para necesidades tales como alimentos, vivienda y ropa. También informan que los investigadores utilizan la disponibilidad para bienes y servicios opcionales como muebles, automóviles, actividades recreativas y de ocio, seguros y atención médica y dental. También utilizaron la disponibilidad de dinero para alimentos, atención

médica y ropa en sus investigaciones sobre las tensiones económicas y el consumo de alcohol. También se midió la tensión económica por el problema que tienen las personas para comprar las necesidades de la vida y algunos bienes y servicios más opcionales, como muebles, automóviles y recreación. Así mismo, se midió diez dificultades materiales como canales de estrés financiero. Se trataba de la asequibilidad de los alimentos, el uso de cupones de alimentos, el presupuesto de alimentos, el alquiler no pagado, las viviendas llenas de gente, la experiencia de desalojo, la capacidad de mantener los servicios públicos, los problemas de vivienda, la cobertura de seguro, el grado de atención médica y el cuidado dental del hogar. También se midió el desempleo en las familias y la seguridad de un trabajo como fuentes de estrés financiero. Tomando en cuenta ello, se trató el trabajo inestable, la pérdida de ingresos y los bajos ingresos como fuentes de decrecimiento de inversión o ingresos. Al último año, definieron la vida laboral de una persona como inestable si perdió un empleo, se le asignó horas reducidas, fue rebajado a una posición de menor ingreso y habilidad, o se lo trasladó a líneas de trabajo muy diferentes. En concordancia con lo anterior, Williams (1982), identificó tanto la suficiencia de ingresos como la estabilidad laboral como muestra de estrés financiero. Ella determinó el estrés financiero a través de la observación de los consumidores de bajos ingresos. Los siguientes fueron algunas de las causas que utilizó para medir el estrés financiero:

- Ingresos inadecuados para reparar equipos o vehículos
- Préstamos para comestibles

- No planificación presupuestaria para necesidades prioritarias
- Enfermedad y habilidades inadecuadas para trabajos decentes que tienen beneficios complementarios.
- Seguro, promociones, y transferibilidad. Peirce et al. (1996), dividieron el estrés financiero en dos categorías: Estrés financiero crónico: Se midió por la frecuencia con la que el encuestado no tenía dinero suficiente para pagar los alimentos, la atención médica, la ropa y las actividades de ocio familiar, y cómo las finanzas de los encuestados generalmente se resolvían al final del mes. Estrés financiero agudo: Se midió por los eventos de la vida financiera tomados de la Escala de Eventos de la Vida del Inventario de Investigación Epidemiológica Psiquiátrica. Se incluyeron cinco eventos específicos:
 - Tener menos dinero de lo habitual
 - Pedir dinero prestado
 - Acudir una ejecución hipotecaria en un préstamo o hipoteca
 - Ir mejorando progresivamente
 - Reportar un evento misceláneo (Huamán, 2019).

Causas del estrés financiero

Sporakowski (1979) discutió los eventos de estrés financiero relacionados con la etapa en el ciclo de vida. En la etapa inicial de la familia, las deudas de la educación, el matrimonio y el establecimiento de un hogar son factores estresantes financieros potenciales. Tener un hijo es un gran factor de estrés financiero. Tener hijos incluye los gastos de comida, ropa,

transporte, educación, universidad, bodas y ayuda con regalos o préstamos. Para los años de la juventud, prepararse para el futuro puede ser un factor de estrés financiero. En la etapa de envejecimiento, ajustarse a la reducción de los ingresos de jubilación, cambiar los arreglos de vivienda y la muerte del cónyuge son eventos de estrés financiero. Así mismo Varcoe (1990) descubrió que algunas situaciones financieras importantes se relacionan con el estrés financiero. De la encuesta de 1197 hogares en California, descubrió que los eventos relacionados con el trabajo, como la pérdida del mismo, el cambio de trabajo y la jubilación, tuvieron el impacto más significativo en el estrés financiero. Además, los encuestados mencionaron su incapacidad para ahorrar dinero y el uso de ahorros para gastos diarios como problemas. En ese entender Williams (1982), identificó los problemas financieros como resultado de cambios inesperados que requieren una reevaluación del uso de los recursos. Las siguientes situaciones son posibles factores estresantes financieros y se muestran en la tabla:

Tabla 1: Tabla de posibles factores estresantes financieros

N° POSIBLES FACTORES ESTRESANTES FINANCIEROS	
1	Cambio del nivel de ingresos de un trabajo con salarios más bajos retornos de inversión
2	Cambio de la situación laboral
3	Producto o servicio que ya no se compra debido a las condiciones económicas o comerciales
4	Desabastecimiento de alimentos, bienes y servicios

- 5 Perder la opción de préstamo
- 6 Cambio de estilo de vida
- 7 Prácticas fraudulentas
- 8 Políticas laborales adversas
- 9 Perdida de la capacidad para cumplir con las responsabilidades del hogar
- 10 Necesidad de contribuir con los padres u otra persona
- 11 Parientes mayores o menores que se mudan a la casa
- 12 Muerte prematura del cónyuge
- 13 Nacimiento de un niño con alguna discapacidad
- 14 Enfermedad, discapacidad o accidente
- 15 Divorcio o demandas judiciales
- 16 Reparación importante de casas o automóviles
- 17 Cambio en los precios

Fuente: Financial Counseling. In Guidelines to financial (William 1982).

También se refirió sobre el bajo nivel de habilidad de gestión financiera como causa de problemas financieros. En resumen, las causas del estrés financiero se pueden clasificar en cuatro artículos definidos en la tabla:

Tabla 2: Tabla de clasificación de estrés

N°	CLASIFICACION DE ESTRÉS
1	Eventos del ciclo de vida
2	Cambios relacionados con el trabajo
3	Cambios inesperados
4	Situación financiera desfavorable.

Fuente: William (1982).

Los eventos del ciclo de vida incluyen cuestiones familiares y personales que se relacionan con la necesidad financiera, como el matrimonio, el parto y la crianza, la educación, el envejecimiento, el cuidado de los padres y la muerte. Los cambios relacionados con el trabajo se refieren a la pérdida de empleo, cambio de empleo, trabajo inestable y retiro. La muerte inesperada, el accidente, la enfermedad, la reparación importante y el divorcio pueden sufrir cambios inesperados. Una situación financiera desfavorable significa una situación financiera que genera un alto nivel de estrés, como una deuda de consumo exagerado, un aviso de vencimiento del acreedor, una ejecución hipotecaria de un préstamo hipotecario, un desalojo, un embargo de salario y la recuperación de un vehículo. Se indica que, bajo estos factores de estrés financiero, puede haber la reducción de ingresos e incapacidad para llegar a fin de mes debido a que no existen suficientes conocimientos y habilidades de finanzas personales. En resumen, el analfabetismo financiero, la falta de competencia del consumidor y la falta de habilidades de gestión, así como un nivel inadecuado de educación para empleos decentes, son algunas de las causas de estrés financiero (Huamán, 2019).

Impactos del estrés financiero

En cuanto al uso como consumo de alcohol, examinaron la relación entre el estrés financiero y la participación del alcohol, examinaron la participación del alcohol como uno de los mecanismos de afrontamiento para la angustia emocional. La incapacidad de pagar las necesidades básicas contribuye a la ansiedad y este estado psicológico lleva a la bebida

como un proceso como mecanismo de control emocional. Pese a ver que hay personas que no usan el alcohol como control de la angustia en la que encontraron una relación positiva entre la ansiedad y el consumo de alcohol, además han podido saber los efectos amortiguadores de los apoyos sociales en el estrés financiero y la relación de participación del alcohol. Los efectos amortiguadores significan la protección contra los efectos perjudiciales del estrés. Es así como consideraron tres soportes sociales diferentes como reguladores que incluyen recursos y servicios financieros tangibles, de pertenencia y evaluación:

- El soporte tangible se refiere al apoyo en la conducta de otras personas, como las niñeras, y otra ayuda para las tareas diarias.
- Apoyo de pertenencia significa un apoyo emocional de amigos y familiares.
- El apoyo de evaluación se refiere al apoyo de otros en forma de consejos, referencias y asesoramiento. Estos autores descubrieron que el apoyo tangible tiene una influencia amortiguadora en la relación entre el estrés financiero y la participación del alcohol. Sin embargo, no hubo efectos amortiguadores de pertenencia y apoyo de evaluación en esta relación. Aquellos que recibieron ayuda de sus recursos y servicios tangibles mostraron un menor grado de consumo de alcohol cuando enfrentaron el estrés financiero. En cuanto a su afectación a la calidad marital, encontró que el estrés financiero también está relacionado con la calidad marital y la falta de estabilidad. En un estudio con una muestra de 76 parejas blancas de clase media, encontraron una relación indirecta entre el estrés económico y la

evaluación del matrimonio por parte de las personas o parejas casadas. La presión económica promovió la hostilidad en las interacciones maritales y redujo los comportamientos cálidos y de apoyo que los cónyuges expresan entre sí. En cuanto el efecto en la salud, indican que el estrés financiero y la salud tienen una relación cercana. La preocupación por conseguir el dinero fue una de las tres causas principales del dolor de espalda baja; los otros dos son el miedo y la ira. En tanto se buscaron estrategias para reducir los problemas financieros, en donde las familias pueden volver a escalar su nivel de consumo para resolver sus problemas financieros o expandir sus ingresos cambiando de trabajo o agregando otro trabajo. Cambiar el origen de los ingresos, cambiar las responsabilidades de los roles de género y mejorar la efectividad de la gestión a través del presupuesto y el ahorro fueron otros métodos para reducir los problemas financieros familiares. Pues Además se investigó la efectividad de los cuatro ajustes de comportamiento descritos por Hogan y en una muestra aleatoria de clientes del Servicio de Asesoramiento Crediticio al Consumidor en Nuevo México, Olson descubrió que una reducción del gasto de consumo de alimentos que se comen fuera de casa es el método más utilizado para volver a escalar el nivel de consumo. El investigador también encontró que, entre las estrategias cambiantes de adecuación de ingresos, las compras con más frecuencia que antes y un mayor uso de cupones fueron métodos útiles. La planificación y la confección de listas de compras fueron métodos significativos para mejorar las estrategias de efectividad de la gestión. En el estudio no se identificaron variaciones en la responsabilidad del rol de género.

Por otro lado, también se examinó el uso de los ajustes de gestión financiera, como los hábitos de ahorros, la postergación del pago de facturas, la reducción de algunos gastos y el préstamo de dinero de amigos o familiares como estrategias de afrontamiento. Según el estudio, el ahorro fue la estrategia más utilizada para afrontar dichas situaciones. La segunda estrategia de afrontamiento más utilizada fue recortar la ropa, el entretenimiento y otros gastos, seguido de préstamos de amigos o familiares y posponer el pago de las cuentas. Así mismo, investigaron las siguientes estrategias de afrontamiento financiero, estos ajustes se plantearon como “acciones específicas tomadas por la familia para ayudar a que el fin de mes se cumpla”:

- Usar ahorros
- Préstamos de amigos o familiares
- Usar más crédito
- Arreglar una segunda hipoteca
- Aceptar asistencia del gobierno
- Retrasar en los pagos de facturas diarias
- Seguros de vida o hipotecas
- Vender posesiones
- Posponer compras mayores, vacaciones o atención médica
- Reducir la actividad social, las contribuciones caritativas, el consumo de energía o las compras de alimentos. En tanto se utilizó una medida más integral de las estrategias de afrontamiento financiero. El investigador resumió seis categorías de estrategias de afrontamiento de la literatura anterior:

- Esfuerzo de trabajo familiar: incluyó un segundo o tercer trabajo tomado por un miembro de la familia e iniciar un negocio en casa
- Gestión financiera: financiera se refería a una disminución de los gastos, como alimentos o ropa, cambio de hábitos de consumo, postergación de compras y atención médica o dental, y venta de activos
- Prorroga: incluyó la utilización de crédito, el uso de ahorros para cubrir los gastos, el vencimiento de las pólizas de seguro, la pérdida de un contrato de terreno o una hipoteca, la falta de pago de impuestos y la declaración de quiebra
- Economía informal: significaba utilizar el sistema de intercambio y compartir con otros en la comunidad
- Autosuficiencia: esto significaba el aumento de hágalo usted mismo
- Utilización de programas sociales. Además, se realizó una investigación en la que se determinó el soporte de las estrategias de afrontamiento financiero de los hogares de Idaho mediante el uso de cuestionarios de desarrollo propio y descubrió que la edad, el ingreso y la educación tienen mucho que ver en el uso de las seis estrategias de afrontamiento financiero. Los encuestados más jóvenes tenían la mayor probabilidad de usar las estrategias de afrontamiento financiero que los encuestados mayores (Huamán, 2019).

Canasta básica familiar

Acorde al Compendio Estadístico Nacional 2011 establecido por el

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2013) respecto a los estudios de “Medición de la Pobreza y la Canasta Básica Familiar” ha sido definida como el conjunto de productos que cubren las necesidades nutricionales mínimas de la población, los cuales son seleccionados de acuerdo a su aporte de calorías y frecuencia de consumo, expresados en cantidades que permiten satisfacer, por lo menos, las necesidades de un individuo promedio de una población de referencia, incluyéndose además otras necesidades básicas (educación, transporte, salud, comunicación, etc).

A través del INEI se hace anualmente una evaluación de la canasta básica familiar (CBF), la cual al año 2017 estar valorizada en S/ 1515soles, se encuentra compuesta por 532 productos correspondientes esencialmente a satisfacer las necesidades alimenticias de las familias, los alimentos que la componen deben de dotar de grasas, proteínas, carbohidratos y azúcares(Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018).

En cuanto a la acción de cubrir los alimentos para una familia promedio hoy en día en el Perú se ha vuelto una tarea compleja, el monto de la CBF según los resultados de La Pobreza Monetaria del año 2017, publicado en Abril del 2018 por el INEI, está fijado en S/.1,352.00 soles, es decir para una familia compuesta por 04 personas, necesitaría por persona S/.338.00 soles para cubrir únicamente sus necesidades alimenticias, en este contexto, el costo de vida es una realidad que no está al alcance de muchas familias, debido a que depende de la suma de dinero que pueda obtener una familia para satisfacer sus necesidades, a través del Gobierno Central no se le da la importancia que requiere evaluar soluciones viables a la brecha entre lo que una persona gana con una remuneración mínimo vital

y lo que cuesta llegar a sumir el costo de la canasta básica familiar, más aún cuando de estos 532 productos que la integran, entre ellos los más destacados son: las carnes, cereales, frutas, legumbres, verduras, lácteos, etc.; se tiene estimaciones acorde al Ministerio de Agricultura que en un 70% de los productos son generados debido a la cosecha en los valles del país, el trabajo del campesinado tomar gran valor, ya que es a través de esta agricultura se hace posible componer la CBF.

De acuerdo a Quispe (2018) la pobreza latente en un gran sector social del país llega a coronarse como un fenómeno que al chocar con la canasta básica familiar (CBF), estableciendo su absorción, únicamente si dos miembros de una familia trabajasen, por otro lado no solo las necesidades alimenticias deberían ser satisfechas y estar consideradas en este concepto de CBF, ya que la remuneración mínima que perciben los trabajadores no va toda dirigida en la ingesta de alimentos, sino que se distribuye en otros gastos, como la educación, salud, entre otros; haciendo que cada vez quede menos que gastar en necesidades básicas.

El INEI ha establecido a través de la Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2016, que de 700 mil hogares, se obtuvieron resultados de que 1'197.000 personas no pueden asumir el costo de la CBF, esta realidad no solo trae como consecuencia el auge de la pobreza, sino que también actúa como foco de enfermedades como la anemia, que ataca principalmente a los menores de edad quienes al no tener una dieta rica en vitaminas y proteínas, no desarrollan sistemas inmunológicos fuertes y son propensos a un desarrollo deficiente (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018).

Año tras año, el monto de la CBF se incrementa dependiendo del cambio

de los precios en el mercado, no se puede hablar de una CBF que se estanque en el tiempo, estos cambios en el Perú van ligados, a factores:

- Internos: como huelgas de los sectores agrícolas del país, ya que al detener su producción generan demanda de productos y el valor de los mismos se incrementa en el mercado, la inflación de la moneda también contribuye al incremento de los precios.
- Externos: la elevación del precio del barril de petróleo, el valor fluctuante del dólar y la importación masiva de productos extranjeros, entre los más resaltantes

2.1. Marco conceptual

Finanzas personales

Según Reche (2011) es de sentido común, insistir que las escuelas enseñen las bases de las finanzas personales. Es de vital importancia enseñar a nuestros hijos cómo manejar el presupuesto de una casa, la importancia de ahorrar dinero para metas futuras, y las consecuencias de gastar en exceso. Desafortunadamente, pocas o unas cuantas escuelas ofrecen clases como las de Donovan. En la mayoría de los casos, las finanzas personales no se enseñan. Algunas personas alegan que enseñar las bases de las finanzas a los niños es responsabilidad de los padres. Sin embargo, este sentimiento bien intencionado es lo único con lo cual que contamos hoy en día, y para la gran mayoría no está funcionando. En algunas familias, el desconocimiento financiero ha pasado de generación en generación.

Planificación

Gitmain (2007) expone que la planificación financiera es una parte importante en las operaciones de la organización, debido a que

proporciona esquemas para guiar, coordinar y controlar las actividades de esta con el fin de lograr sus objetivos. Además, señala que el proceso de planificación financiera comienza con planes financieros a largo plazo, o estrategias, que a su vez conducen a la formulación de planes y presupuestos a corto plazo u operativos.

Burbano (2005) señala que cuando se hace una planificación financiera se piensa en todas las actividades que pueden realizarse en el futuro, se integran las políticas y decisiones que los directivos pueden adoptar ante determinadas situaciones, se fijan estándares en cuanto a la actuación futura, se concretan las actividades, se compromete y/o mentaliza al personal con las ventas. El presupuesto es una herramienta de planificación financiera, en él se determina si los recursos están disponibles para ejecutar las actividades.

Ross (2006) establecen que la planificación financiera formula la manera en la cual se van a alcanzar las metas financieras. Por consiguiente, un plan financiero es la declaración de lo que se va a hacer en el futuro. La mayoría de las decisiones tienen tiempos de ejecución largos, lo que significa que su implementación emplea demasiado tiempo. En un modo incierto, esto requiere que las decisiones se tomen anticipándose mucho a su realización.

2.2. Marco legal

Artículo 104° de la Constitución Política del Perú (1993)

Delegación de facultades al poder ejecutivo

El congreso puede delegar en el poder ejecutivo la facultad de legislar, mediante decretos legislativos, sobre la materia específica y por el plazo

determinado establecido en la ley autoritativa.

No pueden delegarse las materias que son indelegables a la comisión permanente.

Los decretos legislativos están sometidos en cuanto a su promulgación, publicación, vigencia y efectos, a las mismas normas que rigen para la ley.

El presidente de la república da cuenta al congreso o a la misma comisión permanente de cada decreto legislativo.

De acuerdo con el artículo 109° de la Constitución Política del Perú, toda ley entra en vigencia desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial. En ese sentido, la Ley N.º 29849 es vigente desde el sábado 07 de abril de 2012.

Decreto legislativo N° 1295

Que, en este sentido, el literal b) del inciso 3 del artículo 2 del citado dispositivo legal, establece aprobar medidas orientadas a la lucha contra la corrupción proveniente de cualquier persona, incluyendo medidas para facilitar la participación de los ciudadanos mediante mecanismos que permitan la oportuna y eficaz recepción de denuncias sobre actos de corrupción, mecanismos para incentivar la probidad en el ejercicio de la abogacía, medidas para fortalecer la transparencia en el acceso a cargos públicos, así como medidas para restringir la posibilidad de que las personas condenadas por delitos de corrupción trabajen como funcionarios públicos.

Tabla 3: Cambios con el Decreto legislativo N° 1295

Beneficios	ANTES	AHORA
	Hasta el 06.04.2012	Del 07.04.2012 a la actualidad
	- Requerimiento realizado por la entidad usuaria	- Requerimiento realizado por la entidad usuaria
Requisitos para su celebración		
	- Existencia de disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces.	- Existencia de disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces.
		- No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. (vigente desde 30/07/2018 a la actualidad)
Periodo de Prueba	No regula	SI, 03 meses
Vacaciones	SI, 15 días	SI, 30 días

Vacaciones Truncas	No regula	SI, a partir del 28 de julio 2011 con la modificación del Reglamento de la Ley
Aguinaldo	No regula	SI, asignaciones fijadas por Ley de Presupuesto para julio y diciembre de cada año
Licencias	No regula	SI, licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.
Jornada	SI, máxima de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana	SI, máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.
		Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial.
		Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
Horas Extras	No regula	SI, reducción proporcional de la contraprestación por el incumplimiento de las horas de servicios semanales pactadas en el contrato o la compensación con descanso físico por la prestación de servicios en sobretiempo
Descanso semanal obligatorio	SI, 24 horas continuas por semana.	SI, 24 horas consecutivas como mínimo.
Régimen de pensiones	SI, opcional para quienes ya vienen prestando	SI, afiliación obligatoria a un régimen de pensiones, pudiendo

	servicios a favor del Estado, y, obligatoria para las personas que sean contratadas bajo este régimen a partir de su entrada en vigor. Se debe elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones.	elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
Seguridad y Salud en el Trabajo	No regula	SI, goza de los derechos a que hace referencia la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo No 29783
Derecho sindical	No regula	SI, conforme a lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas, y normas reglamentarias.
Indemnización por despido arbitrario	No regula	SI, equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres (3). El período de prueba es de tres (3) meses
Reposición	No	No
Extinción del Contrato	No regula	- Fallecimiento.
		- Extinción de la entidad contratante.
		- Renuncia. En este caso, el trabajador debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad, por propia iniciativa o a

		<p>pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.</p>
		- Mutuo disenso.
		- Invalidez absoluta permanente sobreviniente.
		- Resolución arbitraria o injustificada.
		- Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.
		- Vencimiento del plazo del contrato.
		- Contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. (vigente del 01/01/2017 al 29/07/2018)
		- Contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por algunos de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-

		A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. (vigente desde el 30/07/2018)
Obligaciones y responsabilidades administrativas	No regula	Son aplicables en lo que resulte pertinente, la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el servicio civil, los topes de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o las disposiciones que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora.
		El procedimiento disciplinario aplicable a los trabajadores del presente régimen se establece mediante norma reglamentaria.

Fuente: Decreto legislativo N° 1295

3. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Diseño no experimental

La investigación fue no experimental, ya que se realizó sin manipular en forma deliberada ninguna variable y se observó la documentación tal y como se presenta en la realidad, y se dio en su contexto natural, para analizarlos.

Diseño longitudinal

El diseño de la investigación fue de corte transversal, ya que se recolectó información de un único periodo.

Investigación aplicada

Fue de tipo aplicada, porque se utilizaron teorías, conceptos y el marco legal ya existente para dar solución al problema planteado como es: El Bienestar Financiero Personal y La Productividad Laboral de los trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de la UNASAM.

También se realizó un estudio de las relaciones de influencia de la variable independiente con la dependiente.

Enfoque cuantitativo

La investigación tuvo un carácter cuantitativo, puesto que “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández& Baptista, 2014).

Nivel descriptivo - explicativo

La investigación fue de nivel descriptivo – explicativo ya que se describió la forma en que se encontró la situación actual del bienestar financiero personal y la productividad laboral, también se explicó sobre las causas que influyen en las mencionadas variables.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Unidad de análisis

En la presente investigación se eligió como unidad de análisis a cada uno de los trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios (CAS), tanto R.D.R. y R.O., debido a que estos son los afectados directos en cuanto a la gestión de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, tanto como a su bienestar financiero y su productividad laboral.

3.2.2. Población

La población de estudio fueron los 195 trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de la ciudad de Huaraz, durante el año 2018, los cuales se encontraron distribuidos en 77 trabajadores CAS R.D.R. y 118 trabajadores CAS R.O. respectivamente (Ver Anexo 06).

3.2.3. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

Teniendo los siguientes datos:

n = tamaño de muestra

Z = 1.96 = nivel de confianza 95%

p = 50% = probabilidad de aciertos

1 - p = 50% = probabilidad de fracasos

e = 5% = error estándar

N = población

Se operará con el tamaño óptimo de la muestra determinada como sigue:

$$n = \frac{\frac{1.96^2 \times 0.5(1-0.5)}{0.05^2}}{1 + \left(\frac{1.96^2 \times 0.5(1-0.5)}{0.05^2 \times 195}\right)} = 130$$

Se obtuvo como resultado 130 informantes

Afijación proporcional

Tabla 4: Afijación proporcional

	TRABAJADORES CAS (R.D.R.)	TRABAJADORES CAS (R.O.)	TOTAL
POBLACIÓN	77	118	195
MUESTRA	X	Y	130

Fuente: Elaboración propia

Expresión de la proporcionalidad:

$$\frac{77}{X} = \frac{118}{Y} = \frac{195}{130}$$

Cálculo de incógnitas:

- Para X:

$$\frac{77}{X} = \frac{195}{130}$$

$$X = \frac{130 * 77}{195} = 51.33 = 51$$

- Para Y:

$$\frac{118}{Y} = \frac{195}{130}$$

$$Y = \frac{118 * 130}{195} = 78.67 = 79$$

Por tanto, en la muestra se tomó 51 Trabajadores CAS bajo la fuente de financiamiento R.D.R. y 79 Trabajadores CAS bajo la fuente de financiamiento R.O.

3.3. Variables de estudio

Bienestar financiero personal

El bienestar financiero es un indicador que mide el bienestar de una persona y como tal se puede definir como una reacción de carácter mental o físico, determinado por la certidumbre financiera o el riesgo de pagar o no las deudas previamente contraídas (García, 2011).

Productividad laboral

La productividad es el valor de las salidas (de productos y servicios) efectuadas, dividido entre los valores de los recursos de entrada (salarios, costo de equipo, etc.) usados (Krajewsky & Ritzman, 2013).

3.4. Fuentes, instrumentos y técnicas de recopilación de datos

- **Análisis documental:** Se empleó el análisis documental enfocado a la documentación proporcionada por la oficina de planificación y presupuesto para tener una visión más específica de las diferencias que existen entre ambos grupos descritos en la población y muestra, respecto a las variables en estudio.
- **Entrevista:** Se empleó como instrumento enfocado a los jefes de los trabajadores Cas de la UNASAM, ello para contrastar el nivel de productividad de los trabajadores CAS y a su vez identificar algunos elementos emergentes relacionados al bienestar financiero personal.
- **Encuesta:** enfocada a informantes que son los trabajadores CAS de la UNASAM; por lo que se aplicó para obtener los datos de los dominios de las variables Bienestar Financiero Personal y Productividad Laboral.

3.5. Procedimiento de tratamiento de datos

Al final del estudio y/o análisis estadístico se aplicó la prueba de “Rho de Spearman” para validar los resultados y la constatación de la Hipótesis planteadas en la presente investigación.

La prueba de la hipótesis se realizó mediante el software SPSS en su versión 25, es un procedimiento basado en las evidencias de la muestra y la teoría de la probabilidad, usadas para determinar si la hipótesis es una afirmación razonable de ser aceptado o rechazada, se aplicó un nivel de confianza del 95%, aceptando un margen de error del 5%.

De manera análoga se procedió con el análisis de los datos proporcionados por la entrevista y por el análisis documental para contrastar y reforzar los resultados obtenidos mediante los datos obtenidos estadísticamente en la presente investigación.

3.6. Procesamiento de datos

- Cuadro de registro y clasificación de categorías.
- Fichas.
- Libreta de notas.
- Computadoras.
- Los datos obtenidos con las técnicas mencionadas en el numeral anterior fueron procesadas con el programa informático MS Excel y SPSS versión 25.

3.7. Análisis e interpretación de las informaciones

Se presentó información en tablas de contingencia de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación sobre las cuales se forma como

apreciaciones objetivas.

La hipótesis se contrastó con la prueba estadística de “Rho de Spearman”.

Considerándose:

H₁: Una deficiente gestión del Bienestar Financiero Personal afecta la Productividad Laboral de los trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios de la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo, periodo 2018.

H₀: Una deficiente gestión del Bienestar Financiero Personal no afecta la Productividad Laboral de los trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios de la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo, periodo 2018.

Teniéndose como regla de decisión que:

- Si, $R < -0,3$, existe una relación inversa significativa estadísticamente, por lo cual se acepta H₁
- Si, $R > -0,3$ y $R < 0,3$, no existe una relación significativa estadísticamente, por lo cual se rechaza H₁ y se acepta H₀.
- Si, $R > 0,3$, existe una relación directa significativa estadísticamente, por lo cual se rechaza H₁ y se acepta H₀.

El proceso de contrastación de las hipótesis específicas de la investigación se realizó de manera similar, planteando hipótesis específicas alternas en base a la negación de las hipótesis específicas y posteriormente aplicando el estadístico Rho de Spearman bajo las mismas reglas de decisión.

4. RESULTADOS

4.1. Presentación de datos cuantitativos

Los datos relacionados al bienestar financiero personal fueron recolectados y posteriormente procesados tal como se indica en el Anexo 3. Matriz de puntuaciones y niveles del bienestar financiero personal y la productividad laboral en los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, aplicada a los trabajadores en mención.

Leyenda:

Tabla 5: Leyenda del bienestar financiero personal

Abreviatura	Nivel
M	Mala
R	Regular
B	Buena

Fuente: Elaboración propia.

Para el análisis de la variable de estudio, se asumió los siguientes niveles e intervalos de puntuaciones:

Tabla 6: Nivel descriptivo de las dimensiones del Bienestar financiero personal

Nivel	Planificación financiera personal			Gestión financiera de ingresos y gastos personales			Practica financiera de inversiones		
	Rango	f	%	Rango	F	%	Rango	f	%
Mala	4 – 9	100	76,9%	6–13	73	56,2%	4 – 9	77	59,2%
Regular	10 – 15	30	23,1%	14–22	57	43,8%	10 –15	53	40,8%
Buena	16 – 20	0	0%	23–30	0	0%	16–20	0	0%
Total		130	100%		130	100%		130	100%

Fuente: Elaboración propia.

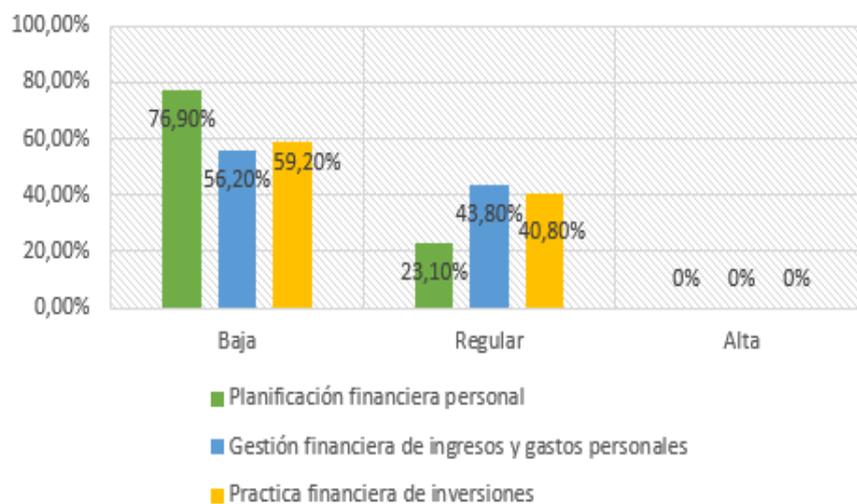


Figura 1: Dimensiones del Bienestar financiero personal

Tabla 7: Nivel descriptivo del Bienestar Financiero Personal

Bienestar financiero personal			
Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Baja	14 – 32	43	33,1%
Regular	33 – 52	87	66,9%
Alta	53 – 70	0	0%
Total		130	100%

Fuente: Estadístico resultado del SPSS.

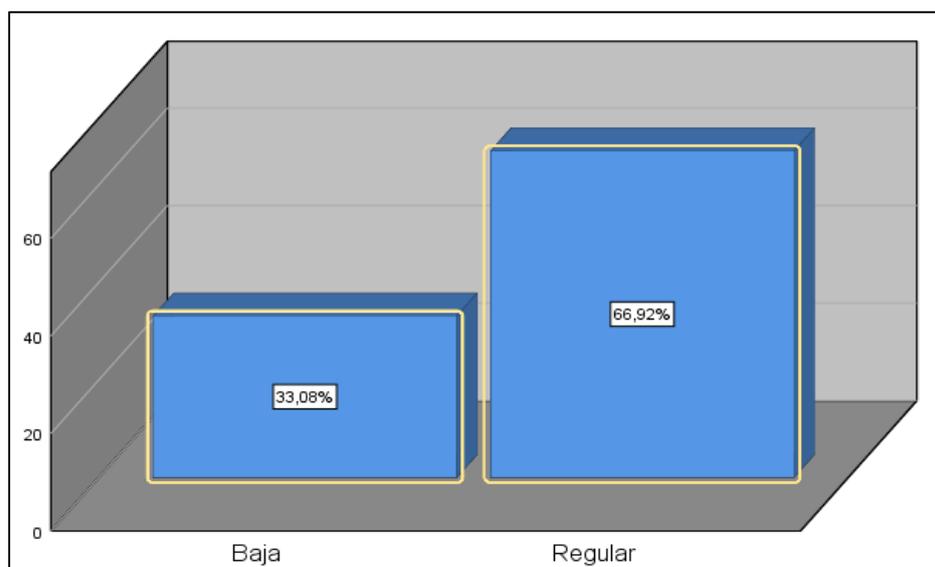


Figura 2: Bienestar financiero personal

De acuerdo a la tabla 7, se pudo observar que de los 130 trabajadores CAS encuestados de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 43 que representaron el 33,1% consideraron que el bienestar financiero personal se encuentra en un nivel bajo, mientras que 87 de estos, que representaron el 66,9%, califican el bienestar financiero personal como regular, finalmente ningún trabajador CAS consideró que su bienestar financiero personal es alto.

Leyenda:

Tabla 8: Tabla de leyenda de la productividad laboral

Abreviatura	Nivel
B	Baja
R	Regular
A	Alta

Fuente: Elaboración propia.

Para el análisis de la variable de estudio, se asumió los siguientes niveles e intervalos de puntuaciones:

Tabla 9: Nivel descriptivo de las dimensiones de la productividad laboral desde la perspectiva de los trabajadores

Nivel	Eficiencia			Eficacia			Adaptabilidad		
	Rango	f	%	Rango	F	%	Rango	f	%
Baja	4 – 9	0	0%	3–6	0	0%	3–6	0	0%
Regular	10 – 15	83	63,8%	7-11	78	60,0%	7-11	75	57,7%
Alta	16 – 20	47	36,2%	12-15	52	40,0%	12-15	55	42,3%
Total		130	100%		130	100%		130	100%

Fuente: Elaboración propia

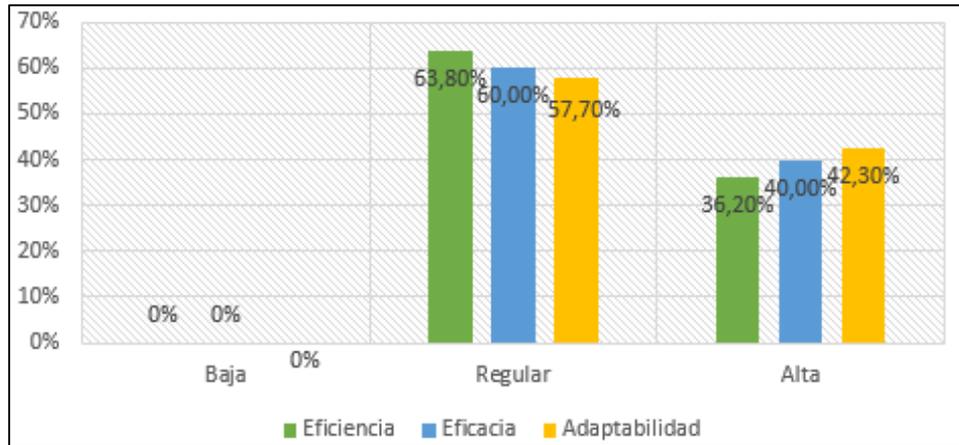


Figura 3: Dimensiones de la productividad laboral desde la perspectiva de los trabajadores

Tabla 10: Nivel descriptivo de la productividad laboral desde la perspectiva de los trabajadores

Productividad laboral			
Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Baja	10 – 23	0	0%
Regular	24 – 38	74	56,9%
Alta	39 – 50	56	43,1%
Total		130	100%

Fuente: Estadístico resultado del SPSS.

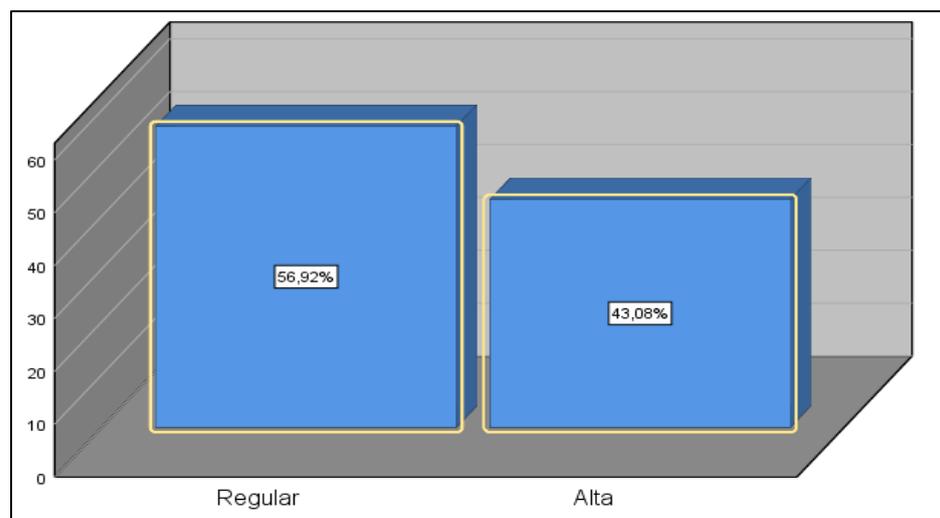


Figura 4: Productividad laboral desde la perspectiva de los trabajadores

De acuerdo a la tabla 10, se pudo observar que de los 130 trabajadores CAS encuestados de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 74 que representaron el 56,9% consideraron que su productividad laboral se encuentra en un nivel regular, mientras que 56 de estos, que representaron el 43,1%, manifiestan que su productividad laboral es alta, finalmente ningún trabajador CAS calificó su productividad laboral como baja.

Tabla 11: Nivel descriptivo de la productividad laboral desde la perspectiva de los jefes

Productividad laboral			
Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Baja	10 – 23	7	5,4%
Regular	24 – 38	121	93,1%
Alta	39 – 50	2	1,5%
Total		130	100%

Fuente: Estadístico resultado del SPSS.

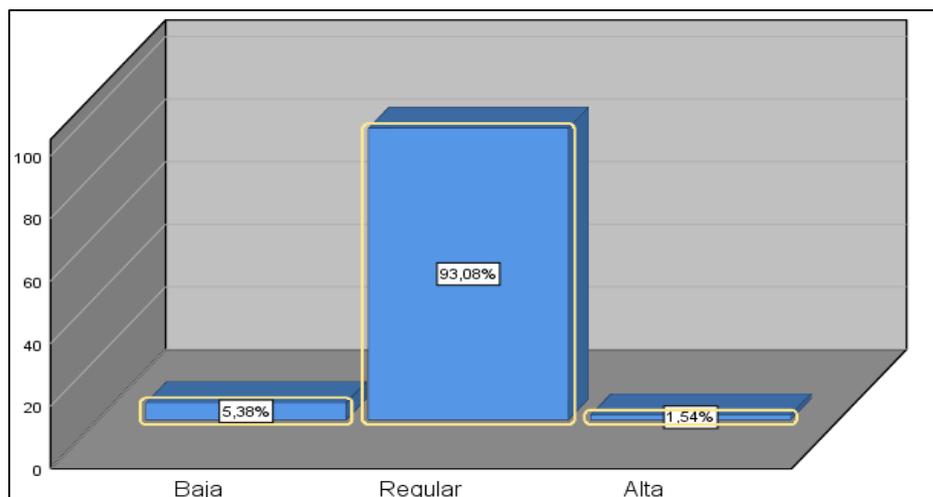


Figura 5: productividad laboral desde la perspectiva de los jefes

De acuerdo a la tabla 11, se pudo observar que en opinión de los jefes respecto a los 130 trabajadores CAS encuestados de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; el 5,4% de trabajadores fue considerado con una productividad laboral baja, mientras que el 93,1% de trabajadores fue considera con una productividad laboral regular, finalmente solo el 1,5% de trabajadores CAS fue considerado con una productividad alta.

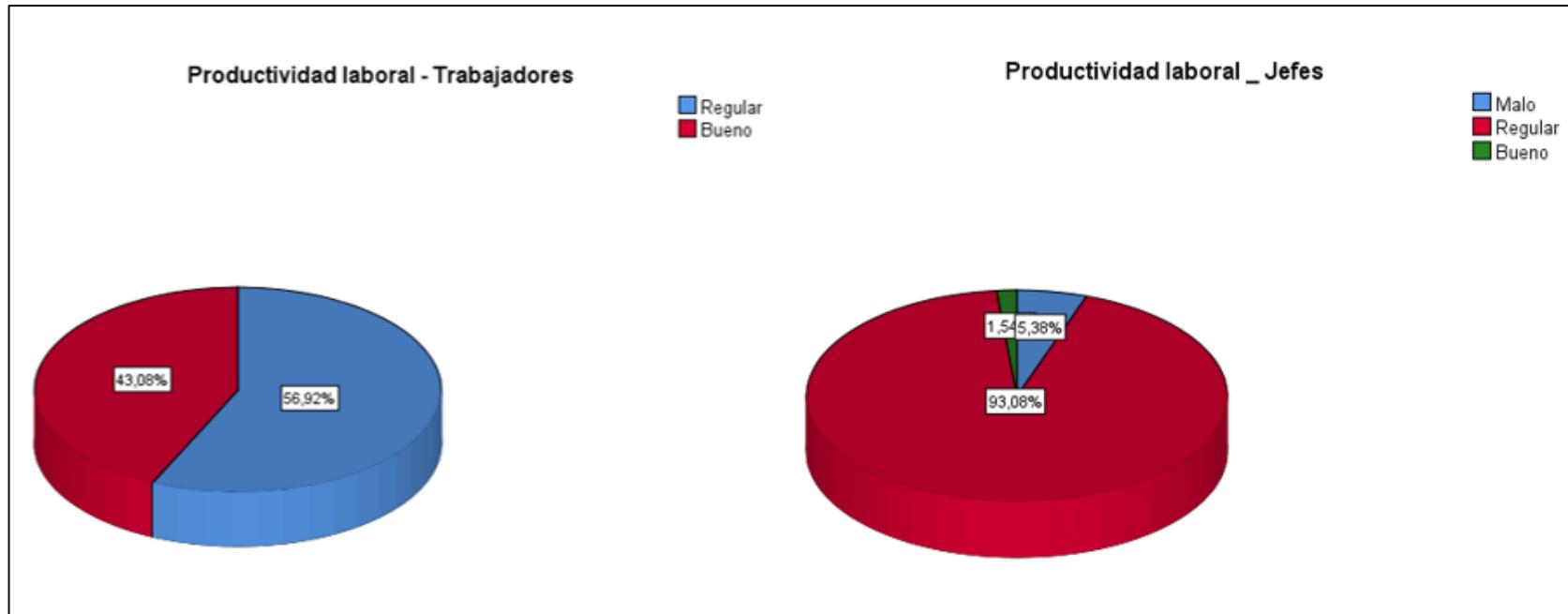


Figura 6: Producción laboral trabajadores vs producción laboral jefes

De acuerdo a la figura 1 se puede apreciar que la productividad laboral calificada por los mismos trabajadores CAS se encuentra en un nivel regular con un porcentaje 56,92%, mientras que esta productividad calificada por los jefes se encuentra en un nivel regular con un porcentaje de 93,08%.

De los resultados de la entrevista

Se procedió con la aplicación de la entrevista a los trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de la ciudad de Huaraz, utilizando la guía de entrevista con el propósito de percibir las diferentes percepciones que puedan tener sobre el bienestar financiero personal y la productividad laboral ambos grupos que conforman la población en estudio, los trabajadores CAS R.D.R. y los trabajadores CAS R.O.

Respecto al proceso de la entrevista, se detalla que tuvo la participación de un grupo de 30 trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de la universidad, siendo 15 de cada grupo, los cuales fueron entrevistados de forma individual.

Posterior a la recolección de información, se pasa a presentar los cuadros con el procesamiento cualitativo de estos que, según los ítems que conforman la guía de entrevista y que responden a cada una de las dimensiones de ambas variables en estudio, se puede caracterizar las diferencias que puedan existir en los grupos dada la modalidad de su contrato.

Cuadro 1 Matriz de hallazgos de la entrevista

Ítems	Respuestas textuales del CAS RDR	Percepción emergentes	Respuestas textuales del CAS RO	Percepción emergentes
1. ¿Los ingresos percibidos le permiten atender sus necesidades y crear ahorro? ¿Por qué?	<p>Pocas veces, pues estos son el mínimo.</p> <p>Regularmente, aunque estos son muy escasos.</p>	<p>Casi nunca, debido a que son mínimos y generalmente no alcanzan.</p>	<p>No siempre, debido a lo reducidos que son.</p> <p>En algunas oportunidades, pero solo para cubrir las necesidades básicas a corto plazo.</p>	<p>A veces, sin embargo se limitan a atender las necesidades presentes y no las futuras.</p>
2. ¿Considera efectivo el cumplimiento del cronograma de pagos de la universidad? ¿Por qué?	<p>No, dado que frecuentemente existente largas demoras.</p> <p>Algunas veces, ya que dependen generalmente de la insistencia de los jefes de área.</p>	<p>A veces, dado la existente demora que dependen del seguimiento de los superiores.</p>	<p>Rara vez, pues las fechas de pago dependen de la gestión y la agilidad puesta en esta.</p> <p>En muy pocos casos, ya que por lo general hay atrasos.</p>	<p>A veces, puesto que no responde a las fechas establecidas porque no hay agilidad en su gestión.</p>
3. ¿Su situación financiera le permite desarrollar inversiones y	<p>En escasas ocasiones, pues se decide priorizar la canasta básica y el pago de letras.</p>		<p>En oportunidades, pues se prima el cubrimiento de las necesidades básicas y pagos.</p>	<p>Con mediana frecuencia, pues cuentan con</p>

mejorar su calidad de vida? ¿Por qué?			Si, pero no siempre, pues no se tiene deudas que pagar.	posibilidades después de atender sus necesidades y cuentas por pagar.
4. ¿Es capaz de efectuar sus labores con los criterios de calidad que le son exigidos? ¿De qué manera?	Si, debido a que se saca el mejor provecho posible de los elementos proporcionados.	Si, dado que se gasta y obtiene el mejor provecho posible de los elementos proporcionados a la dependencia.	Generalmente, ya que se aprovecha de mejor manera los recursos puestos a disposición.	
	Siempre, pues se efectúa el gasto necesario de los recursos con los que se cuenta en la dependencia.			
5. ¿Es capaz de cumplir debidamente con las metas y objetivos propias de sus funciones? ¿De qué manera?	Frecuentemente, pues responde con el desarrollo de todas sus labores y funciones.	Con frecuencia, pues conoce y realiza sus actividades dentro de los tiempos establecidos.	Contantemente, pues trata de actualizarse periódicamente en el desarrollo de sus labores.	Continuamente, en el sentido de que siempre está dispuesto a adquirir nuevos conocimientos.
	Siempre, ya que se busca cumplir con las tareas dentro de los plazos estimados.		De manera continua, pues asimila las herramientas tecnológicas puestas a su disposición.	

6. ¿Cómo efectúa su adaptación al nuevo rol producto de la rotación del personal?	Consultando a los que antes desempeñaron ese puesto.	Consultando e investigando cómo atender las nuevas labores.	Socializando con el personal de la nueva dependencia.	Primando la comunicación con sus compañeros de área y realizando las tareas como son encargadas.
	Efectuando una revisión de cómo se pueden realizar las labores propias del puesto.		Desempeñando las tareas encargadas al pie de la letra.	

A los efectos de lograr una mayor comprensión de las diferencias existentes entre ambos que integran el CAS, se procede con la interpretación y comparar las respuestas dadas sobre las dimensiones.

Respecto al bienestar financiero personal en la dimensión planificación financiera personal, se denota en cuanto a si los ingresos percibidos permiten atender necesidades y crear ahorro, pues los que se encuentran dentro de la denominación de RDR mencionan que no son mínimas las ocasiones en que esto es así, debido a que los ingresos son mínimos y generalmente no alcanzan; mientras que, el personal RO explica que hay ocasiones en las que se cumple dicha premisa, pero si permiten atender las necesidades presentes aunque no las futuras.

En cuanto a la dimensión gestión financiera de ingresos y gastos personales, específicamente a si se considera efectivo el cumplimiento del cronograma de pagos de la universidad, los del RDR señalan que existe demora que depende del seguimiento de sus superiores; mientras que, los del RO responden que no se efectúan en las fechas establecidas porque no hay agilidad en su gestión, notándose un fuerte contraste en este punto.

Sobre la dimensión práctica financiera de inversiones, referente a si la situación financiera permite desarrollar inversiones y mejorar la calidad de vida, los que pertenecen al RDR concuerdan que esto es en escasas ocasiones, pues se decide priorizar la canasta básica y el pago de letras; mientras que, los entrevistados del RO revelan a que esto se cumple con mediana frecuencia, debido a que conciben posibilidades después de atender sus necesidades y cuentas por pagar.

Lo antes mencionado sobre esta variable, revela que hay una ligera variación en cuanto a las percepciones que, tiene a mostrar que los trabajadores CAS de RO presentan mejores condiciones pese a denotar los mismos problemas que aquellos que integran el CAS RDR.

Referente a la percepción de la productividad laboral, en la dimensión eficiencia, sobre de qué manera se cuenta con la capacidad de efectuar las labores con los criterios de calidad exigidos, el personal RDR expresa que lo realizan gastando y obteniendo el mejor provecho posible de los elementos proporcionados en la dependencia; mientras que, los del RO establecen que se aprovecha de mejor manera los recursos puestos a disposición.

Igualmente, en la dimensión eficacia, respecto a si es capaz de cumplir debidamente con las metas y objetivos propias de sus funciones y de qué manera, quienes conforman el RDR mencionan que esto es con frecuencia, pues conocen y realizan sus actividades dentro de los tiempos establecidos; mientras que, los del RO exponen que esto es continuamente, en el sentido de que siempre está dispuesto a adquirir nuevos conocimientos.

Por último, dentro de la dimensión adaptabilidad, en cuanto a cómo efectúa la adaptación al nuevo rol producto de la rotación del personal, el personal RDR indica que lo hace consultando e investigando cómo atender las nuevas labores; mientras que, el personal RO señala que prima la comunicación con sus compañeros de área y realizando las tareas como son encargadas.

Finalmente, todo lo revelado para la segunda variable, expone que hay un contraste sobre los puntos de vista que tienen los trabajadores CAS RDR y RO, pues apuntan a que ambos cumplen una productividad laboral alta, lo cual es propio al estar enfocado a la evaluación de ellos mismos.

De los Resultados de la Encuesta por Conveniencia a los Usuarios de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Se realizó una encuesta por conveniencia dirigida a usuarios universitarios y no universitarios compuesta por varias interrogantes, que del cual se obtuvo la siguiente información.

En primer lugar, se realizó la encuesta a 20 estudiantes universitarios de los cuales el 45% menciona que acuden con frecuencia a las oficinas haciendo un seguimiento de documentos. de ello el 68% mencionan que el trabajador demora en la atención, el 19% menciona que no se encuentran en su lugar de trabajo y el 13 % menciona que muestra incapacidad en su labor.

El 42% de los alumnos menciona que acuden para realizar cualquier consulta de los cuales el 31% menciona que el trabajador no se encuentra, el 67% menciona que se demoran en la atención, y el 2% mencionan que el trabajador muestra una incapacidad del cual en su mayoría propone el cambio de personal.

El 13% de los alumnos mencionan que acuden a realizar pagos, de los cuales el 88% dicen que la atención es regular, debido a que el personal tiene demoras en la atención y el 12% afirma que el trabajador muestra incapacidad en el servicio.

Además, se les encuestó a 20 personas no universitarias entre las cuales hay egresados, profesores, administrativo, etc. De los cuales el cual el 57% acuden a realizar consultas el 35% seguimiento de documentos, el 6% acuden a realizar el pago y el 2% cobro.

Del encuestado no universitario el 85% menciona que se demoran en la atención, el 8% menciona que no se encuentran en el lugar de trabajo, y el 7% mencionan que hay incapacidad del personal frente a ello la mayoría propone capacitación al trabajador en atención al público.

Con el uso de este instrumento se demuestra una gran disconformidad por parte de los usuarios con las tareas que desarrollan los trabajadores dándonos a conocer el bajo rendimiento de los trabajadores que afecta a los trabajadores y con ello a la universidad en general.

4.2. Presentación y análisis de datos relacionados con cada objetivo de investigación

De acuerdo al objetivo general: Explicar en qué medida contribuye el Bienestar Financiero Personal en la Productividad Laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, periodo 2018.

Tabla 12: Bienestar financiero personal y productividad laboral

Bienestar financiero personal	Productividad laboral					
	Regular		Alta		Total	
	F	%	f	%	f	%
Baja	5	3,8	38	29,2	43	33,1
Regular	69	53,1	18	13,8	87	66,9
Total	74	56,9	56	43,1	130	100

Fuente: Extraído del SPSS.

En la tabla 12 se aprecia que, de los 130 participantes en el estudio, 74 respondieron que existe una regular productividad laboral de los cuales el 3,8% consideró el bienestar financiero personal como bajo, el 53,1% la considero como media o regular y ninguno la considero como alta.

De esta manera también se observa que 56 respondieron que existe una alta productividad laboral, de los cuales el 29,2% consideró el bienestar financiero personal como baja, el 13,8% la considero como regular y ninguno lo consideró como alta.

Estos valores indican que al tener un nivel bajo con tendencia a regular de bienestar financiero personal habrá menores porcentajes de productividad laboral.

De acuerdo al objetivo específico 1: Explicar de qué manera la Planificación Financiera Personal contribuye en la Productividad Laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios.

Tabla 13: Planificación financiera personal y productividad laboral

Planificación financiera personal	Productividad laboral					
	Regular		Alta		Total	
	F	%	f	%	f	%
Baja	45	34,6	55	42,3	100	76,9
Regular	29	22,3	1	0,8	30	23,1
Total	74	56,9	56	43,1	130	100

Fuente: Extraído del SPSS.

En la tabla 13 se aprecia que, de los 130 participantes en el estudio, 74 respondieron que existe una regular productividad laboral de los cuales el 34,6% consideró la planificación financiera personal como baja, el 22,3% la considero como media o regular y ninguno la considero como alta.

De esta manera también se observa que 56 respondieron que existe una alta productividad laboral, de los cuales el 42,3% consideró la planificación financiera personal como baja, el 0,8% la considero como regular y ninguno lo consideró como alta.

Estos valores indican que al tener un nivel bajo con tendencia a regular de la planificación financiera personal habrá menores o regulares porcentajes de productividad laboral.

De acuerdo al objetivo específico 2: Explicar de qué forma la Gestión Financiera de Ingresos y Gastos personales interviene en la Productividad Laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios.

Tabla 14: Gestión financiera de ingresos y gastos personales y productividad laboral

Gestión financiera de ingresos y gastos personales	Productividad laboral					
	Regular		Alta		Total	
	F	%	f	%	f	%
Baja	31	23,8	42	32,3	73	56,2
Regular	43	33,1	14	10,8	57	43,8
Total	74	56,9	56	43,1	130	100

Fuente: Extraído del SPSS.

En la tabla 14 se aprecia que, de los 130 participantes en el estudio, 74 respondieron que existe una regular productividad laboral de los cuales el 23,8% consideró la gestión financiera de ingresos y gastos personales como baja, el 33,1% la considero como media o regular y ninguno la considero como alta.

De esta manera también se observa que 56 respondieron que existe una alta productividad laboral, de los cuales el 32,3% consideró la gestión financiera de ingresos y gastos personales como baja, el 10,8% la considero como regular y ninguno la consideró como alta.

Estos valores indican que al tener un nivel bajo con tendencia a regular de la gestión financiera de ingresos y gastos personales habrá menores o regulares porcentajes de productividad laboral.

De acuerdo al objetivo específico 3: Analizar cómo la Practica Financiera de Inversiones interviene en la Productividad Laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios.

Tabla 15: Practica financiera de inversiones y productividad laboral

Practica financiera de inversiones y productividad laboral	Productividad laboral					
	Regular		Alta		Total	
	F	%	f	%	f	%
Baja	32	24,6	45	34,6	77	59,2
Regular	42	32,3	11	8,5	53	40,8
Total	74	56,9	56	43,1	130	100

Fuente: Extraído del SPSS.

En la tabla 15 se aprecia que, de los 130 participantes en el estudio, 74 respondieron que existe una regular productividad laboral de los cuales el 24,6% consideró la practica financiera de inversiones y productividad laboral como baja, el 32,3% la considero como media o regular y ninguno la considero como alta.

De esta manera también se observa que 56 respondieron que existe una alta productividad laboral, de los cuales el 34,6% consideró la practica financiera de inversiones y productividad laboral como baja, el 8,5% la considero como regular y ninguno la consideró como alta.

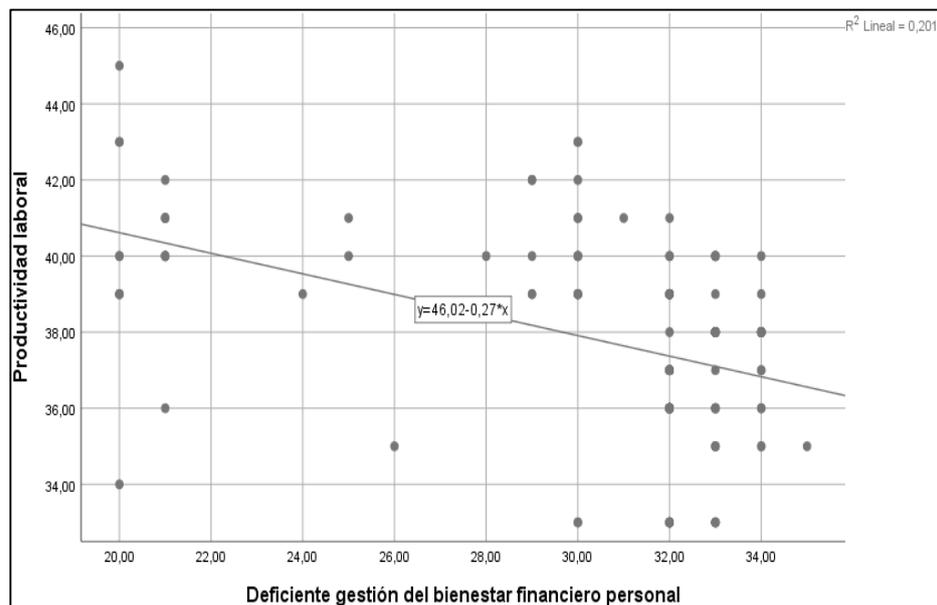
Estos valores indican que al tener un nivel bajo con tendencia a regular de la practica financiera de inversiones y productividad laboral habrá menores o regulares porcentajes de productividad laboral.

4.3. Prueba de hipótesis

Análisis inferencial

Análisis de relación entre dos variables cuantitativas

Antes de desarrollar el análisis estadístico es necesario verificar si existe relación entre las variables bienestar financiero personal y productividad laboral.



De acuerdo al diagrama de dispersión se pudo verificar que sí existe relación entre la variable bienestar financiero personal y productividad laboral

Así mismo mediante la Covarianza (S_{xy}) se verifico el tipo de relación:

$$S_{xy} = \frac{\sum x_i \cdot y_i}{n} - \bar{x} \cdot \bar{y}$$

$S_{xy} > 0$	La relación es directa
$S_{xy} < 0$	La relación es inversa
$S_{xy} = 0$	No existe relación

Se obtuvo un valor de:

Covarianza (S_{xy})	-0,1266581
-------------------------	------------

Entonces se pudo concluir que se tuvo una relación inversa.

Luego de corroborar la asociación como el tipo de relación, se pasó a realizar la prueba de normalidad de datos. En ese sentido se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnova ya que se tuvo una muestra mayor a 50.

Tabla 16: Prueba de ajuste de los puntajes obtenidos en las distintas dimensiones de bienestar financiero personal y productividad laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación financiera personal	,416	130	,000
Gestión financiera de ingresos y gastos personales	,376	130	,000
Practica financiera de inversiones	,368	130	,000
Bienestar financiero personal	,462	130	,000
Eficiencia	,498	130	,000
Eficacia	,487	130	,000
Adaptabilidad	,504	130	,000
Productividad laboral	,514	130	,000
Planificación financiera personal	,416	130	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Extraído del SPSS.

De acuerdo a la tabla 16 se observó que los valores obtenidos en la significancia son iguales a ,000 y $p < ,05$ estableciendo que los puntajes obtenidos de las variables corresponden a una distribución no normal, indicando que para la contratación de hipótesis general y específicas se aplicó la prueba no paramétrica de rho de Spearman.

De acuerdo a la hipótesis específica 1: Una deficiente gestión de la Planificación Financiera Personal afecta la Productividad Laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios

Tabla 17: Deficiente gestión de la planificación financiera personal y productividad laboral

Correlaciones			
		Deficiente gestión de la planificación financiera personal	Productividad laboral
Rho de	Coeficiente de correlación	1,000	-,440**
Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	130	130

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

Fuente: Extraído del SPSS.

De acuerdo a la tabla 17, se pudo verificar que se obtuvo un valor de -0,440 estableciendo una correlación media, además se hizo uso de un coeficiente de confianza del 95%, con un margen de error del 5% (0.05);

como la Significación asintótica (bilateral) es $0.000 < 0.05$, entonces se acepta la hipótesis específica, y se afirma que:

Una deficiente gestión de la planificación financiera personal afecta la productividad laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios.

De acuerdo a la hipótesis específica 2: Una deficiente gestión de la Gestión Financiera de Ingresos y Gastos personales afecta la Productividad Laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios.

Tabla 18: Deficiente gestión de la Gestión financiera de ingresos y gastos personales y productividad laboral

Correlaciones			
		Deficiente gestión de la Gestión financiera de ingresos y gastos personales	Productividad laboral
Rho de	Coeficiente de correlación	1,000	-,330**
Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	130	130

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

Fuente: Extraído del SPSS.

De acuerdo a la tabla 18, se pudo verificar que se obtuvo un valor de -0,330 estableciendo una correlación media, además se hizo uso de un

coeficiente de confianza del 95%, con un margen de error del 5% (0.05); como la Significación asintótica (bilateral) es $0.000 < 0.05$, entonces se acepta la hipótesis específica, y se afirma que:

Una deficiente gestión de la gestión financiera de ingresos y gastos personales afecta la productividad laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios.

De acuerdo a la hipótesis específica 3: Una deficiente gestión de la Practica Financiera de Inversiones afecta la Productividad Laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios.

Tabla 19:Deficiente gestión de la práctica financiera de inversiones y productividad laboral

Correlaciones			
		Deficiente gestión de la práctica financiera de inversiones	Productividad laboral
Rho de	Coeficiente de correlación	1,000	-,374**
Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	130	130

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

Fuente: Extraído del SPSS.

De acuerdo a la tabla 19, se pudo verificar que se obtuvo un valor de -0,374 estableciendo una correlación media, además se hizo uso de un coeficiente de confianza del 95%, con un margen de error del 5% (0.05);

como la Significación asintótica (bilateral) es $0.000 < 0.05$, entonces se acepta la hipótesis específica, y se afirma que:

Una deficiente gestión de la practica financiera de inversiones afecta la productividad laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios.

De acuerdo a la hipótesis general:

Ha: Una deficiente gestión del Bienestar Financiero Personal afecta la Productividad Laboral de los trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, periodo 2018.

Tabla 20: Deficiente gestión del Bienestar financiero personal y productividad laboral

Correlaciones			
		Deficiente gestión del Bienestar financiero personal	Productividad laboral
Rho de	Coeficiente de correlación	1,000	-,643**
Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
N		130	130

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

Fuente: Extraído del SPSS.

De acuerdo a la tabla 20, se pudo verificar que se obtuvo un valor de -0,643 estableciendo una correlación moderada, además se hizo uso de un

coeficiente de confianza del 95%, con un margen de error del 5% (0.05); como la Significación asintótica (bilateral) es $0.000 < 0.05$, entonces se acepta la hipótesis general, y se afirma que:

Una deficiente gestión del bienestar financiero personal afecta la productividad laboral de los trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, periodo 2018.

4.4. Presentación del análisis documental

Evaluación del Presupuesto Institucional de Apertura (PIA)

Se realizó la evaluación del PIA del año 2018 con el año 2017, con el fin de ver las variaciones de los montos asignados para el pago de los trabajadores CAS, además se comparó con el portal de consulta amigable del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), obteniendo los siguientes cuadros:

Detalle Sub-Genérica 1: PERSONAL ADMINISTRATIVO PLAZO

FIJO

Año	2018	2017	Variación
PIA	S/ 188,400.00	S/ 196,677.00	-4.10%
PIM	S/ 190,422.00	S/ 198,677.00	-4.35%

Fuente: Elaboración Propia

Por fuente de financiamiento de Recursos Ordinarios se le asignó para los trabajadores CAS, un menor presupuesto comparado al del año 2017, que varía en -4.10% en el PIA y en el Presupuesto Modificado en -4.35%.

Específica 1: PERSONAL ADMINISTRATIVO

Año	2018	2017	Variación
PIA	S/ 1,018,717.00	S/ 1,456,440.00	-42.96%
PIM	S/ 853,535.00	S/ 1,075,055.00	-25.95%

Fuente: Elaboración Propia

Por fuente de Recursos Directamente Recaudado, se le presupuesto para los trabajadores administrativos en el 2018 un menor monto, comparado al año 2017, la reducción es en -42.96% y en el Presupuesto Modificado -25.95%, en los montos por esta fuente, están incluidos los trabajadores administrativos nombrados y CAS, debido a que no se desglosa en la información del documento.

Análisis del Plan Estratégico Institucional (PEI)

El análisis del PEI de la Universidad que abarca el periodo 2017 -2021, nos muestra como está basando su proceso de desarrollo en la visión de futuro previamente establecido, en la que esta planteando alternativas de estrategia que permitan llegar a la visión de la universidad; para este propósito, ha reconocido una serie de estrategias que vinculan a los trabajadores CAS, en la consecución de estas metas. Para ello se muestran los ejes estratégicos y objetivos:

Eje Estratégico 1: Gestión del Potencial Humano y Bienestar de la Comunidad Universitaria

OBJETIVO ESTRATEGICO: Fortalecer la cultura organizacional de la UNASAM.			
INICIATIVA: 1. Programa de práctica de valor y filosofía institucional.		RESPONSABLE: Julio Henostroza	
META: 60% de trabajadores capacitados al final del programa.	COSTO DE LA INICIATIVA: S/. 10.000	FECHA DE INICIO: Junio del 2017	FECHA FIN: Diciembre del 2017
ACTIVIDADES		FECHA DE INICIO	FECHA FIN
1. Reunión de coordinación entre la alta dirección planificación y RRHH a fin de establecer un plan de trabajo para la realización de este programa.		Junio del 2017	Diciembre del 2017
2. Ejecutar el programa de práctica de valores y filosofía.		Junio del 2017	Diciembre del 2017
3. Establecer un comité de evaluación del programa.		Junio del 2017	Diciembre del 2017
4. Establecer una reunión de retroalimentación del programa para corregir los errores.		Junio del 2017	Diciembre del 2017
5. Elaborar los informes correspondientes y realizar la medición de resultados.		Junio del 2017	Diciembre del 2017

Fuente: Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017 – 2021 - UNASAM

Eje Estratégico 2: Gestión Académica Orientada a la Excelencia, Eficiencia y Calidad

OBJETIVO ESTRATEGICO: Lograr la acreditación de las escuelas profesionales			
INICIATIVA : 1. Capacitación de docentes, estudiantes y personal administrativo en temas de acreditación y autoevaluación		RESPONSABLE: Oficina General de Calidad Universitario	
META: Capacitar el 80% de docentes y 60 % de personal administrativo.	COSTO DE LA INICIATIVA: S/ 60.000.00	FECHA INICIO: 12-01-2017	FECHA FIN: 20-12-2021
ACTIVIDADES		FECHA INICIO	FECHA FIN
Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria		12-01-2017	20-12-2021
Introducción al Modelo de Licenciamiento y su implementación en el Sistema Universitario Peruano		12-01-2017	20-12-2021
Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de la Universidad Peruana – Introducción		12-01-2017	20-12-2021
Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de la Universidad Peruana- Gestión Estratégica		12-01-2017	20-12-2021
Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de la Universidad Peruana- Formación Integral		12-01-2017	20-12-2021
Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de la Universidad Peruana- Soporte Institucional		12-01-2017	20-12-2021
Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de la Universidad Peruana- Resultados		12-01-2017	20-12-2021

Fuente: Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017 – 2021 – UNASAM

Eje Estratégico 3: Modernización de la gestión institucional orientada a resultados

OBJETIVO ESTRATEGICO: Optimizar los procesos administrativos			
INICIATIVA: Asignar presupuestos para la mejora de procesos críticos.		RESPONSABLE: Oficina General de Administración	
META: 55% Procesos Administrativos	COSTO DE LA INICIATIVA: 20,000	FECHA INICIO: 2017	FECHA FIN: 2021
ACTIVIDADES		FECHA INICIO	FECHA FIN
Gestionar recursos para cumplir el plan de capacitación del personal administrativo.		2017	2021
Ejecutar el programa de plan de Capacitación del personal administrativo.		2017	2021
Establecer un Comité para la evaluación del personal administrativo.		2017	2021
Establecer una retroalimentación sobre el plan de capacitación del personal administrativo.		2017	2021
Elaborar los informes correspondientes con la medición de resultados de plan de capacitación.		2017	2021

Fuente: Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017 – 2021 - UNASAM

Eje Estratégico 3: Concertación para una gestión sostenible

OBJETIVO ESTRATEGICO: Mejorar la identidad institucional de la comunidad universitaria.			
INICIATIVA: Establecer programas de incentivos que premien el buen desempeño.		RESPONSABLE: Julio Henostroza	
META: Mejorar los indicadores de desempeño en un 15%	COSTO DE LA INICIATIVA: S/, 10.000	FECHA DE INICIO: Junio del 2017	FECHA FIN: Diciembre del 2017
ACTIVIDADES		FECHA DE INICIO	FECHA FIN
1. Reunión de coordinación entre alta dirección con la Oficina De Planificación y RRHH a fin de establecer el plan de trabajo para la realización de programa de capacitación y gestión para directivos.		Enero del 2017	Diciembre del 2021
2. Ejecución de programa de capacitación en liderazgo en gestión para directivos.		Enero del 2017	Diciembre del 2021
3. Establecer un comité de evaluación.		Enero del 2017	Diciembre del 2021
4. Establecer una reunión de retro alimentación para subsanar posibles errores, adoptando posibles aportes externos o del personal involucrado.		Enero del 2017	Diciembre del 2021
5. Elaborar los informes del cumplimiento y medición de resultados.		Enero del 2017	Diciembre del 2021

Fuente: Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017 – 2021 - UNASAM

OBJETIVO ESTRATEGICO: Mejorar la identidad institucional de la comunidad universitaria			
INICIATIVA: 1. Programa de bienestar universitario.		RESPONSABLE: Elizabeth Vélez	
META: Implementar un programa de universidades saludables. Programa de reforma de vida.	COSTO DE LA INICIATIVA: S/. 50.000	FECHA DE INICIO: Enero del 2017	FECHA FIN: Diciembre del 2021
ACTIVIDADES		FECHA DE INICIO	FECHA FIN
1. Elaboración del plan universidades saludables.		Enero del 2017	Diciembre del 2021
2. Ejecución e implementación del programa universidades saludables.		Enero del 2017	Diciembre del 2021
3. Monitoreo, supervisión de las actividades del programa universidades saludables.		Enero del 2017	Diciembre del 2021
4. Ejecución del programa universidades saludables.		Enero del 2017	Diciembre del 2021
5. Evaluación del programa universidades saludables.		Enero del 2017	Diciembre del 2021
6. Renovación del convenio con ESSALUD para el programa de reforma de vida		Enero del 2017	Diciembre del 2021

Fuente: Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017 – 2021 – UNASAM

Evaluación del Plan Operativo Institucional

Se realizó la evaluación del Plan Operativo Institucional, de la UNASAM, teniéndose como objetivo verificar y medir el grado de cumplimiento de las metas físicas y financieras de cada una de las actividades operativas que se han propuesto desarrollar las diferentes unidades académicas, administrativas y de producción que conforman a su vez individualmente los centros de costos.

Del resultado de la evaluación, obtenemos los datos presentados en la siguiente tabla:

Avance físico promedio ponderado de Actividades operativas por centro de costo.

Centro de costo	Actividades operativas POI vigente			Porcentaje promedio de avance 1/
	N° total	N° de AO sin seguimiento	Monto programado total en S/.	
Rectorado Oficina	11	0	271,096	101%
Oficina de Control Interno	7	0	73,000	100%
Dirección General de Administración	16	0	7,416,012	99%
Dirección de Abastecimientos y Servicios Auxiliares	12	0	30,000	299%
Dirección de Bienestar Universitario	8	8	23,000	0%
Dirección de Recursos Humanos	8	0	25,000	124%
Procuraduría Universitaria	2	0	10,000	43%
Secretaría General	0	8	159,671	0%
Oficina General de Imagen Institucional	6	0	25,000	37%
Oficina General de Planificación Presupuesto	7	0	64,521	78%
Oficina General de Asesoría Jurídica	5	0	123,091	26%
Oficina General de Responsabilidad Social Universitaria	12	12	40,000	0%
Oficina General de Desarrollo Físico	33	0	21,805,578	46%
Oficina General de Tecnologías de la Información, Sistemas y Estadística	8	0	25,000	6%
Oficina General de Pre Inversión	4	0	686,533	22%
Dirección de Gestión Ambiental, Defensa Civil y Bioseguridad	11	0	10,000	111%
Vicerrectorado Académico	31		620,461	96%
Oficina General de Estudios	15	9	131,665	50%
Dirección Académica de Estudios Generales	9	0	20,001	0%
Oficina General de Admisión	2	0	11,500	100%
Oficina General de Servicios Académicos y Publicaciones	3	0	23,000	245%
Unidad de Biblioteca Central	5	0	23,000	38%
Oficina General de Calidad Universitaria	2	0	18,000	63%
Vicerrectorado de Investigación	7	1	196,865	77%
Dirección del Instituto de Investigación	16	10	439,553	42%
Escuela de Post Grado	15	0	1,087,941	107%
Facultad de Ciencias Médicas	10	0	4,538,360	97%
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	11	0	1,814,982	99%
Facultad de Ciencias Sociales, Educación y Comunicación	15	0	4,845,219	99%
Facultad de Administración y Turismo	13	0	2,120,929	98%
Facultad de Economía y Contabilidad	15	0	3,107,578	99%
Facultad de Ciencias	16	0	6,595,586	100%
Facultad de Ingeniería de Minas Geología y Metalurgia	10	0	1,069,813	97%
Facultad de Ciencias del Ambiente	10	0	2,041,223	99%
Facultad de Ingeniería de Industrias Alimentarias	8	0	1,503,124	99%
Facultad de Ingeniería Civil	12	0	2,405,709	100%
Facultad de Ciencias Agrarias	9	0	2,335,127	99%
Planta Concentradora de Minerales Santa Rosa	9	9	19,417	0%
CIE Cañasbamba	16	0	299,128	58%
CIE Allpa Rumi	9	9	38,960	0%
CIE Tingua	13	0	1,387,579	40%
CIE Tuyu Ruri	4	4	42,205	0%
CIE COCIAP	15	15	885,831	0%
Laboratorio de Física	3	0	4,363	100%
Laboratorio de Química	2	0	23,000	40%
Laboratorio de Biología	2	0	17,200	55%
Laboratorio de la FIIA	1	0	20,000	69%
Centro Pre Universitario	17	0	1,199,913	30%
Centro de Idiomas	5	1	618,690	105%
Laboratorio de Calidad Ambiental	12	0	963,765	29%
Comedor Universitario	1	0	1,356,767	44%
Comisión Central de Admisión	2	0	142,000	100%
Total	503	58	72,755,956	76%

Fuente: Plan Operativo Institucional (POI) 2018 – UNASAM

Se observa en la tabla que los órganos institucionales de la Universidad considerados también como centros de costos, presentan un bajo porcentaje de avance, siendo estos: la Dirección de Bienestar Universitario, Secretaría General, Oficina General de Responsabilidad Social Universitaria, Oficina General de Tecnologías de la Información, Sistemas y Estadística, Dirección Académica de Estudios Generales, Tuyu Ruri y el COCIAP, son los centros de costos que no registran ejecución, debido a incumplimiento de metas y objetivos, como también a la falta de presentación de avance de metas físicas y financieras. Complementariamente a esta evaluación, la parte faltante de este conjunto de centros de costos con metas por debajo de la media, se debe probablemente a que puedan estar teniendo dificultades en la realización de sus actividades de operación, y por ende la forma en que obtienen su información financiera.

En síntesis, en el año 2018 existieron órganos que no presentan ejecución, y son 9 órganos de un total de 52, y los que presentan una ejecución que se aproxima al porcentaje óptimo son 32 órganos institucionales de 52, más de la mitad del total. Además, el avance en porcentaje de todas las actividades, muestra un 76%, demostrando que no existe una productividad completa.

La Dirección de Planificación, como ente formulador del POI, indica que la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo tiene muchas dificultades para formular los planes de trabajo, por cuanto no se aprecia participación del personal directamente involucrado en la obtención de

objetivos, el proceso de formulación y programación presupuestaria en la mayoría de centros de costos recae en personal con el perfil no adecuado.

Análisis de la planilla de remuneraciones

De acuerdo al análisis de la planilla de remuneraciones, se encontró que el 87% de los trabajadores que son 169 de un total de 195, poseen la remuneración mínima vital, S/ 930.00, 25 de los trabajadores superan este monto, la remuneración más alta en la planilla está en S/ 2,100.00 soles y la menor retribución corresponde a un solo trabajador con S/ 682.00. En razón a la primera noción de la planilla de remuneraciones, podemos denotar una aceptación en la retribución laboral, ya que la mayoría de los trabajadores percibe la remuneración mínima vital.

En cuanto a los descuentos que figuran en la planilla, es principalmente por retenciones judiciales y deducción de entidades bancarias y financieras, que comprometen en promedio casi el 46% de la remuneración que perciben.

4.5. Interpretación y discusión de resultados, según cada una de las hipótesis

Con respecto a la hipótesis general que señala que una gestión deficiente del Bienestar Financiero Personal afecta la Productividad Laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, periodo 2018; los resultados hallados en base a un valor de -0,643 permitieron establecer una correlación moderada, con un coeficiente de confianza del 95%, un margen de error del 5% (0.05) y una significación

asintótica (bilateral) es $0.000 < 0.05$, en base a estos datos se acepta la hipótesis general, y se afirma que una deficiente gestión del bienestar financiero personal afecta la productividad laboral de los trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, periodo 2018; así mismo tras el análisis documental del Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), se determinó que, para el año 2018 la UNASAM, destino un menor presupuesto para la atención de las remuneraciones del trabajador CAS, hecho que repercute en los ingresos de los mismos y a poder solventar los gastos que pueda tener, como son la canasta básica familiar, gastos personales, entre otros, y que además no permitieron ahorrar, determinar metas financieras, etc. a los trabajadores como lo demuestra la encuesta realizada. El PIA, muestra también una ejecución de gasto del 54.7% equivalente a S/ 61, 770,942.00 de S/ 112, 830,242.00 presupuestado, teniendo así para el año 2018 un rendimiento medio en su gestión. El Plan Estratégico Institucional (PEI), refuerza la información que existe en relación a la demora de los pagos de los trabajadores CAS que influye en el bienestar financiero, y apunta a mejorar ese aspecto en su Eje Estratégico 3 Modernización de la gestión institucional orientada a resultados, poniéndose como meta: optimizar el 55% Procesos Administrativos hasta el 2021, con ello ayudaría también a mejorar su productividad ya que el objetivo del eje estratégico apunta a asignar un presupuesto de S/ 20,000.00 soles, para capacitar a los administrativos en su labor y así beneficiar más a los usuarios. El plan operativo institucional (POI) determina que el porcentaje de avance de las

actividades operativas que tienen los centros de costos se encuentran parcialmente deficientes en algunas áreas como la Dirección de Bienestar Universitario y otras en un nivel crítico como la Oficina General de Tecnologías de la Información, Sistemas y Estadística con un avance de 6% de sus actividades de operación durante el año 2018, cabe mencionar que la deficiencia de áreas de apoyo, genera dificultades al momento de la realización de los procesos administrativos en otras áreas y por ende insatisfacción en los usuarios. Del Análisis de las planillas de remuneraciones, se observó que 169 trabajadores del total de 195, perciben la Remuneración Mínima Vital, que en relación a los descuentos que poseen, les resulta un ingreso muy bajo, aproximadamente S/ 515.16 soles, de ello hace falta hacer descuentos de la canasta básica familiar y otros gastos, que merman el bienestar financiero de los trabajadores; repercutiendo de forma directa en su productividad. Estos resultados además concuerdan con la investigación de Vallejo y Martínez (2016) quienes concluyen en su trabajo que los integrantes de la comunidad en estudio presentaron menor nivel de bienestar financiero debido a que se preocupan por cubrir sus responsabilidades financieras, motivo por el cual se encuentran en permanente estrés, situación que afecta a la salud de los miembros de la comunidad educativa estudiada.

En cuanto a la hipótesis específica que menciona que una gestión deficiente de la Planificación Financiera Personal afecta la Productividad Laboral de los trabajadores CAS; en los resultados hallados se obtuvo un valor de -0,440 estableciendo una correlación media, además se hizo uso

de un coeficiente de confianza del 95%, con un margen de error del 5% (0.05); como la Significación asintótica (bilateral) es $0.000 < 0.05$, entonces se acepta la hipótesis específica, y se afirma que una deficiente gestión de la planificación financiera personal afecta la productividad laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios. A su vez tras el análisis documental realizado a la planilla de remuneraciones nos muestra a los trabajadores con varios tipos de descuentos entre los que más altos se encuentran son las retenciones judiciales y los descuentos por parte de entidades bancarias, resultado de una mala planificación del trabajador con respecto a su remuneración y que afecta en mayor medida la baja productividad que se está obteniendo en la universidad, de acuerdo al Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), la menor asignación que tuvieron los trabajadores con respecto al año anterior, pudo mermar la capacidad de los trabajadores CAS, en primer lugar con la gestión de sus gastos y después a poder ahorrar y generar metas con el restante de su remuneración, ocasionando una baja productividad que se refleja en la baja capacidad de gasto de la universidad, entre otros problemas. Dichos resultados se contrastan con la investigación realizada por Vallejo y Martínez (2016) quienes manifiestan que el modelo de plan financiero personal permite lograr los objetivos planteados debido a que este se desarrolla en base al conjunto de habilidades personales para la obtención de los recursos financieros. Estos señalaron que el plan financiero se ve efecto a la finanza personal, la gestión de activos e inversiones, el endeudamiento, el efectivo, el riesgo tributario y la gestión de la jubilación

y sucesión, los cuales se observa que afectan la calidad de vida del trabajador y por lo tanto repercuten en cuanto a su productividad.

En relación a la hipótesis específica la cual señala que una deficiente gestión de la Gestión Financiera de Ingresos y Gastos personales afecta la Productividad Laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios; con respecto a los resultados se halló un valor de -0,330 estableciéndose una correlación media, además se hizo uso de un coeficiente de confianza del 95%, con un margen de error del 5% (0.05); como la Significación asintótica (bilateral) es $0.000 < 0.05$, entonces se acepta la hipótesis específica, y se afirma que una deficiente gestión financiera de ingresos y gastos personales afecta la productividad laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios, a su vez tras el análisis realizado a la planilla de remuneraciones de los CAS, sobre el dinero que gestionan después de las deducciones tenemos que si promediamos todas las remuneraciones del personal CAS nos da un monto de S/ 951.19 soles de los cuales deduciremos los descuentos de la planilla que en promedio por trabajador es aproximadamente S/ 515.16 soles, a ello le agregaremos la canasta básica familiar que se encontraba en el 2018 en S/ 338.00 soles, resultado a ello tenemos un resultado de S/ 98.03 soles, monto demasiado bajo del el trabajador tendrá que gestionar inteligentemente para sobrellevar sus gastos restantes. El Plan Estratégico Institucional (PEI), en atención a ello, propone mejorar la identidad institucional de la comunidad universitaria, con los incentivos a los trabajadores para que puedan corresponder su labor con más compromiso,

mejorando su productividad y a la vez mejorar su bienestar financiero. Estos resultados se contrastan con los hallados por Huamán (2019) quien manifiesta que en su investigación halló que el 29% de mujeres de entre 25 y 34 años de edad, que representan el 32% de los que trabajan en el sector público, presentan bajos niveles de productividad, ya que un 25% de ellas tiene hijos, es decir que la presencia de hijos trae consigo un rendimiento medio y bajo, debido a que se hace necesaria una adecuada administración de gastos en el hogar y consecuentemente sufren de estrés financiero.

Con respecto a la hipótesis específica la cual señala que una deficiente gestión de la Practica Financiera de Inversiones afecta la Productividad Laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios; respecto a los resultados hallados se obtuvo un valor de $-0,374$ estableciendo una correlación media, además se hizo uso de un coeficiente de confianza del 95%, con un margen de error del 5% (0.05); como la Significación asintótica (bilateral) es $0.000 < 0.05$, entonces se acepta la hipótesis específica, y se afirma que: Una deficiente gestión de la práctica financiera de inversiones afecta la productividad laboral del trabajador por Contratación Administrativa de Servicios; así mismo mediante el análisis de la planilla de remuneraciones se demuestra que, si bien la remuneración es mayor que el gasto de la canasta básica familiar por persona, está existiendo montos elevados en los descuentos, generados por los trabajadores que no tienen buena gestión de sus créditos bancarios mayormente, debido a ello el trabajador no puede tener una adecuada

práctica de inversiones y también pueda dificultarse el aumento de su patrimonio. Del Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), nos refleja la baja ejecución del gasto que tuvo la universidad, hecho que refleja la imposibilidad de la institución, en poder generar mayores inversiones que le puedan generar ingresos adicionales, que en el largo plazo puedan ayudar a mejorar las remuneraciones de los trabajadores y así ellos puedan realizar inversiones que puedan repercutir en un mejor bienestar financiero, reflejando además en una buena productividad en la universidad. Estos resultados son contrastados con los de Vallejo y Martínez (2016) quienes manifiestan que aquellas personas que presentaron un nivel de bienestar financiero bajo y que se preocupan por cubrir sus responsabilidades financieras, se encuentran en permanente estrés, es decir que las malas prácticas financieras que estos vienen manejando los hacen responsables de los pagos y deudas que tienen que cumplir, hecho que coincide con la presente investigación debido a que se observó que el personal posee un monto considerable de descuentos que genera una deficiencia en la gestión de la práctica financiera de inversiones. Con respecto a la teoría hallada IPSOS Perú (2018) manifiesta que los problemas financieros personales son un mal que aqueja a los hogares peruanos debido a que muchos trabajadores han vivido presionados por los gastos diarios, a su vez se observa que el aumento de las deudas de los consumidores y la presentación de quiebras también son evidencia de este hecho por lo que se puede concluir que estos problemas disminuyen el bienestar financiero personal de un trabajador en el centro

laboral y reducen su productividad laboral. A partir de lo expuesto, se puede explicar que a los trabajadores se les impide el crecimiento económico mediante la inversión en algún tipo de negocio, adicional a ello, estos cuentan con ingresos insuficientes para mejorar su calidad de vida, debido a que en algunos casos se encuentran sujetos a pagos de préstamos personales; por lo que el personal opta el desarrollar trabajos externos que le permitan cumplir con sus obligaciones financieras, repercutiendo así en su productividad laboral.

5. CONCLUSIONES

General

La investigación demuestra que la relación surgida del bienestar financiero que brinda la universidad a sus trabajadores CAS y la consecuente repercusión en la productividad, no es la deseada por los trabajadores ya que no se encuentra en un nivel óptimo, la que no le permite generar al trabajador satisfacción con su entorno laboral, además como institución, la universidad, no concreta el aumento del bienestar financiero, por las inadecuadas acciones de planificación orientadas al pago y desarrollo financiero personal que posee para con ellos, corroborado en el PIA, el PEI, el POI y la Planilla de Remuneraciones del Personal CAS, lo cual da como consecuencia que el personal no consiga un crecimiento tanto económico como social que les haga percibir que el trabajo que efectúan en la institución está correspondiendo con su estabilidad financiera, generando en ellos preocupación y ansiedad que repercute en su productividad, siendo los usuarios los más vulnerables antes la baja productividad en los servicios recibidos de los trabajadores CAS en las distintas áreas en que laboran.

Específica N.º 01

La planificación financiera del trabajador CAS no contribuye significativamente en su productividad, debido a que el trabajador tiene poca ayuda e interés por parte de la universidad, en la mejora de su situación financiera personal, por ello no ha podido dar solución al poco bienestar financiero que poseen según la encuesta realizada a los afectados, así mismo quedo demostrado ello en el bajo presupuesto que se le asignó al pago de los

trabajadores CAS, que entre el 2017 y 2018, variaron en -4.18%, además debido al lento proceso documentario y a la baja disponibilidad presupuestaria en el pago de la retribuciones, estos se ven atrasados en algunos meses como lo mencionan los trabajadores CAS, afectando a estos en sus gastos mensuales, posibles eventualidades, sus metas personales a corto plazo y a poder ahorrar, además se genera en los trabajadores preocupación en realizar el seguimiento de sus pagos, ocasionando disconformidades en su rendimiento o en su defecto laboren de manera mecánica sin intentar mostrar un desempeño sobresaliente en el cumplimiento de sus funciones. Este problema subsiste en el tiempo también con los nuevos trabajadores que se incorporan y no se ven motivados a lograr una alta productividad.

Específica N.º 02

Se determinó que a falta de un análisis y evaluación en la gestión de las remuneraciones y el no cumplimiento integral de los objetivos estratégicos planteados en el PEI, en la que involucran incentivos por desempeño, los trabajadores no se encuentran conformes con su situación financiera, ya que el 87% de los trabajadores percibe la Remuneración Mínima Vital, de las cuales han de descontar la canasta básica familiar, que durante el 2018 fue por un monto de S/ 338.00 soles y los descuentos por seguros, deudas bancarias, judiciales, etc. Consecuencia a ello los trabajadores no pueden llevar una buena administración de sus ingresos y gastos personales que puedan tener, como son: pasajes, almuerzos, etc., generándoles estrés financiero y la no consecución de los objetivos y metas que se proyectan además de afectar el desempeño adecuado de cada uno de ellos en sus áreas respectivas.

Especifica N.º 03

Finalmente, en base al análisis del POI se identificó que la falta de inversión permanente por parte de la universidad en activos que generen beneficios, tales como plantas de producción y centros similares; imposibilitan la generación de más ingresos a la universidad que puedan beneficiar a los trabajadores, sin embargo las prácticas financieras se enfocan más en gastos académicos y gastos para lograr el licenciamiento, a pesar de que se cuentan con recursos financieros y la sostenibilidad necesaria para mejorar los centros de producción existentes, no se dan las acciones necesarias para lograr ello, consecuentemente esto se ve reflejado en la situación financiera personal de los trabajadores, a los cuales de una u otra manera se les impide un crecimiento económico de modo que no cuenta con excedente de dinero para realizar prácticas de inversiones en algún tipo de negocio o formas de realizar inversiones en instrumentos financieros, etc.

6. RECOMENDACIONES

En base a los objetivos planteados se expresan las siguientes recomendaciones:

- 6.1.** Al Rectorado y a la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Santiago Antúnez, tomar acciones mejora en el bienestar financiero del personal en base a una buena planificación financiera que contemplen planes y estrategias en cuanto a la no demora en los pagos y a un posible aumento de ello, mediante la ejecución de programas de incentivos que premien el buen desempeño que figura en el PEI, además de proporcionarles capacitaciones para optimizar los procesos administrativos, en cuanto a la asignación de recursos presupuestarios para la mejora de los procesos críticos como la atención a los usuarios.
- 6.2.** A la Dirección de Recursos Humanos, implementar políticas internas de mejora de rendimiento de los trabajadores en base a una aplicación continua y sistematizada de teorías como la pirámide de Maslow, teorías del ahorro, etc. acompañado de programas de capacitación de modo que sirva como herramienta en la mejora de la planificación financiera personal. Además de influenciar en una cultura organizacional con programas de capacitación para liderazgo y ética profesional, que beneficiara el trabajo en equipo y la atención a los usuarios.
- 6.3.** A la Dirección General de Administración, velar por el oportuno pago de los trabajadores, así como proporcionarles, su boleta de pago oportunamente o instarlos a pedirlo en la unidad de tesorería, para así poder llevar el control de sus ingresos y gastos, a la Dirección de Recursos Humanos trabajar arduamente con el Banco de la Nación y su Plan

Nacional de Educación Financiera, que involucran capacitaciones para que los trabajadores puedan usar bien sus créditos, beneficios bancarios, etc. y al largo plazo sus opciones para su jubilación, además a la Dirección de Bienestar Universitario dar cumplimiento a sus objetivos estratégicos que vinculan programas de atención médica, psicológica, odontológica, descartes de hipertensión, glucosa, triglicéridos, etc. Que posibilitaran la mejora en su productividad, así como el ahorro que se generan al no hacerlo en un consultorio privado.

6.4. A la Oficina General de Centros de Producción de Bienes y Servicios a optar por la toma de decisiones políticas de inversión y financiamiento, como lo realizan algunas universidades en relación a la creación de centros como: centros textiles, centro de servicios y elaboración de proyectos de inversión, centros editoriales, centros de asesoría jurídica, etc. ya que en el momento solo cuenta con el COCIAP y el Centro de Idiomas, además que la creación de estos nuevos centros de producción a la universidad le generaran ingresos extraordinarios con las que podrá apoyar el pago de las remuneraciones de los trabajadores CAS. A la Dirección de Recursos Humanos Capacitar en temas de inversión a los trabajadores, mediante acciones conjuntas con la Bolsa de Valores de Lima en su programa “Aprende a invertir en la Bolsa” y “La Bolsa te Visita”, en la cual las instituciones que lo soliciten, serán instruidas en temas como el funcionamiento de la Bolsa de Valores y lo que se necesita saber antes de realizar una inversión, de manera personalizada y en su misma institución, para así mejorar sus ingresos y su productividad.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Abad, J. (s.f.). Economía y finanzas internacionales. Obtenido de <http://puceae.puce.edu.ec/efi/index.php/economia-internacional/14-competitividad/248-el-consumo-y-su-importancia-economica>.
- Álvarez, R. (2017). *Gestión financiera e indicadores de gestión de la banca universal venezolana*. Zulia: Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales.
- Baum, A. (1990). Stress, Intrusive Imagery, and Chronic Distress. *Health Psychology*, Vol. 6, pp. 653-675.
- Becerril, A. (2015). Salud, Burnout y estrés en ámbitos laborales. Una revisión sistemática. *Psicología y Salud*, 147-155.
- Burbano, A. (2005). *Presupuesto enfoque de gestión, planeación y control de recurso*. Colombia: McGraw-Hill.
- Callejo, J. (1994). Modelos de comportamiento del consumidor: a propósito de la motivación, Política y Sociedad. *Revista de la Universidad Complutense*, 93-110.
- Córdoba, M. (2007). *Gerencia financiera empresarial*. Colombia: ECOE Ediciones.
- Duarte, L., Rosado, Y., & Basulto, J. (2014). Comportamiento y Bienestar financiero como factores competitivos en el personal académico de una institución de educación superior. *Mercados y Negocios*, 129-146.
- El ahorro y sus determinantes. (s.f.). Obtenido de http://campus.usal.es/~ehe/anisi/Modelizacion_II/Laura/trabajos/Ahorro.pdf.

- Felix, G., & Riggs, J. (1983). Productivity measurement by objectives. *National Productivity Review*, 386.
- Figueroa, O. (2009). Las finanzas personales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 123 -144.
- Fuenzalida, M. (2009). *Riesgo financiero e los hogares*. Chile: Economía Chilena.
- García, J. (2011). Hacia un nuevo sistema de indicadores de bienestar. Realidad, Datos y Espacio. *Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 78-95.
- García, J. (2016). *Las finanzas personales, un concepto que va más allá de su estructura estado del arte periodo 2006-2016*. Colombia: Universidad EAFIT.
- Gitmain, M. (2007). *Principios de administración financiera*. México: Pearson.
- Grupo Financiero Base. (28 de 08 de 2017). Obtenido de <https://blog.bancobase.com/cuales-son-los-temas-mas-importantes-en-las-finanzas-personales>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Huamán, E. (2019). *Bienestar financiero personal, productividad laboral, estrés financiero en Cusco– 2018*. (Tesis de maestría). Universidad ESAN, Lima.

- Huselid, M. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 635-672.
- INEI (2017) *Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2007-2016*. Lima, agosto 2017.
- Judson, A. (1984). Productivity strategy and business strategy: two sides of the same coin. *Strategic Management*, 103-115.
- Krajewski, L., Ritzman, L., & Malhotra, M. (2013). *Administración de operaciones: procesos y cadena de suministro*. México: Pearson Educación.
- Kotler, P. (2003). *Introducción al marketing*. México: Editorial Prentice Hall.
- Muckler, F. (1982). *Evaluating productivity*. New Jersey: Human Performance and Productivity.
- Moreno, J. (2003). *Planeación financiera*. México: CECSA (Compañía Editorial Continente).
- Ortiz, F. (2005). *Gerencia financiera y diagnóstico financiero*. Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Peumans, H. (1977). *Valoración de proyecto de inversión*. Barcelona: Ediciones Deusto S.A.
- Pierce, C., Byrne, D., & Aguinis, H. (1996). Attraction in organizations: A model of workplace romance. *Journal of Organizational Behavior*, 5-32.
- Raccanello, K. (2014). Educación e inclusión financiera. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 119-141.

- Reche, V. (2011). *Finanzas personales para dummies*. Barcelona: Para Dummies.
- Robles, M. (2015). *Niveles de ansiedad que presentan los trabajadores del organismo*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango.
- Rojas, M. (2017). Definición de un modelo para la planeación financiera personal aplicado al caso colombiano. *Revista Ingenierías Universidad de Medellín*, 16-17.
- Ross, S. (2006). *Fundamentos de finanzas corporativas*. México: McGraw-Hill.
- Sandro, B. (2017). *Educación financiera en estudiantes universitarios de una universidad del departamento de Junín - 2017*. Junín: (Tesis de maestría).
- Tarragó, F. (1986). *Fundamentos de economía de la empresa*. Autor-Editor.
- Vallejo, L., & Martínez, M. (2016). Perfil de bienestar financiero: aporte hacia la mejora de una comunidad inteligente. *Investigación Administrativa*, 82-95.
- Veblen, T. (2002). Teoría de la clase ociosa. *Fondo de Cultura*, 117-118.
- Vicent, B. (1998). *El consumo, un análisis sociológico. Las estructuras del consumo y los grupos sociales en la región metropolitana de Barcelona*. Barcelona: CEDECS Editorial.
- Williams, F. (1982). Introduction: financial counseling. *Guidelines to financial counseling with crisis intervention and consumer economics education*.

ANEXOS

8. ANEXOS

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable independiente: Bienestar Financiero Personal	Diseño: No experimental – longitudinal. Tipo: Aplicada. Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Descriptivo – explicativo. Población: 195 trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de la UNASAM, 2018. Muestra: 130 trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de la UNASAM, 2018. Instrumentos: Análisis documental y encuesta. Procesamiento: Los datos fueron procesados por el software SPSS 25, para la prueba de la hipótesis.
¿Cómo interviene El Bienestar Financiero Personal en La Productividad Laboral de los trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, periodo 2018?	Explicar en qué medida interviene El Bienestar Financiero Personal en la Productividad Laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, periodo 2018	Una gestión deficiente del Bienestar Financiero Personal afecta la Productividad Laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, periodo 2018.	Dimensiones	
			X1. Planificación Financiera Personal	
			X2. Gestión Financiera de Ingresos y Gastos Personales	
			X3. Practica Financiera de Inversiones	
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicos:	Variable dependiente: Productividad Laboral	
			Dimensiones	
1. ¿De qué manera la Planificación Financiera Personal interviene en la Productividad Laboral de los trabajadores CAS?	1. Explicar de qué manera la Planificación Financiera Personal interviene en la Productividad Laboral de los trabajadores CAS	1. Una gestión deficiente de la Planificación Financiera Personal afecta la Productividad Laboral de los trabajadores CAS	Y1: Eficiencia	
2. ¿De qué forma la Gestión de Ingresos y Gastos Personales interviene en la Productividad Laboral de los trabajadores CAS?	2. Explicar de qué forma la Gestión de Ingresos y Gastos Personales intervienen en la Productividad Laboral de los trabajadores CAS	2. Una gestión deficiente de la Gestión de Ingresos y Gastos Personales afecta la Productividad Laboral de los trabajadores CAS	Y2: Eficacia	
3. ¿Cómo la Práctica de Inversiones interviene en la Productividad Laboral de los trabajadores CAS?	3. Analizar cómo la Practica de Inversiones interviene en la Productividad Laboral de los trabajadores CAS	3. Una gestión deficiente de la Práctica de Inversiones afecta la Productividad Laboral de los trabajadores CAS.	Y3: Adaptabilidad	

Fuente: Elaboración propia.

Instrumentos de recolección de datos

**ESCALA VALORATIVA DEL BIENESTAR FINANCIERO PERSONAL
DE LOS TRABAJADORES POR CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA
DE SERVICIOS (CAS) DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO
ANTÚNEZ DE MAYOLO, PERIODO 2018**

Fecha:

ID:

Esta encuesta es de carácter anónimo y personal, tiene como objetivo explicar en qué medida interviene el bienestar financiero personal en la productividad laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, periodo 2018.

INSTRUCCIONES: Coloque un aspa (x) sobre el recuadro correspondiente a su respuesta para cada uno de los enunciados propuestos.

Se le agradece que responda con la mayor transparencia de acuerdo a su criterio, no existen respuestas correctas o incorrectas, responda de acuerdo a su percepción en este momento sobre el enunciado propuesto, se deben responder todas las preguntas.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

Opciones de respuesta		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
SOBRE BIENESTAR FINANCIERO PERSONAL						
Dimensión: Planificación financiera personal						
1	Los ingresos percibidos le son suficientes para generar ahorros					
2	Los ahorros con los que cuenta le son generalmente suficientes para afrontar futuras necesidades					
3	Logra determinar sus metas financieras a detalle					
4	Le es fácil el identificar las prioridades de sus metas financieras					
Dimensión: Gestión financiera de ingresos y gastos personales						

5	Percibe sus ingresos dentro del cronograma de pago establecido					
6	Sus ingresos se encuentran libres del pago de intereses externos					
7	Concibe una adecuada planificación de sus gastos					
8	Los gastos asociados a las actividades laborales son escasos					
9	Opta por guardar cierto porcentaje de los ingresos adquiridos					
10	El sueldo neto le es suficiente para cubrir la canasta básica familiar					
Dimensión: Practica Financiera de Inversiones						
11	Su situación financiera le permite invertir en algún tipo de negocio					
12	Sus ingresos son suficientes para mejorar su calidad de vida					
13	Su sueldo se encuentra libre del pago de préstamos con garantías					
14	Sus ingresos se encuentran libres del pago de hipotecas					

¡Gracias por su tiempo y colaboración!

**ESCALA VALORATIVA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS
TRABAJADORES POR CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE
SERVICIOS (CAS) DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO
ANTÚNEZ DE MAYOLO, PERIODO 2018**

Fecha:

ID:

Esta encuesta es de carácter anónimo y personal, tiene como objetivo explicar en qué medida interviene el bienestar financiero personal en la productividad laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, periodo 2018.

INSTRUCCIONES: Coloque un aspa (x) sobre el recuadro correspondiente a su respuesta para cada uno de los enunciados propuestos.

Se le agradece que responda con la mayor transparencia de acuerdo a su criterio, no existen respuestas correctas o incorrectas, responda de acuerdo a su percepción en este momento sobre el enunciado propuesto, se deben responder todas las preguntas.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

Opciones de respuesta		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Dimensión: Eficiencia						
1	Emplea y recicla adecuadamente los materiales de escritorio proporcionados					
2	Optimiza los recursos financieros otorgados a su dependencia					
3	Realiza las tareas designadas en el menor tiempo posible					
4	Emplea herramientas tecnológicas para mejorar su productividad					
Dimensión: Eficacia						
5	Emplea adecuadamente las herramientas proporcionadas para el desarrollo de sus funciones					

6	Cumple con los objetivos y metas establecidas en su dependencia					
7	Atiende a los usuarios empleando las herramientas tecnológicas pertinentes					
Dimensión: Adaptabilidad						
8	Tiene la predisposición de aprender para mejorar su trabajo					
9	Se adapta a su entorno tras las rotaciones del personal					
10	Muestra compromiso frente a las capacitaciones realizadas					

¡Gracias por su tiempo y colaboración!

**ESCALA VALORATIVA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS
TRABAJADORES POR CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE
SERVICIOS (CAS) DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO
ANTÚNEZ DE MAYOLO, PERIODO 2018**

Fecha:

ID:

Esta encuesta es de carácter anónimo y personal, tiene como objetivo explicar en qué medida interviene el bienestar financiero personal en la productividad laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, periodo 2018.

INSTRUCCIONES: Coloque un aspa (x) sobre el recuadro correspondiente a su respuesta para cada uno de los enunciados propuestos.

Se le agradece responder respecto al trabajador con la mayor transparencia de acuerdo a su criterio, no existen respuestas correctas o incorrectas, responda de acuerdo a su percepción en este momento sobre el enunciado propuesto, se deben responder todas las preguntas.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

Opciones de respuesta		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Dimensión: Eficiencia						
1	Emplea y recicla adecuadamente los materiales de escritorio proporcionados					
2	Optimiza los recursos financieros otorgados a su dependencia					
3	Realiza las tareas designadas en el menor tiempo posible					
4	Emplea herramientas tecnológicas para mejorar su productividad					
Dimensión: Eficacia						
5	Emplea adecuadamente las herramientas proporcionadas para el desarrollo de sus funciones					

6	Cumple con los objetivos y metas establecidas en su dependencia					
7	Atiende a los usuarios empleando las herramientas tecnológicas pertinentes					
Dimensión: Adaptabilidad						
8	Tiene la predisposición de aprender para mejorar su trabajo					
9	Se adapta a su entorno tras las rotaciones del personal					
10	Muestra compromiso frente a las capacitaciones realizadas					

¡Gracias por su tiempo y colaboración!

**GUÍA DE ENTREVISTA DEL BIENESTAR FINANCIERO PERSONAL
DE LOS TRABAJADORES POR CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA
DE SERVICIOS (CAS) DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO
ANTÚNEZ DE MAYOLO, PERIODO 2018**

Fecha:

ID:

Esta encuesta es de carácter anónimo y personal, tiene como objetivo explicar en qué medida interviene el bienestar financiero personal en la productividad laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, periodo 2018.

Se le agradece que responda con la mayor transparencia de acuerdo a su criterio, no existen respuestas correctas o incorrectas.

Tipo de contrato: RDR

RO

ENUNCIADO		RESPUESTA
BIENESTAR FINANCIERO PERSONAL		
Planificación financiera personal		
1	¿Los ingresos percibidos le permiten atender sus necesidades y crear ahorro? ¿Por qué?	
Gestión Financiera de Ingresos y Gastos Personales		
2	¿Considera efectivo el cumplimiento del cronograma de pagos de la universidad? ¿Por qué?	
Práctica Financiera de Inversiones		
3	¿Su situación financiera le permite desarrollar inversiones y mejorar su calidad de vida? ¿Por qué?	
PRODUCTIVIDAD LABORAL		
Eficiencia		
4	¿Es capaz de efectuar sus labores con los criterios de calidad que le son exigidos? ¿De qué manera?	
Eficacia		
5	¿Es capaz de cumplir debidamente con las metas y objetivos propias de sus funciones? ¿De qué manera?	

Adaptabilidad	
6	¿Cómo efectúa su adaptación al nuevo rol producto de la rotación del personal?

**ENCUESTA A LOS USUARIOS DEL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO**

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para evaluar el nivel de satisfacción que tiene usted como usuario, frente a la atención de diferentes acciones administrativas como tramites, consultas, etc. Para de esa forma también medir la capacidad de trabajo que tienen los administrativos CAS de la universidad. Le agradeceremos brindarnos unos minutos de su tiempo, le pedimos conteste por favor estas breves preguntas.

1. ¿Cuántas veces a la semana asiste a realizar algún trámite universitario o acción similar?
 - 1 día
 - 2 días
 - Más de 2 días
 - Esporádicamente
2. ¿Qué tipo de trámites realiza?
 - Consultas
 - Pagos
 - Cobros
 - Seguimiento de documentos
 - Otros.....
3. ¿En qué nivel califica la atención que se le ofrece cuando realiza algún trámite administrativo?
 - Excelente
 - Buena
 - Regular
 - Pésima
4. ¿Cuál son las principales dificultades que tiene cuando realiza alguna diligencia en la universidad?
 - Demora en la atención

No se encuentra el personal

Incapacidad del personal

Otros.....

5. ¿Si recibió algún mal trato, que le recomienda a la Universidad para que mejore eso?

Cambio del personal administrativo

Capacitar al personal en atención al público

Sancionar pecuniariamente al administrativo

Otros.....

Muchas Gracias

UNIDAD EJECUTORA: 001 U.N.A.S.A.M

ENTIDAD : TRABAJADORES CAS R.O.

BANCO PRINCIPAL : 01 BANCO DE LA NACION

* 19/01/2018 3:02:56 pm *

NUM	SECUENC	CODIGO	PLAZA	APELLIDOS Y NOMBRES	CUENTA_BANCO	IMPORTE
1	0002	ACF099	0000	AQUIÑO CULLI, FLORIANO PEDRO	4-371-145422	0.00
2	0002	ADE023	0000	ARNAC DIAZ, ESTEBAN ALBERTO	4-371-145449	806.27
3	0002	ADE050	0000	AGUEDO DEXTRE, ELENA RUTH	4-371-463351	329.67
4	0002	AJF459	0000	ALVARADO JAMANCA, FREDY NORBERTO	4-371-256011	845.29
5	0002	ALI347	0000	AGUEDO LOPEZ, IVAN GUIDO	4-371-230810	475.57
6	0002	APA700	0000	ALARCON PAUCAR, ALCIDES		0.00
7	0002	ARD712	0000	ALVARON ROBLES, DENNIS GABRIELA		0.00
8	0002	BAM532	0000	BOJORQUEZ ARAMBURU, MARLENI MELVA	4-371-145511	708.51
9	0002	BCA239	0000	BLACIDO CASTILLO, ALEX RAFAEL	4-371-174651	735.66
10	0002	BCA295	0000	BUSTAMANTE CARRION, ANGEL ADOLFO	4-371-269180	846.65
11	0002	BCA714	0000	BARRETO COCHACHIN, ALFREDO ALEJANDR		0.00
12	0002	BDM252	0000	BAEZ DEPAZ, MARITZA ANTONIA	4-371-186781	731.78
13	0002	BHG369	0000	BOJORQUEZ HUERTA, GLADYS PAMELA	4-378-117041	992.91
14	0002	BOJ726	0000	BERNUY OSORIO, JESUS MANUEL	4-041-044611	0.00
15	0002	BRD225	0000	BERNUI ROSALES, DORA ROCIO	4-371-191491	0.00
16	0002	BSM452	0000	BARROSO SALON, MAGNO AURELIO	4-371-230357	847.00
17	0002	CAC702	0000	CACHA ARANA, CRISTHIAN MAX		0.00
18	0002	CAE087	0000	CALLUPE ALEJOS, ELVA MELINDA	4-371-174724	736.91
19	0002	CAM353	0000	CHOY ALBA, MAXIMILIANO	4-371-230136	0.00
20	0002	CCE296	0000	CAQUE CHINCHAY, ELIAS ANICETO	4-371-191432	0.00
21	0002	CCG334	0000	CHAUCA DEL CASTILLO, GUILMAR WILLIA	4-371-200253	736.50
22	0002	CGM094	0000	CAMPOBLANCO GAMARRA, MARIVEL MARIEL	4-371-269172	1947.00
23	0002	CGS025	0000	CHAVEZ GONZALES, SILVIA LILY	4-371-175224	268.96
24	0002	CLB024	0000	CABALLERO LEON, BEATRIZ PAULINA	4-371-145562	0.00
25	0002	COM335	0000	COLONIA OSORIO, MANUEL ALFREDO	4-371-230373	683.35
26	0002	CPG342	0000	CASTRO PALMA, GLORIA BEATRIZ	4-371-181011	0.00
27	0002	CSA093	0000	CORDOVA SANCHEZ, ALFONSO CARLOS	4-371-145724	847.00
28	0002	CSA453	0000	CRISTOBAL SUAREZ, ADA OFELIA	4-371-191416	847.00
29	0002	CTC708	0000	CHAVEZ TORRES, CRISTIAN FERNANDO		0.00
30	0002	CTH035	0000	CASTILLO TREJO, HAYDEE LUPE	4-371-145643	850.00
31	0002	CVA088	0000	CIRIACO VERDE, ALFREDO DANIEL	4-371-145694	1280.10
32	0002	DGM710	0000	DUARTE GONZALES, MARILIA GIULIANA		0.00
33	0002	DLA101	0000	DEPAZ LLALLIHUAMAN, ALEJANDRO EMILI	4-371-145767	845.00
34	0002	DLA237	0000	DEPAZ LEON, ALFREDO ORLANDO	4-371-176727	733.50
35	0002	DNL226	0000	DE LA CRUZ NATIVIDAD, LUPE BEATRIZ	4-371-190525	726.42
36	0002	DRM686	0000	DEPAZ RODRIGUEZ, MARYJHIN ADA	4-373-107455	0.00
37	0002	EHR076	0000	ESPINOZA HUAMAN, RODOLFO VEGA	4-371-145791	269.78
38	0002	ESH077	0000	EVARISTO SALAZAR, HUGO JAVIER	4-371-243491	818.67
39	0002	FCL095	0000	FIGUEROA CURO, LILIANA MIRZA	4-371-145864	539.02
40	0002	FML728	0000	FERNANDEZ MAGUIDA, LUCIA BEATRIZ	4-378-130366	0.00
41	0002	GCD533	0000	GONZALES CALDAS, DANIEL EDUARDO	4-371-269164	736.50
42	0002	GGM091	0000	GIRALDO GABRIEL, METONIO MARIANO	4-371-145880	0.00
43	0002	GGO694	0000	GARAY GONZALES, OSCAR ROLANDO		0.00
44	0002	GLM043	0000	GIRALDO LAZARTE, MANUEL AMADOR	4-371-464757	844.00
45	0002	GMJ688	0000	GARCIA MIGUEL, JACKELIN		0.00
46	0002	GML227	0000	GALLARDO MENDOZA, LUIS ENRIQUE	4-371-190517	60.32
47	0002	GSD080	0000	GONZALES SUAREZ, DIANA ELIZABETH	4-371-147417	0.00
48	0002	HGE104	0000	HARO GIRALDO, EDUARDO JULIAN	4-371-145937	397.79
49	0002	HHC351	0000	HUAMAN HUERTA, CLELIA LIDIA	4-371-230284	733.15
50	0002	HJJ465	0000	HUAMAN JAIMES, JHONNY EDILBERTO	4-371-256828	638.90
51	0002	HPD299	0000	HUAMAN PEREZ, DELVI AKIRA	4-371-186846	691.02
52	0002	HPD336	0000	HENOSTROZA PINEDA, DANIEL	4-371-269199	176.50
53	0002	HRJ449	0000	HUAMAN RAMIREZ, JOSE AUSALON	4-371-176816	847.00
54	0002	JON720	0000	JAMANCA OBREGON, NATANAEL		0.00
55	0002	JSG001	0000	JAIMES SOTO, GILBER	4-371-146003	684.50

*****CONTINUEN*****



UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO
 SISTEMA: PLANILLA UNICA DE PAGOS - ENERO
 REPORTE DE CUENTAS DE BANCO

2018

Pagina N° 001

UNIDAD EJECUTORA: 001 U.N.A.S.A.M
 ENTIDAD : TRABAJADORES CAS R.D.R.
 BANCO PRINCIPAL : 01 BANCO DE LA NACION

* 19/01/2018 3:05:13 pm *

NUM	SECUENC	CODIGO	PLAZA	APELLIDOS Y NOMBRES	CUENTA BANCO	IMPORTE
1	0002	ACA543	0000	ALIAGA CHARQUI, ALEJANDRO ARTURO	4-371-230780	733.84
2	0002	AOW554	0000	ALVA OBREGON, WILDER AQUILINO	4-371-462258	572.39
3	0002	AVL538	0000	ARCE VILCA, LUZ IRENE	4-371-450217	673.50
4	0002	BHL601	0000	BUSTOS HUAMAN, LUCERO JULIAN	4-371-463432	733.50
5	0002	BTA545	0000	BEAS TINOCO, ALEJANDRO GILBERTO	4-371-254957	737.26
6	0002	BVP552	0000	BRAVO VALVERDE, PEDRO FEDERICO	4-371-260671	153.41
7	0002	CAR222	0000	CARRANZA ALMANDOZ, ROXANA DEL PILAR	4-371-200334	507.86
8	0002	CAY498	0000	CHILCA ALVARADO, YENNER ROBERTO	4-371-254957	777.81
9	0002	CCS544	0000	COCHACHIN CACHA, AQUILES JORGE	4-371-229979	736.50
10	0002	CCJ499	0000	CORPUS CHAUCA, JORGE FLORENTINO	4-371-145732	788.79
11	0002	CDL584	0000	CACHA DIAZ, LUCIO MAXIMO	4-371-463467	307.81
12	0002	CGE583	0000	CACERES GOMEZ, EDGAR JAIME	4-393-089887	828.91
13	0002	CLA045	0000	CASTILLO LLANQUE, ADELA HERMELINDA	4-371-145627	508.12
14	0002	CLE602	0000	CERNA LUNA, ELIZABETH MARITZA	4-376-138149	1196.37
15	0002	CMC587	0000	COLLAS MALDONADO, CLIVER LEONCIO	4-393-025641	0.00
16	0002	CTR585	0000	CHARAPAQUI TARAZONA, RAFAEL ANGEL	4-371-463521	275.53
17	0002	CTW497	0000	CARRANZA TUSHNA, WALTER OSWALDO	4-371-200288	620.40
18	0002	CVF551	0000	CARRANZA VEGA, FRANCISCO JESUS	4-393-046770	703.50
19	0002	DAL500	0000	DIAZ ALONSO, LASARO ABILIO	4-371-145783	738.62
20	0002	DBJ234	0000	DE LA CRUZ BALTAZAR, JUSTINIANO EMI	4-371-186838	457.68
21	0002	DCE577	0000	DEXTRE CABANA, EGNER MILNER	4-371-468922	533.50
22	0002	DFY361	0000	DEXTRE FLORES, YONEGIL ALAN	4-371-230330	815.20
23	0002	EMA442	0000	ESPINOZA MANRIQUE, ALEJANDRO	4-371-268222	0.00
24	0002	GGR546	0000	GONZALES GOMEZ, ROSSELLY ELIZABETH	4-371-255007	691.15
25	0002	GHY223	0000	GARCIA HUAMAN, YMER SANTIAGO	4-371-186803	553.85
26	0002	GLG591	0000	GOMEZ LEON, GLICERIO JUAN	4-371-463653	785.53
27	0002	GMM537	0000	GARRO MEJIA, MERCEDES	4-371-460522	742.02
28	0002	GPE564	0000	GARCIA PRUDENCIO, ERNESTO MELANIO	4-524-410473	1058.52
29	0002	GFM589	0000	GARCIA PRUDENCIO, MILO RONALD	4-371-463637	828.91
30	0002	GDG603	0000	GHIGLINO SAHUINCOPA, GINA SILVANA	4-393-047939	0.00
31	0002	HGE592	0000	HARO GONZALES, EDUAPDO MICHAEL	4-371-463718	868.15
32	0002	HLE083	0000	HUAYANEY LUCIANO, ELIZABETH GLORIA	4-371-145996	791.59
33	0002	HVE422	0000	HUARAC VALVERDE, EDGAR AMERICO	4-371-268273	651.95
34	0002	HVR046	0000	HORN VALVERDE, ROSA DINA	4-371-202094	832.00
35	0002	IRM550	0000	INGA ROBLES DE HENOSTROZA, MARIVEL	4-371-273927	736.85
36	0002	JDF501	0000	JARA DE PECAN, FELICITAS FLORMILA	4-371-146046	777.36
37	0002	LME502	0000	LEANDRO MACHCO, EYDA HERLINDA	4-371-146062	777.00
38	0002	LMI503	0000	LEANDRO MACHCO, ISAAC FRANCISCO	4-371-146070	776.55
39	0002	LRB505	0000	LIMAS ROSALES, BERNABE FELIX	4-371-146097	780.00
40	0002	LRZ504	0000	LEANDRO ROJAS, ZACARIAS FILIBERTO	4-371-146089	777.00
41	0002	LSY540	0000	LOPEZ SHUAN, YONI MARCO	4-371-464773	736.50
42	0002	LTF594	0000	LEON TAMARA, EMILIANO JACINTO	4-371-464765	823.50
43	0002	LVO548	0000	LEON VILLANUEVA, ORLANDO	4-371-250277	0.00
44	0002	MAM547	0000	MOLINA AGUILAR, MARIELA INES	4-371-460549	656.59
45	0002	MCM595	0000	MENDOZA CAMONES, MARCOS ROJAS	4-371-463793	825.91
46	0002	MDC596	0000	MINAYA DELGADO, CARLOS MANUEL	4-371-464781	820.50
47	0002	MHM030	0000	MILLA HUAMAN, MARIA TERESA	4-371-146240	739.55
48	0002	MLO506	0000	MELGAREJO LEON, ORLANDO ADELAIDO	4-371-254973	777.00
49	0002	MMA549	0000	MILLA MENDEZ, ANTONIA ELENA	4-371-460603	0.00
50	0002	MMC337	0000	MILLA MENDEZ, CARMINA DIONICIA	4-371-230322	695.52
51	0002	MMD373	0000	MALDONADO MINAYA, DEYSI CARINA	4-371-230160	847.00
52	0002	OOZ604	0000	OSPINA ORE, ZENOBIO	4-393-109098	1888.67
53	0002	PCW509	0000	PEÑA CHAMPA, WILDER RIGOBERTO	4-371-146461	777.00
54	0002	PJG507	0000	PECAN JARA, GIOVANNA CRIZ	4-373-109628	302.87
55	0002	PLW597	0000	PAUCAR LEON, WILLIAM WILFREDO	4-371-463939	571.04

*****CONTINUA>>



UNIDAD EJECUTORA: 001 U.N.A.S.A.M
 ENTIDAD : TRABAJADORES CAS R.D.R.
 BANCO PRINCIPAL : 01 BANCO DE LA NACION

* 19/01/2018 3:05:13 pm *

NUM	SECUENC	CODIGO	PLAZA	APELLIDOS Y NOMBRES	CUENTA_BANCO	IMPORTE
56	0002	PSN508	0000	PECAN SAAVEDRA, NELSON JOSE	4-371-146453	820.50
57	0002	PTT605	0000	POMA TARAZONA, TEOFILC EUSEBIO	4-371-463955	738.34
58	0002	PVJ568	0000	PALOMINO VILLACORTA, JOSE ANTONIO	4-371-462363	788.50
59	0002	PDD539	0000	PACHA DIVIN, DEANYT VICTORIA	4-371-459249	673.50
60	0002	QDM598	0000	QUISPE DIAZ, MANUEL WILFREDO	4-371-464846	824.35
61	0002	RAJ553	0000	ROPA ALVARADO, JEAN MAX	4-371-460565	738.34
62	0002	RBJ557	0000	ROJAS BRAVO, JHONATAN GERMAN	4-371-273986	723.76
63	0002	RDR511	0000	REYES BALLAGARES, ROSA ALEJANDRINA	4-371-146607	777.00
64	0002	RGP510	0000	RAMIREZ GUERRERO, PEDRO	4-371-146550	788.79
65	0002	RMF513	0000	RUPEY MORALES, FELIX BENJAMIN	4-371-146739	821.35
66	0002	RML556	0000	RAMIREZ MONTES, LUIS CESAR	4-371-460557	621.31
67	0002	RRV512	0000	ROJAS RIMAY, VIDAL ANSELMO	4-371-146674	776.55
68	0002	RYR541	0000	RODRIGUEZ YAURI, ROSA VIRGINIA	4-371-459257	732.56
69	0002	SCC536	0000	SEGUNDO CELMI, CIRILO JUAN	4-371-274036	739.79
70	0002	SHR591	0000	SALAZAR HUERTA, REYNALDO	4-371-464056	790.91
71	0002	SJL354	0000	SOLIS JAVIER, LINA ROSA	4-371-230187	735.67
72	0002	SMP535	0000	SANCHEZ MAMPES, FLOR CECILIA	4-371-274028	473.90
73	0002	THR514	0000	TAMARA HUARCA, RAFAEL MAGLORIO	4-371-146887	776.55
74	0002	TMG542	0000	TAMARA MEJIA, GLORIA MARIA	4-371-452546	729.72
75	0002	TNE569	0000	TREJO NORABUENA, EMILIO FELIPE	4-371-462398	820.50
76	0002	V W555	0000	VARILLAS, WILLIAM EDUARDO	4-371-460581	736.84
77	0002	ZRL363	0000	ZARZOZA RAMOS, LOURDES ROSA	4-017-412839	748.56

 TOTAL NUMERO DE CUENTAS : 77 TOTAL IMPORTE S/. 52667.87
 *****FINALIZACION



Matriz de niveles y puntuaciones del beneficio financiero personal y la productividad laboral

BIENESTAR FINANCIERO PERSONAL												
ID	Planificación financiera personal			Gestión financiera de ingresos y gastos personales			Practica Financiera de Inversiones			Total		
	Puntaje	Valor	Nivel	Puntaje	Valor	Nivel	Puntaje	Valor	Nivel	Puntaje Total	Valor	Nivel
1	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	11	2	REGULAR	35	2	REGULAR
2	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	33	2	REGULAR
3	10	2	REGULAR	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
4	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
5	9	1	BAJA	13	1	BAJA	8	1	BAJA	30	1	BAJA
6	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
7	6	1	BAJA	12	1	BAJA	7	1	BAJA	25	1	BAJA
8	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
9	10	2	REGULAR	13	1	BAJA	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
10	9	1	BAJA	15	2	REGULAR	10	2	REGULAR	34	2	REGULAR
11	7	1	BAJA	9	1	BAJA	5	1	BAJA	21	1	BAJA
12	6	1	BAJA	8	1	BAJA	6	1	BAJA	20	1	BAJA
13	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
14	10	2	REGULAR	13	1	BAJA	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
15	9	1	BAJA	13	1	BAJA	8	1	BAJA	30	1	BAJA
16	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
17	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	34	2	REGULAR
18	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
19	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	34	2	REGULAR
20	9	1	BAJA	15	2	REGULAR	10	2	REGULAR	34	2	REGULAR
21	7	1	BAJA	9	1	BAJA	5	1	BAJA	21	1	BAJA
22	6	1	BAJA	8	1	BAJA	10	2	REGULAR	24	1	BAJA
23	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
24	9	1	BAJA	12	1	BAJA	11	2	REGULAR	32	2	REGULAR
25	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
26	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	34	2	REGULAR
27	9	1	BAJA	15	2	REGULAR	9	1	BAJA	33	2	REGULAR
28	7	1	BAJA	9	1	BAJA	5	1	BAJA	21	1	BAJA

29	6	1	BAJA	8	1	BAJA	6	1	BAJA	20	1	BAJA
30	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
31	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	33	2	REGULAR
32	9	1	BAJA	13	1	BAJA	8	1	BAJA	30	1	BAJA
33	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
34	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	34	2	REGULAR
35	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	33	2	REGULAR
36	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
37	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	33	2	REGULAR
38	9	1	BAJA	13	1	BAJA	8	1	BAJA	30	1	BAJA
39	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
40	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
41	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
42	10	2	REGULAR	13	1	BAJA	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
43	9	1	BAJA	15	2	REGULAR	9	1	BAJA	33	2	REGULAR
44	7	1	BAJA	9	1	BAJA	5	1	BAJA	21	1	BAJA
45	6	1	BAJA	8	1	BAJA	6	1	BAJA	20	1	BAJA
46	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
47	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	33	2	REGULAR
48	9	1	BAJA	13	1	BAJA	8	1	BAJA	30	1	BAJA
49	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
50	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	34	2	REGULAR
51	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
52	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	34	2	REGULAR
53	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	33	2	REGULAR
54	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
55	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	33	2	REGULAR
56	9	1	BAJA	13	1	BAJA	8	1	BAJA	30	1	BAJA
57	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
58	9	1	BAJA	13	1	BAJA	7	1	BAJA	29	1	BAJA
59	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
60	10	2	REGULAR	13	1	BAJA	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
61	9	1	BAJA	15	2	REGULAR	9	1	BAJA	33	2	REGULAR
62	7	1	BAJA	9	1	BAJA	5	1	BAJA	21	1	BAJA
63	6	1	BAJA	8	1	BAJA	6	1	BAJA	20	1	BAJA
64	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
65	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	33	2	REGULAR
66	9	1	BAJA	13	1	BAJA	8	1	BAJA	30	1	BAJA

67	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
68	7	1	BAJA	13	1	BAJA	8	1	BAJA	28	1	BAJA
69	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
70	7	1	BAJA	12	1	BAJA	7	1	BAJA	26	1	BAJA
71	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	33	2	REGULAR
72	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
73	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
74	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	8	1	BAJA	31	1	BAJA
75	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
76	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
77	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
78	7	1	BAJA	11	1	BAJA	7	1	BAJA	25	1	BAJA
79	9	1	BAJA	15	2	REGULAR	9	1	BAJA	33	2	REGULAR
80	7	1	BAJA	9	1	BAJA	5	1	BAJA	21	1	BAJA
81	6	1	BAJA	8	1	BAJA	6	1	BAJA	20	1	BAJA
82	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
83	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	33	2	REGULAR
84	9	1	BAJA	13	1	BAJA	8	1	BAJA	30	1	BAJA
85	9	1	BAJA	13	1	BAJA	7	1	BAJA	29	1	BAJA
86	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	34	2	REGULAR
87	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
88	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
89	9	1	BAJA	13	1	BAJA	8	1	BAJA	30	1	BAJA
90	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
91	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	34	2	REGULAR
92	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
93	10	2	REGULAR	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
94	9	1	BAJA	15	2	REGULAR	10	2	REGULAR	34	2	REGULAR
95	7	1	BAJA	9	1	BAJA	5	1	BAJA	21	1	BAJA
96	6	1	BAJA	8	1	BAJA	6	1	BAJA	20	1	BAJA
97	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
98	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	33	2	REGULAR
99	9	1	BAJA	13	1	BAJA	8	1	BAJA	30	1	BAJA
100	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
101	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
102	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
103	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
104	9	1	BAJA	13	1	BAJA	8	1	BAJA	30	1	BAJA

105	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
106	7	1	BAJA	13	1	BAJA	9	1	BAJA	29	1	BAJA
107	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
108	10	2	REGULAR	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
109	9	1	BAJA	15	2	REGULAR	10	2	REGULAR	34	2	REGULAR
110	7	1	BAJA	9	1	BAJA	5	1	BAJA	21	1	BAJA
111	6	1	BAJA	8	1	BAJA	6	1	BAJA	20	1	BAJA
112	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
113	9	1	BAJA	13	1	BAJA	8	1	BAJA	30	1	BAJA
114	9	1	BAJA	13	1	BAJA	8	1	BAJA	30	1	BAJA
115	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
116	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	34	2	REGULAR
117	9	1	BAJA	13	1	BAJA	8	1	BAJA	30	1	BAJA
118	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	34	2	REGULAR
119	9	1	BAJA	15	2	REGULAR	10	2	REGULAR	34	2	REGULAR
120	7	1	BAJA	9	1	BAJA	5	1	BAJA	21	1	BAJA
121	6	1	BAJA	8	1	BAJA	6	1	BAJA	20	1	BAJA
122	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
123	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	9	1	BAJA	32	2	REGULAR
124	9	1	BAJA	12	1	BAJA	8	1	BAJA	29	1	BAJA
125	9	1	BAJA	13	1	BAJA	10	2	REGULAR	32	2	REGULAR
126	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
127	6	1	BAJA	8	1	BAJA	6	1	BAJA	20	1	BAJA
128	9	1	BAJA	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
129	10	2	REGULAR	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	34	2	REGULAR
130	9	1	BAJA	12	1	BAJA	8	1	BAJA	29	1	BAJA

PRODUCTIVIDAD LABORAL												
ID	Eficiencia			Eficacia			Adaptabilidad			Total		
	Puntaje	Valor	Nivel	Puntaje	Valor	Nivel	Puntaje	Valor	Nivel	Puntaje Total	Valor	Nivel
1	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	11	2	REGULAR	35	2	REGULAR
2	15	2	REGULAR	10	2	REGULAR	10	2	REGULAR	35	2	REGULAR
3	13	2	REGULAR	10	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
4	17	3	ALTA	10	2	REGULAR	12	3	ALTA	39	3	ALTA
5	16	3	ALTA	12	3	ALTA	12	3	ALTA	40	3	ALTA
6	15	2	REGULAR	11	2	REGULAR	10	2	REGULAR	36	2	REGULAR
7	15	2	REGULAR	12	3	ALTA	13	3	ALTA	40	3	ALTA
8	14	2	REGULAR	12	3	ALTA	11	2	REGULAR	37	2	REGULAR
9	14	2	REGULAR	11	2	REGULAR	11	2	REGULAR	36	2	REGULAR
10	16	3	ALTA	11	2	REGULAR	10	2	REGULAR	37	2	REGULAR
11	14	2	REGULAR	13	3	ALTA	13	3	ALTA	40	3	ALTA
12	17	3	ALTA	14	3	ALTA	12	3	ALTA	43	3	ALTA
13	13	2	REGULAR	10	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
14	17	3	ALTA	10	2	REGULAR	12	3	ALTA	39	3	ALTA
15	13	2	REGULAR	10	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
16	15	2	REGULAR	11	2	REGULAR	12	3	ALTA	38	2	REGULAR
17	15	2	REGULAR	12	3	ALTA	11	2	REGULAR	38	2	REGULAR
18	14	2	REGULAR	12	3	ALTA	11	2	REGULAR	37	2	REGULAR
19	14	2	REGULAR	11	2	REGULAR	12	3	ALTA	37	2	REGULAR
20	16	3	ALTA	11	2	REGULAR	11	2	REGULAR	38	2	REGULAR
21	15	2	REGULAR	13	3	ALTA	12	3	ALTA	40	3	ALTA
22	16	3	ALTA	10	2	REGULAR	13	3	ALTA	39	3	ALTA
23	15	2	REGULAR	11	2	REGULAR	10	2	REGULAR	36	2	REGULAR
24	15	2	REGULAR	12	3	ALTA	12	3	ALTA	39	3	ALTA
25	14	2	REGULAR	12	3	ALTA	13	3	ALTA	39	3	ALTA
26	14	2	REGULAR	11	2	REGULAR	11	2	REGULAR	36	2	REGULAR
27	16	3	ALTA	11	2	REGULAR	11	2	REGULAR	38	2	REGULAR
28	16	3	ALTA	11	2	REGULAR	13	3	ALTA	40	3	ALTA
29	18	3	ALTA	12	3	ALTA	13	3	ALTA	43	3	ALTA
30	13	2	REGULAR	10	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
31	17	3	ALTA	10	2	REGULAR	11	2	REGULAR	38	2	REGULAR
32	15	2	REGULAR	12	3	ALTA	12	3	ALTA	39	3	ALTA
33	15	2	REGULAR	11	2	REGULAR	10	2	REGULAR	36	2	REGULAR
34	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	11	2	REGULAR	35	2	REGULAR
35	15	2	REGULAR	10	2	REGULAR	12	3	ALTA	37	2	REGULAR
36	16	3	ALTA	12	3	ALTA	11	2	REGULAR	39	3	ALTA
37	14	2	REGULAR	11	2	REGULAR	11	2	REGULAR	36	2	REGULAR
38	17	3	ALTA	12	3	ALTA	14	3	ALTA	43	3	ALTA
39	15	2	REGULAR	11	2	REGULAR	10	2	REGULAR	36	2	REGULAR

40	15	2	REGULAR	12	3	ALTA	13	3	ALTA	40	3	ALTA
41	14	2	REGULAR	12	3	ALTA	11	2	REGULAR	37	2	REGULAR
42	14	2	REGULAR	11	2	REGULAR	11	2	REGULAR	36	2	REGULAR
43	16	3	ALTA	11	2	REGULAR	13	3	ALTA	40	3	ALTA
44	16	3	ALTA	13	3	ALTA	12	3	ALTA	41	3	ALTA
45	18	3	ALTA	10	2	REGULAR	11	2	REGULAR	39	3	ALTA
46	13	2	REGULAR	10	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
47	17	3	ALTA	10	2	REGULAR	11	2	REGULAR	38	2	REGULAR
48	17	3	ALTA	11	2	REGULAR	11	2	REGULAR	39	3	ALTA
49	15	2	REGULAR	11	2	REGULAR	10	2	REGULAR	36	2	REGULAR
50	15	2	REGULAR	12	3	ALTA	11	2	REGULAR	38	2	REGULAR
51	14	2	REGULAR	12	3	ALTA	11	2	REGULAR	37	2	REGULAR
52	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	11	2	REGULAR	35	2	REGULAR
53	15	2	REGULAR	10	2	REGULAR	10	2	REGULAR	35	2	REGULAR
54	13	2	REGULAR	10	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
55	17	3	ALTA	10	2	REGULAR	11	2	REGULAR	38	2	REGULAR
56	16	3	ALTA	12	3	ALTA	12	3	ALTA	40	3	ALTA
57	15	2	REGULAR	11	2	REGULAR	10	2	REGULAR	36	2	REGULAR
58	15	2	REGULAR	14	3	ALTA	13	3	ALTA	42	3	ALTA
59	14	2	REGULAR	12	3	ALTA	11	2	REGULAR	37	2	REGULAR
60	14	2	REGULAR	11	2	REGULAR	11	2	REGULAR	36	2	REGULAR
61	16	3	ALTA	11	2	REGULAR	11	2	REGULAR	38	2	REGULAR
62	17	3	ALTA	11	2	REGULAR	14	3	ALTA	42	3	ALTA
63	15	2	REGULAR	12	3	ALTA	12	3	ALTA	39	3	ALTA
64	13	2	REGULAR	10	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
65	17	3	ALTA	10	2	REGULAR	11	2	REGULAR	38	2	REGULAR
66	15	2	REGULAR	12	3	ALTA	12	3	ALTA	39	3	ALTA
67	15	2	REGULAR	11	2	REGULAR	10	2	REGULAR	36	2	REGULAR
68	15	2	REGULAR	12	3	ALTA	13	3	ALTA	40	3	ALTA
69	14	2	REGULAR	12	3	ALTA	11	2	REGULAR	37	2	REGULAR
70	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	11	2	REGULAR	35	2	REGULAR
71	15	2	REGULAR	10	2	REGULAR	10	2	REGULAR	35	2	REGULAR
72	13	2	REGULAR	10	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
73	17	3	ALTA	10	2	REGULAR	12	3	ALTA	39	3	ALTA
74	16	3	ALTA	13	3	ALTA	12	3	ALTA	41	3	ALTA
75	15	2	REGULAR	11	2	REGULAR	10	2	REGULAR	36	2	REGULAR
76	15	2	REGULAR	12	3	ALTA	13	3	ALTA	40	3	ALTA
77	14	2	REGULAR	12	3	ALTA	11	2	REGULAR	37	2	REGULAR
78	18	3	ALTA	11	2	REGULAR	12	3	ALTA	41	3	ALTA
79	16	3	ALTA	11	2	REGULAR	11	2	REGULAR	38	2	REGULAR
80	14	2	REGULAR	11	2	REGULAR	11	2	REGULAR	36	2	REGULAR
81	16	3	ALTA	12	3	ALTA	12	3	ALTA	40	3	ALTA
82	13	2	REGULAR	10	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR

83	17	3	ALTA	10	2	REGULAR	11	2	REGULAR	38	2	REGULAR
84	16	3	ALTA	12	3	ALTA	13	3	ALTA	41	3	ALTA
85	15	2	REGULAR	11	2	REGULAR	13	3	ALTA	39	3	ALTA
86	15	2	REGULAR	12	3	ALTA	11	2	REGULAR	38	2	REGULAR
87	15	2	REGULAR	13	3	ALTA	12	3	ALTA	40	3	ALTA
88	18	3	ALTA	11	2	REGULAR	12	3	ALTA	41	3	ALTA
89	13	2	REGULAR	10	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
90	15	2	REGULAR	11	2	REGULAR	10	2	REGULAR	36	2	REGULAR
91	15	2	REGULAR	12	3	ALTA	11	2	REGULAR	38	2	REGULAR
92	14	2	REGULAR	12	3	ALTA	11	2	REGULAR	37	2	REGULAR
93	14	2	REGULAR	11	2	REGULAR	11	2	REGULAR	36	2	REGULAR
94	16	3	ALTA	11	2	REGULAR	11	2	REGULAR	38	2	REGULAR
95	15	2	REGULAR	11	2	REGULAR	14	3	ALTA	40	3	ALTA
96	14	2	REGULAR	10	2	REGULAR	10	2	REGULAR	34	2	REGULAR
97	13	2	REGULAR	10	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
98	17	3	ALTA	10	2	REGULAR	11	2	REGULAR	38	2	REGULAR
99	18	3	ALTA	12	3	ALTA	12	3	ALTA	42	3	ALTA
100	15	2	REGULAR	11	2	REGULAR	10	2	REGULAR	36	2	REGULAR
101	15	2	REGULAR	12	3	ALTA	13	3	ALTA	40	3	ALTA
102	14	2	REGULAR	12	3	ALTA	11	2	REGULAR	37	2	REGULAR
103	17	3	ALTA	10	2	REGULAR	12	3	ALTA	39	3	ALTA
104	17	3	ALTA	12	3	ALTA	14	3	ALTA	43	3	ALTA
105	15	2	REGULAR	11	2	REGULAR	10	2	REGULAR	36	2	REGULAR
106	15	2	REGULAR	12	3	ALTA	13	3	ALTA	40	3	ALTA
107	14	2	REGULAR	12	3	ALTA	11	2	REGULAR	37	2	REGULAR
108	14	2	REGULAR	11	2	REGULAR	11	2	REGULAR	36	2	REGULAR
109	16	3	ALTA	11	2	REGULAR	12	3	ALTA	39	3	ALTA
110	17	3	ALTA	13	3	ALTA	11	2	REGULAR	41	3	ALTA
111	15	2	REGULAR	12	3	ALTA	12	3	ALTA	39	3	ALTA
112	13	2	REGULAR	10	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
113	17	3	ALTA	10	2	REGULAR	12	3	ALTA	39	3	ALTA
114	17	3	ALTA	12	3	ALTA	12	3	ALTA	41	3	ALTA
115	15	2	REGULAR	11	2	REGULAR	10	2	REGULAR	36	2	REGULAR
116	15	2	REGULAR	12	3	ALTA	11	2	REGULAR	38	2	REGULAR
117	14	2	REGULAR	13	3	ALTA	13	3	ALTA	40	3	ALTA
118	14	2	REGULAR	11	2	REGULAR	11	2	REGULAR	36	2	REGULAR
119	16	3	ALTA	11	2	REGULAR	13	3	ALTA	40	3	ALTA
120	15	2	REGULAR	13	3	ALTA	13	3	ALTA	41	3	ALTA
121	16	3	ALTA	12	3	ALTA	12	3	ALTA	40	3	ALTA
122	13	2	REGULAR	10	2	REGULAR	10	2	REGULAR	33	2	REGULAR
123	17	3	ALTA	10	2	REGULAR	12	3	ALTA	39	3	ALTA
124	17	3	ALTA	10	2	REGULAR	12	3	ALTA	39	3	ALTA
125	15	2	REGULAR	11	2	REGULAR	10	2	REGULAR	36	2	REGULAR

126	15	2	REGULAR	12	3	ALTA	13	3	ALTA	40	3	ALTA
127	18	3	ALTA	13	3	ALTA	14	3	ALTA	45	3	ALTA
128	14	2	REGULAR	12	3	ALTA	13	3	ALTA	39	3	ALTA
129	17	3	ALTA	11	2	REGULAR	10	2	REGULAR	38	2	REGULAR
130	17	3	ALTA	12	3	BUENA	13	3	ALTA	42	3	ALTA

Tablas y gráficos

Tabla 21: Los ingresos percibidos le son suficientes para generar ahorros

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	10,0
Casi nunca	66	50,8
A veces	51	39,2
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	130	100,0

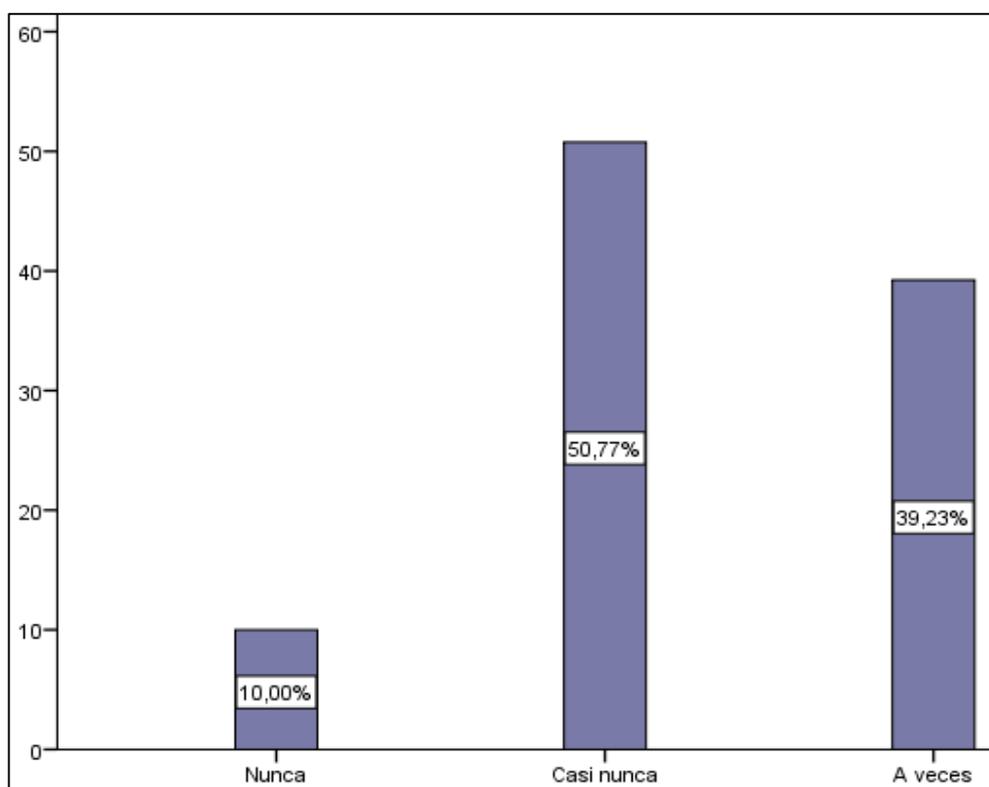


Figura 7: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 21 y la figura 7 se puede observar que el 50,77% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi nunca los ingresos percibidos les son suficientes para generar ahorros, el 39,23% mencionan que esto es a veces, y el 10% indica que nunca los ingresos les son suficientes para generar ahorros.

Tabla 22: Los ahorros con los que cuenta le son generalmente suficientes frente a futuras necesidades

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	0,80
Casi nunca	74	56,9
A veces	55	42,3
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	130	100,0

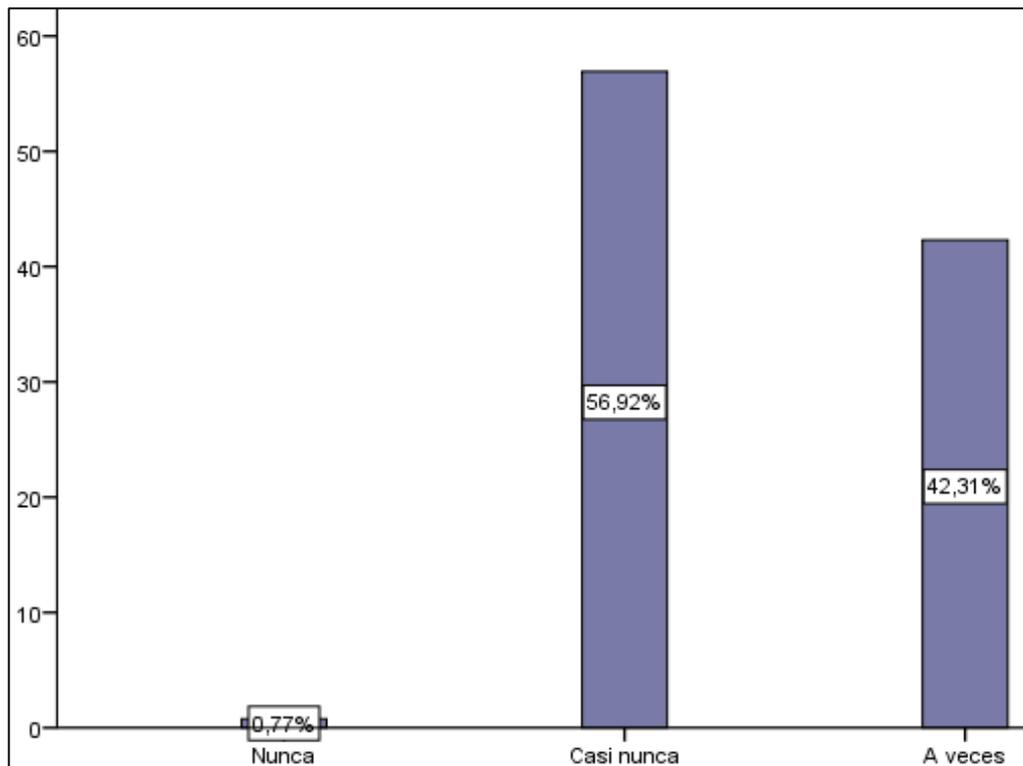


Figura 8: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 22 y la figura 8 se puede observar que el 56,92% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi nunca los ahorros con los que cuenta les son generalmente suficientes frente a futuras necesidades, el 42,31% mencionan que esto es a veces, y el 0,77% señala que nunca los ahorros les son generalmente suficientes frente a futuras necesidades.

Tabla 23: Logra determinar sus metas financieras a detalle

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	16,2
Casi nunca	86	66,2
A veces	23	17,7
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	130	100,0

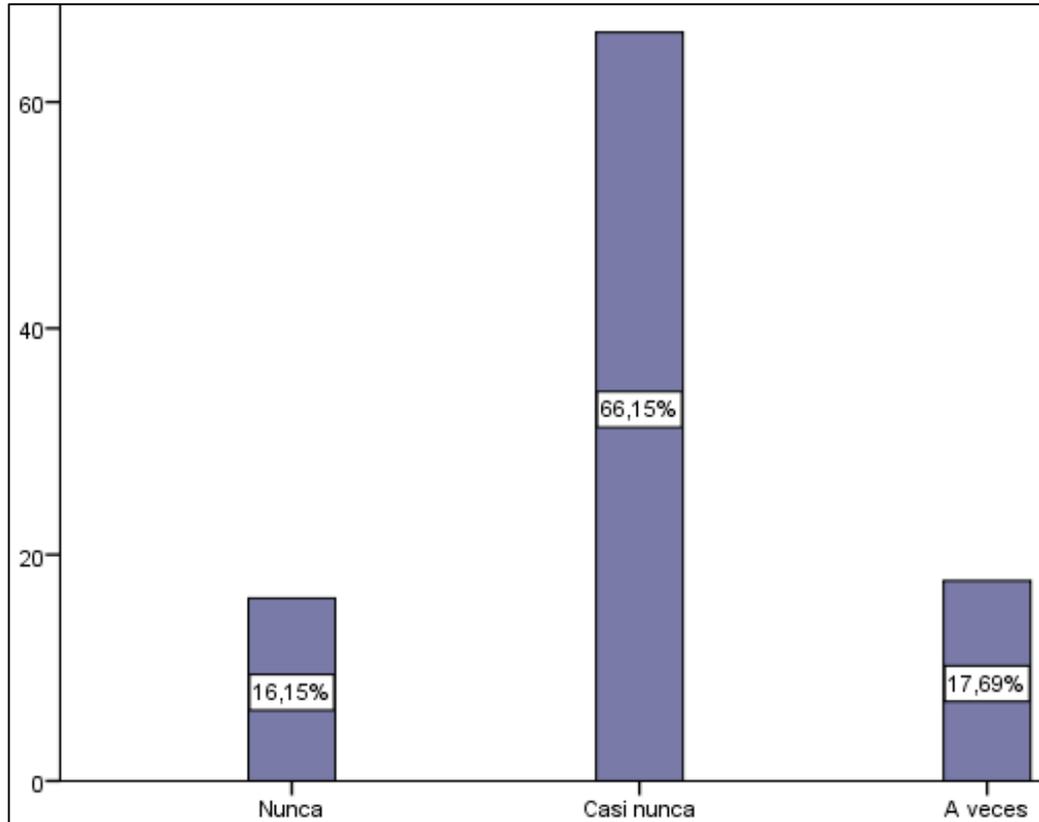


Figura 9: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 23 y la figura 9 se puede observar que el 66,15% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi nunca logran determinar sus metas financieras a detalle, el 17,69% mencionan que esto es a veces, y el 16,15% revela que nunca logran determinar sus metas financieras a detalle.

Tabla 24: Le es fácil el identificar las prioridades de sus metas financieras

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	123	94,6
A veces	7	5,4
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	130	100,0

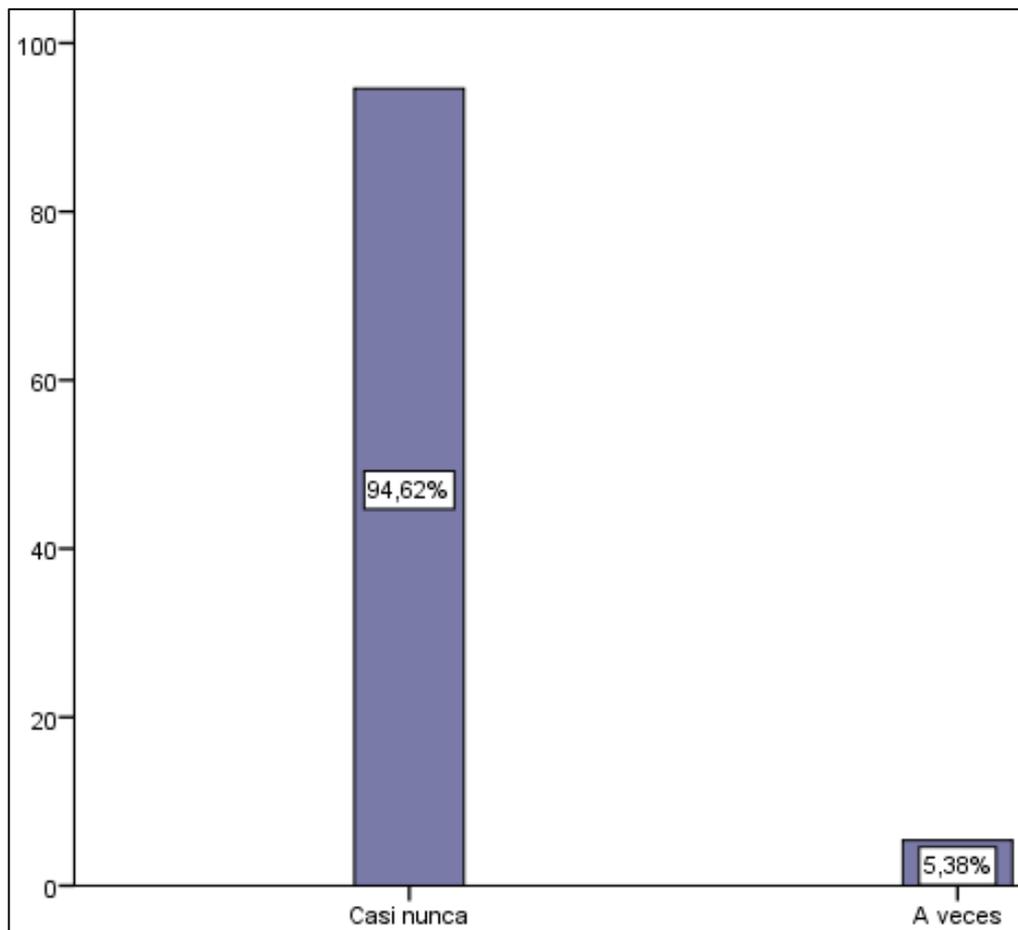


Figura 10: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 24 y la figura 10 se puede observar que el 94,62% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi nunca les es fácil el identificar las prioridades de sus metas financieras, mientras que el 5,38% mencionan esto es a veces.

Tabla 25: Percibe sus ingresos dentro del cronograma de pago establecido

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	6,9
Casi nunca	82	63,1
A veces	39	30,0
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	130	100,0

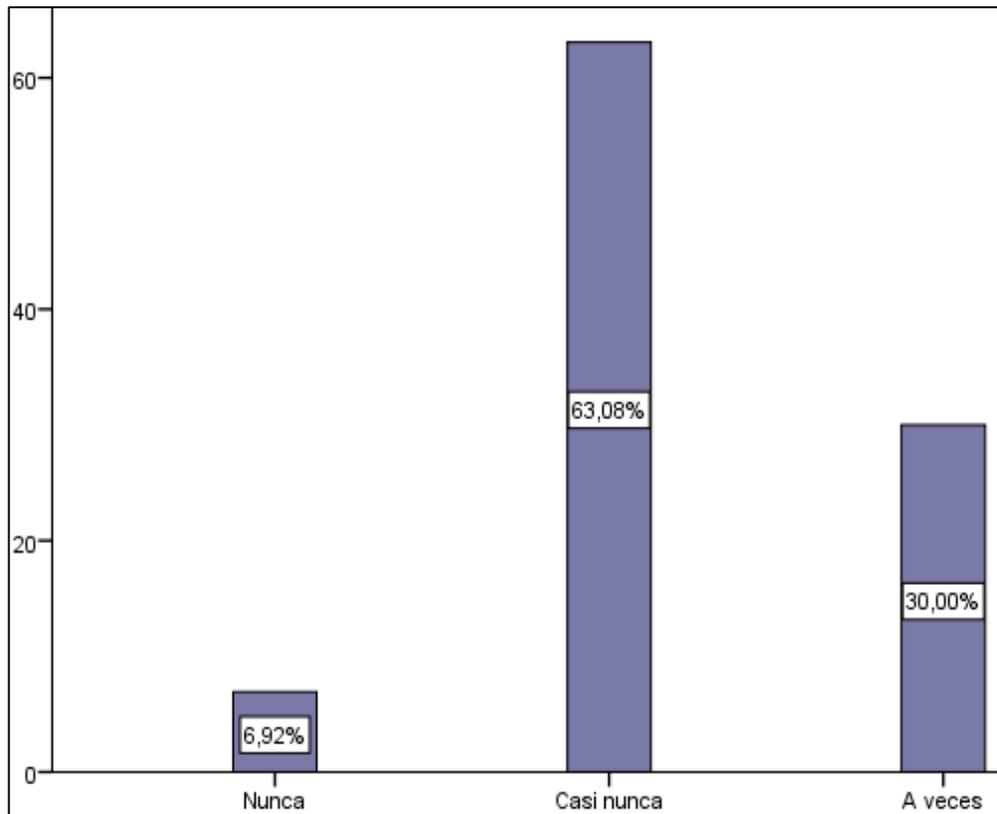


Figura 11: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 25 y la figura 11 se puede observar que el 63,08% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi nunca perciben sus ingresos dentro del cronograma de pago establecido, el 30,00% mencionan que esto es a veces, y el 6,92% menciona que nunca perciben sus ingresos dentro del cronograma de pago establecido.

Tabla 26: Sus ingresos se encuentran libres del pago de intereses externos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	7,7
Casi nunca	60	46,2
A veces	60	46,2
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	130	100,0

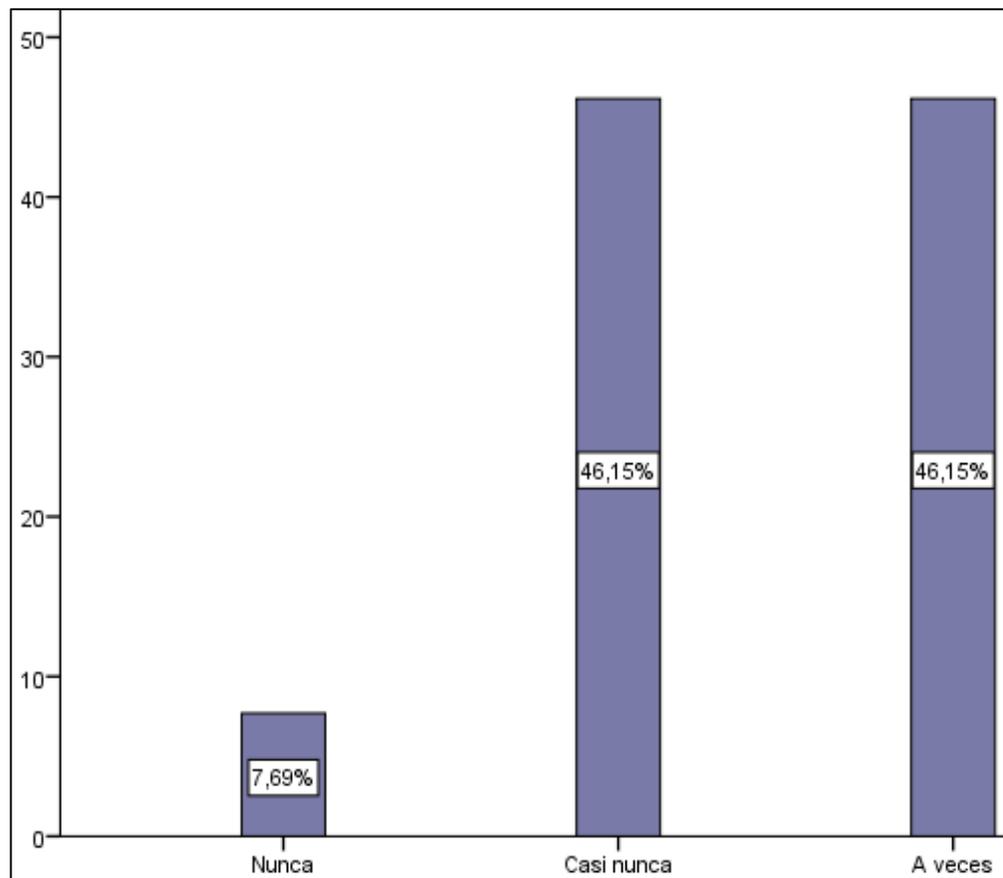


Figura 12: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 26 y la figura 12 se puede observar que el 46.15% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi nunca sus ingresos se encuentran libres del pago de intereses externos, el 46.15% señalan que esto es a veces, y el 7,69%% mencionan que nunca sus ingresos se encuentran libres del pago de intereses externos.

Tabla 27: Concibe una adecuada planificación de sus gastos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	15,4
Casi nunca	96	73,8
A veces	14	10,8
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	130	100,0

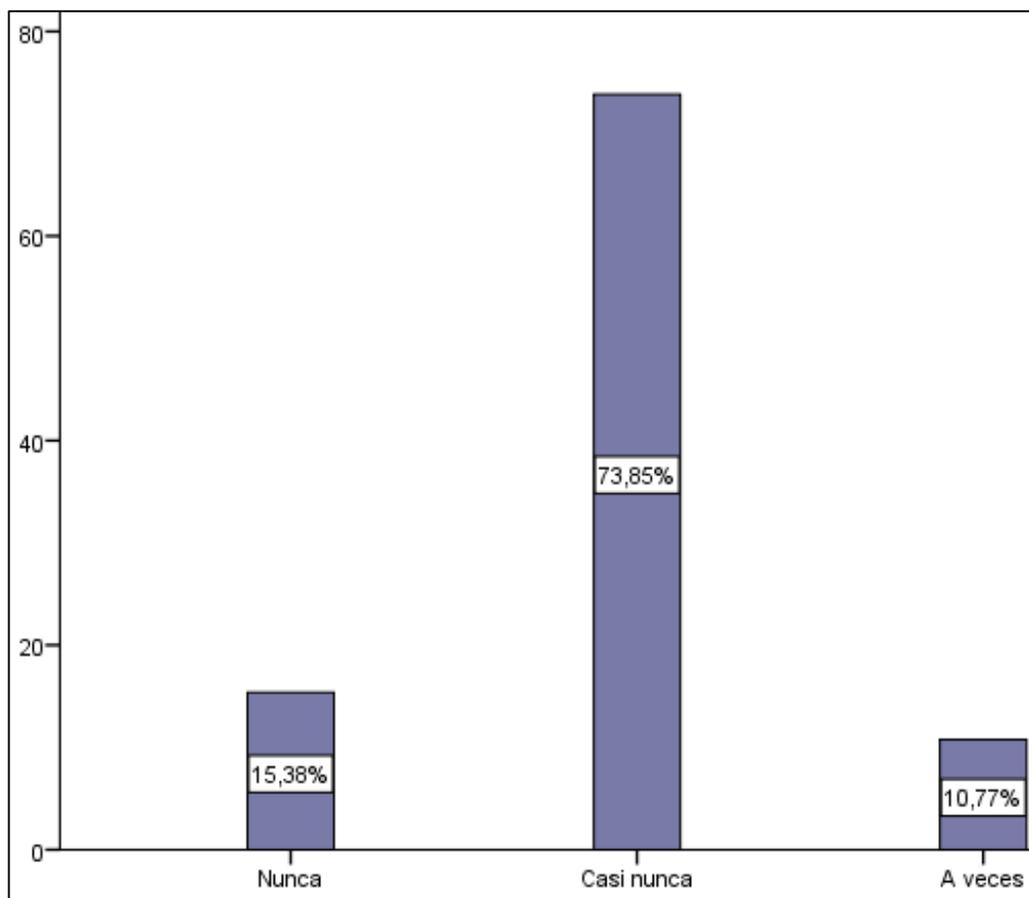


Figura 13: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 27 y la figura 13 se puede observar que el 73,85% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi nunca conciben una adecuada planificación de sus gastos, el 15,38% mencionan que nunca, y el 10,77% señala que a veces conciben una adecuada planificación de sus gastos.

Tabla 28: Los gastos asociados a las actividades laborales son escasos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	,8
Casi nunca	95	73,1
A veces	34	26,2
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	130	100,0

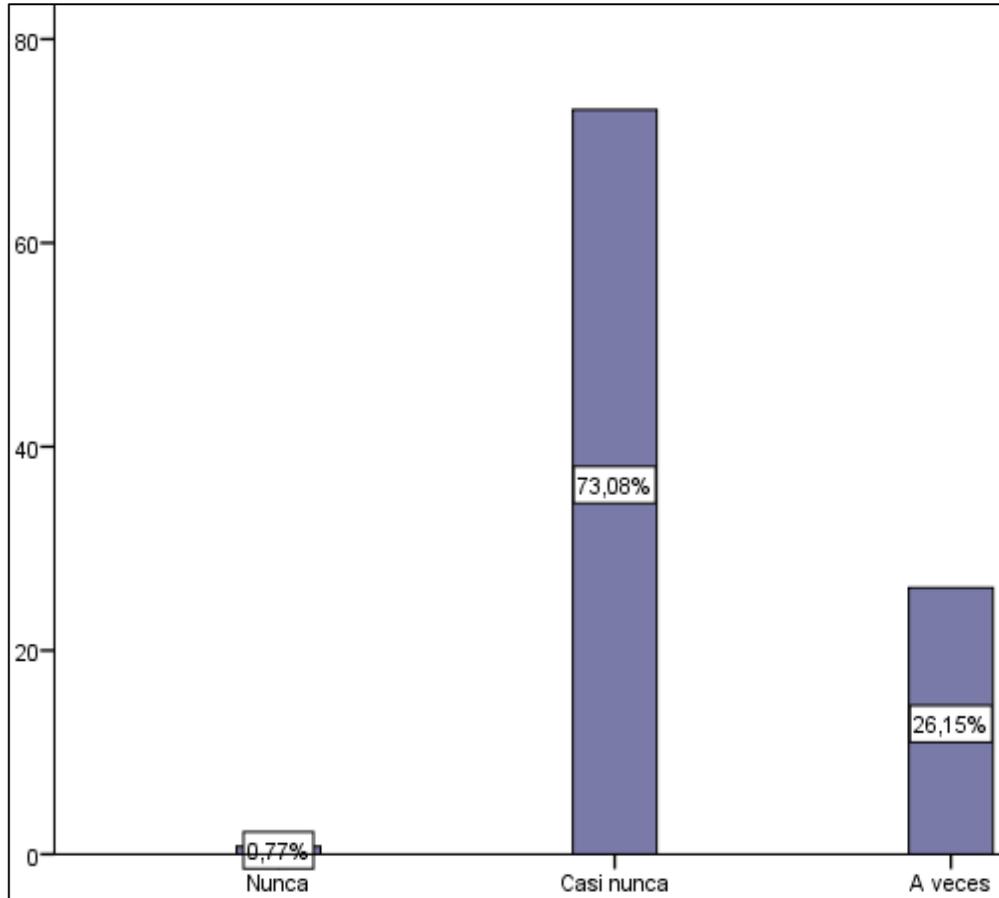


Figura 14: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 28 y la figura 14 se puede observar que el 73,08% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi nunca los gastos asociados a las actividades laborales son escasos, el 26,15% mencionan que esto es a veces, y el 0,77% menciona que nunca los gastos asociados a las actividades laborales son escasos.

Tabla 29: Opta por guardar cierto porcentaje de los ingresos adquiridos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	23,8
Casi nunca	84	64,6
A veces	15	11,5
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	130	100,0

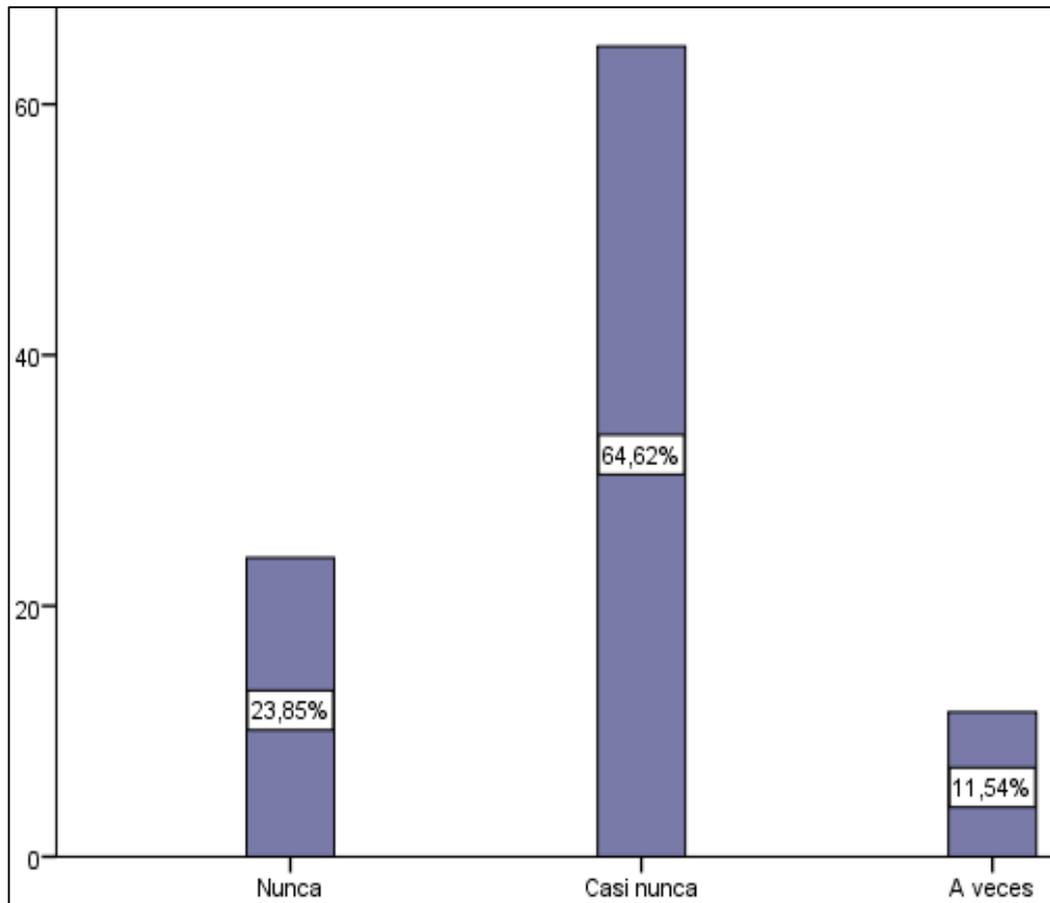


Figura 15: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 29 y la figura 15 se puede observar que el 64,62% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi nunca optan por guardar cierto porcentaje de los ingresos adquiridos, el 23,85% mencionan que nunca, y el 11,54% indican que a veces optan por guardar cierto porcentaje de los ingresos adquiridos.

Tabla 30: El sueldo neto es suficiente para cubrir la canasta básica familiar

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	13,1
Casi nunca	84	64,6
A veces	29	22,3
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	130	100,0

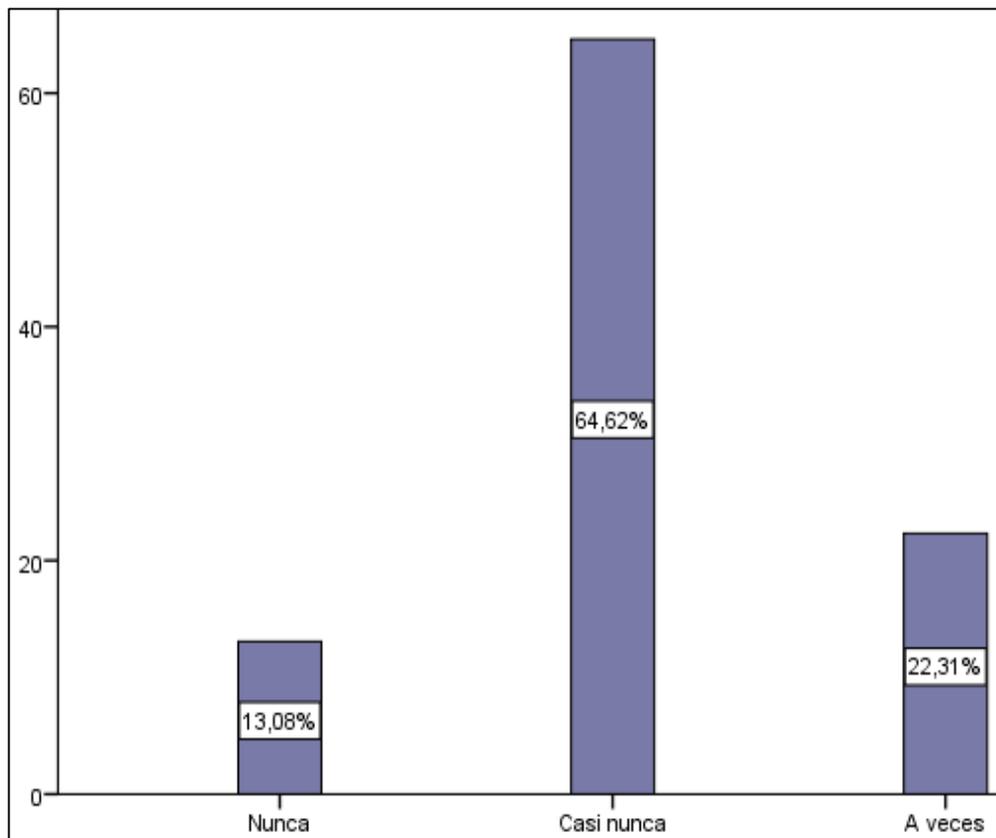


Figura 16: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 30 y la figura 16 se puede observar que el 64,62% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi nunca el sueldo neto es suficiente para cubrir la canasta básica familiar, el 22,31% mencionan que esto es a veces, y el 13,08% menciona que nunca el sueldo neto es suficiente para cubrir la canasta básica familiar.

Tabla 31: Su situación financiera le permite invertir en algún tipo de negocio

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	7,7
Casi nunca	103	79,2
A veces	17	13,1
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	130	100,0

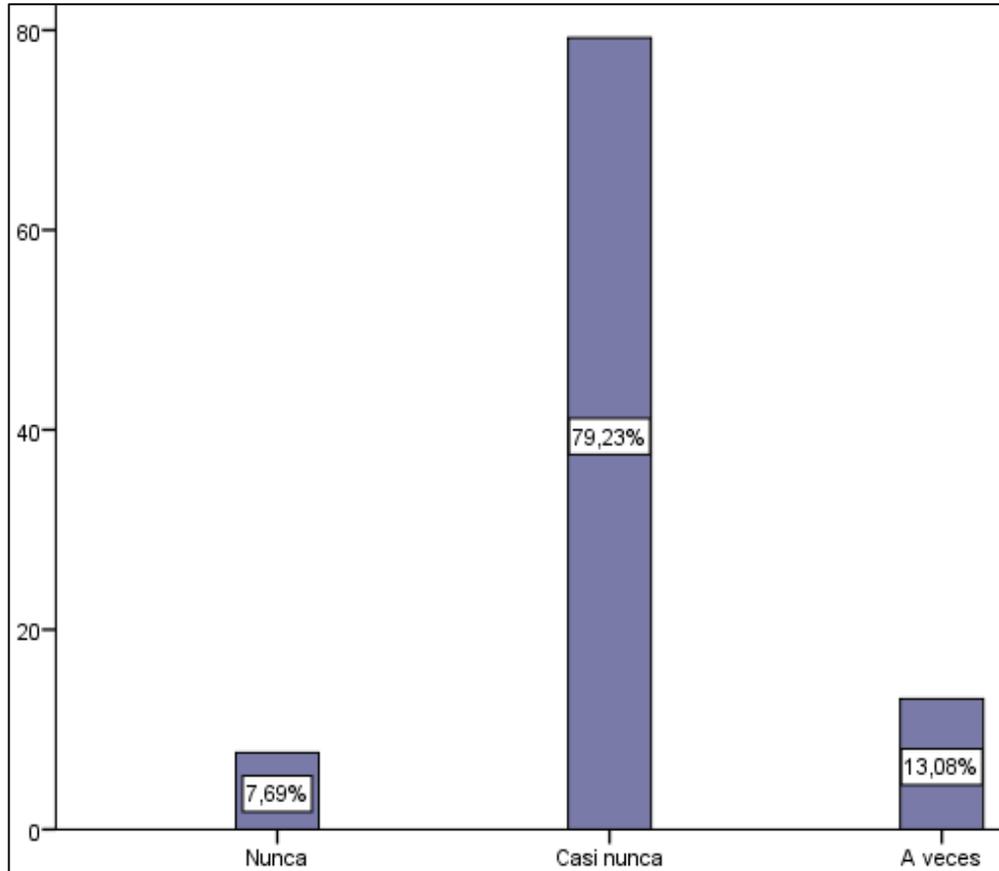


Figura 17: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 31 y la figura 17 se puede observar que el 79,23% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi nunca su situación financiera les permite invertir en algún tipo de negocio, el 13,08% mencionan que esto es a veces, y el 7,69% indica que nunca su situación financiera les permite invertir en algún tipo de negocio.

Tabla 32: Sus ingresos son suficientes para mejorar su calidad de vida

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	9,2
Casi nunca	89	68,5
A veces	29	22,3
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	130	100,0

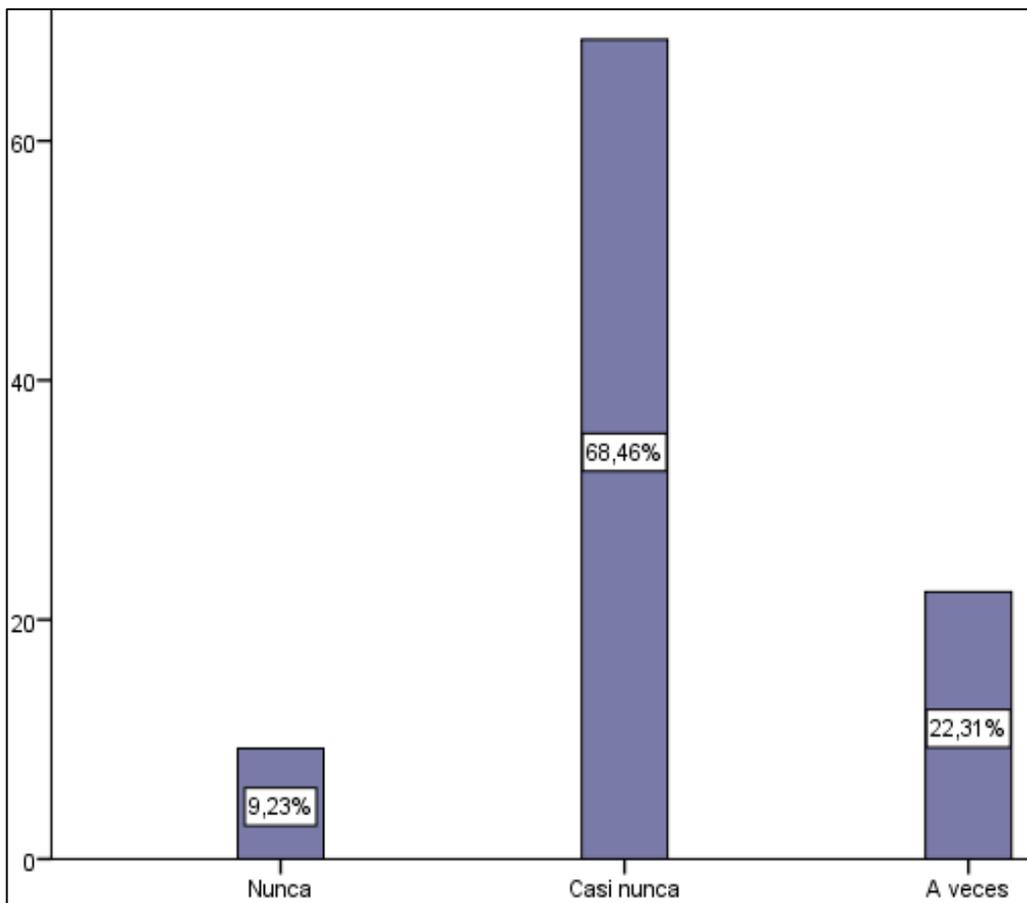


Figura 18: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 32 y la figura 18 se puede observar que el 68,46% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi nunca sus ingresos son suficientes para mejorar su calidad de vida, el 22,31% mencionan que esto es a veces, y el 9,23% señala que nunca sus ingresos son suficientes para mejorar su calidad de vida.

Tabla 33: Su sueldo se encuentra libre del pago de préstamos con garantías

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	18	13,8
Casi nunca	79	60,8
A veces	33	25,4
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	130	100,0

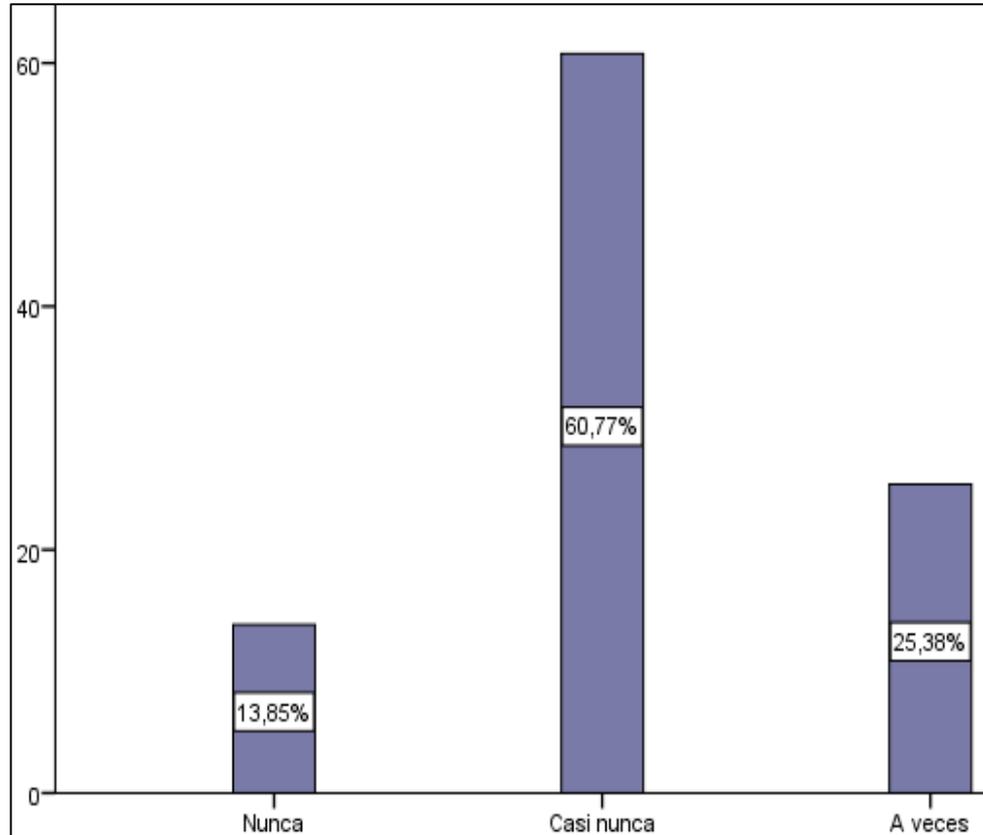


Figura 19: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 33 y la figura 19 se puede observar que el 60,77% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi nunca sus sueldos se encuentran libres del pago de préstamos con garantías, el 25,38% mencionan que esto es a veces, mientras que el 13,85% revela que nunca sus sueldos se encuentran libres del pago de préstamos con garantías.

Tabla 34: Sus ingresos se encuentran libres del pago de hipotecas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	7,7
Casi nunca	56	43,1
A veces	63	48,5
Casi siempre	1	,8
Siempre	10	7,7
Total	130	100,0

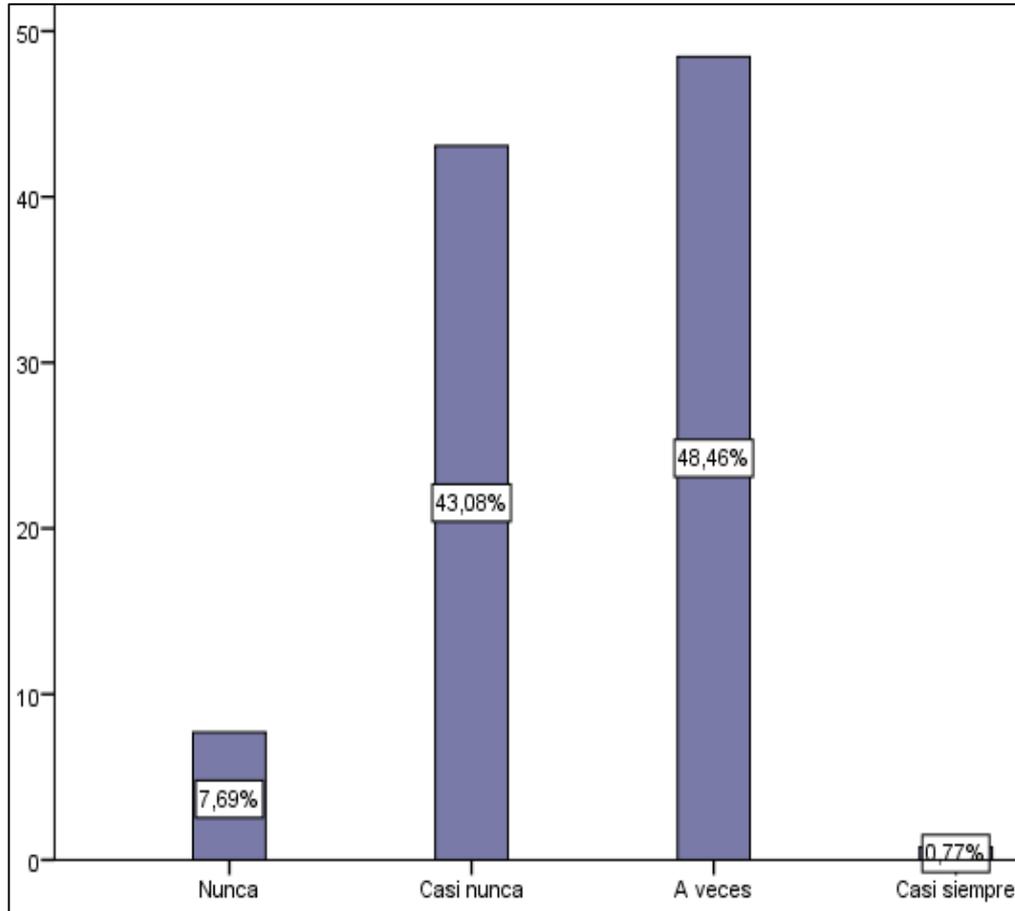


Figura 20: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 34 y la figura 20 se puede observar que el 48,46% de los trabajadores CAS encuestados consideran que a veces sus ingresos se encuentran libres del pago de hipotecas, el 43,08% mencionan que esto es casi nunca, y el 0,77% menciona que nunca sus ingresos se encuentran libres del pago de hipotecas.

Tabla 35: Emplea y recicla adecuadamente los materiales de escritorio proporcionados

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	53	40,8
Casi siempre	70	53,8
Siempre	7	5,4
Total	130	100,0

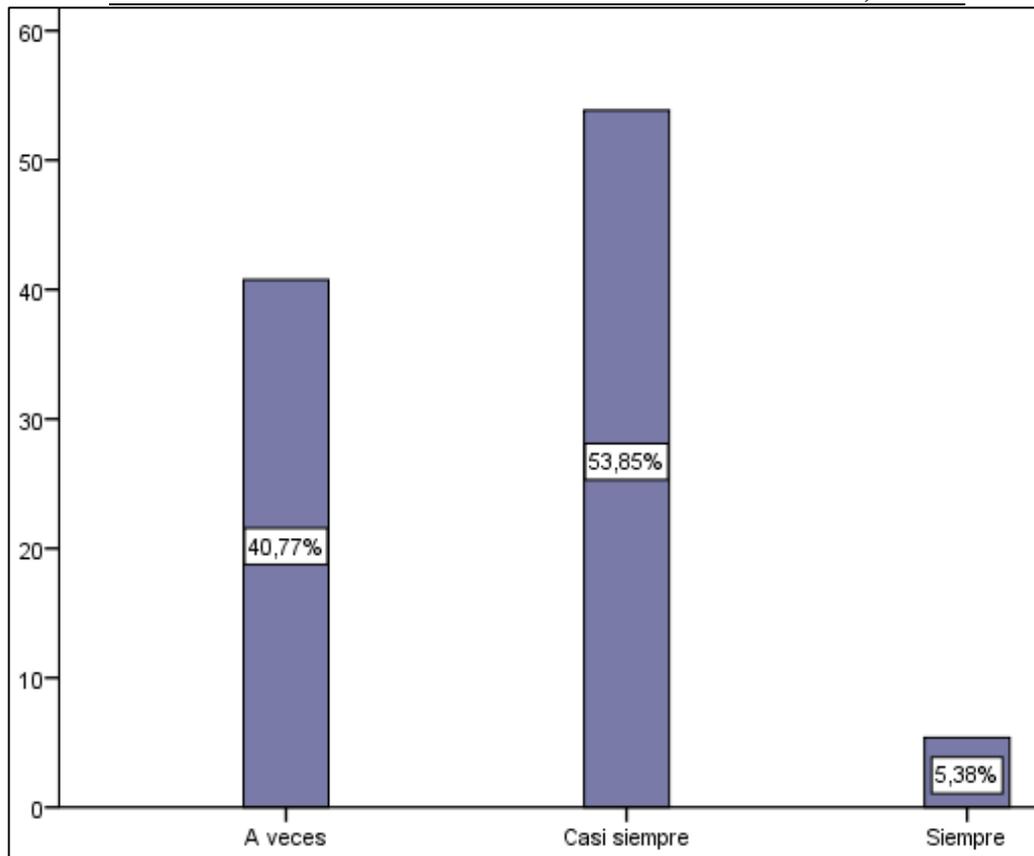


Figura 21: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 35 y la figura 21 se puede observar que el 53,85% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi siempre emplean y reciclan adecuadamente los materiales de escritorio proporcionados, el 40,77% mencionan que esto es a veces, y el 5,38% menciona que siempre emplean y reciclan adecuadamente los materiales de escritorio proporcionados.

Tabla 36: Optimiza los recursos financieros otorgados a su dependencia

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	34	26,2
Casi nunca	70	53,8
A veces	26	20,0
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	130	100,0

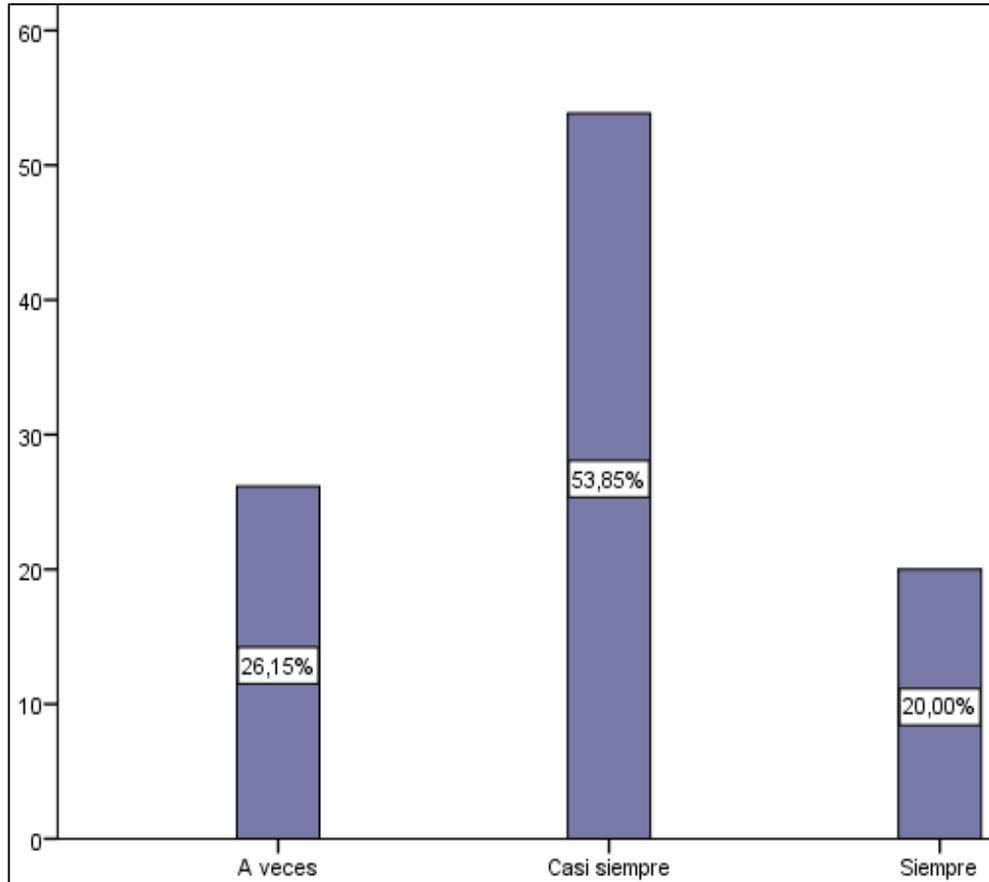


Figura 22: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 36 y la figura 22 se puede observar que el 53,85% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi siempre optimizan los recursos financieros otorgados a su dependencia, el 26,15% mencionan que esto es a veces, y el 20% menciona que siempre optimizan los recursos financieros otorgados a su dependencia.

Tabla 37: Realiza las tareas designadas en el menor tiempo posible

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	23,1
Casi nunca	95	73,1
A veces	5	3,8
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	130	100,0

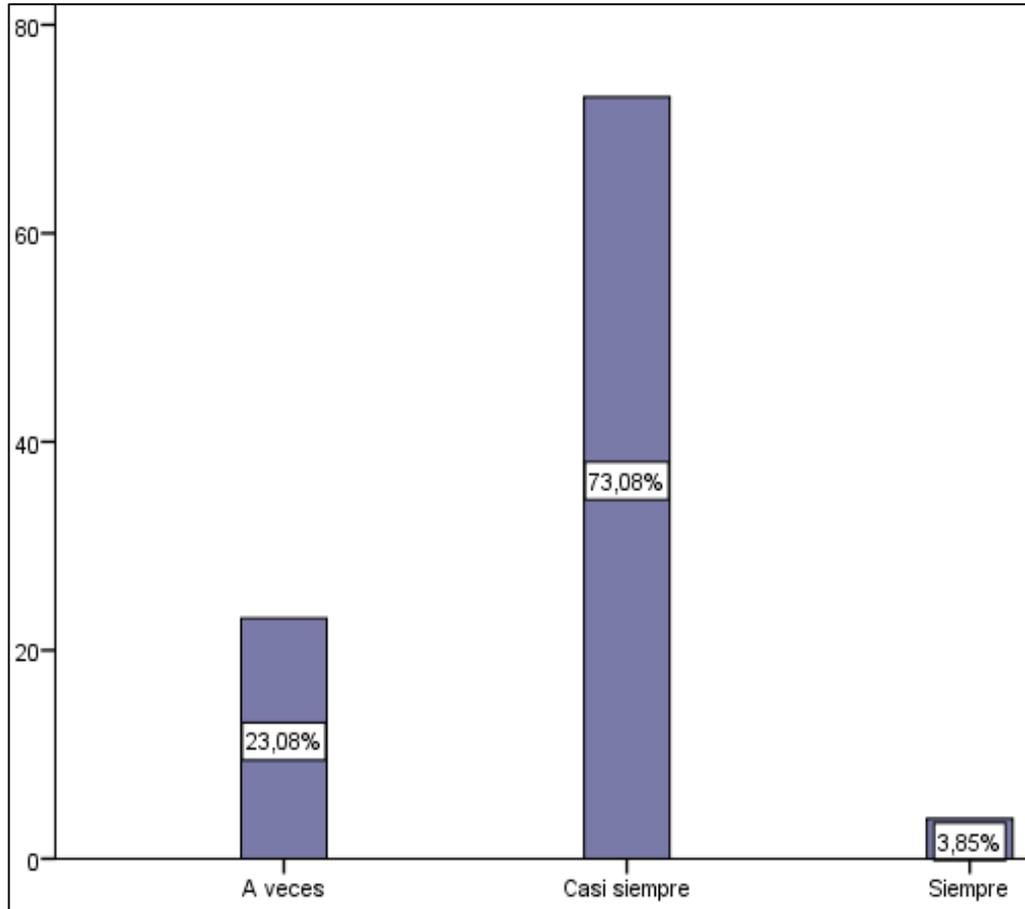


Figura 23: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 37 y la figura 23 se puede observar que el 73,08% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi siempre realizan las tareas designadas en el menor tiempo posible, el 23,08% mencionan que esto es a veces, y el 3,85% señala que siempre realizan las tareas designadas en el menor tiempo posible.

Tabla 38: Emplea herramientas tecnológicas para mejorar su productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	66	50,8
Casi siempre	23	17,7
Siempre	41	31,5
Total	130	100,0

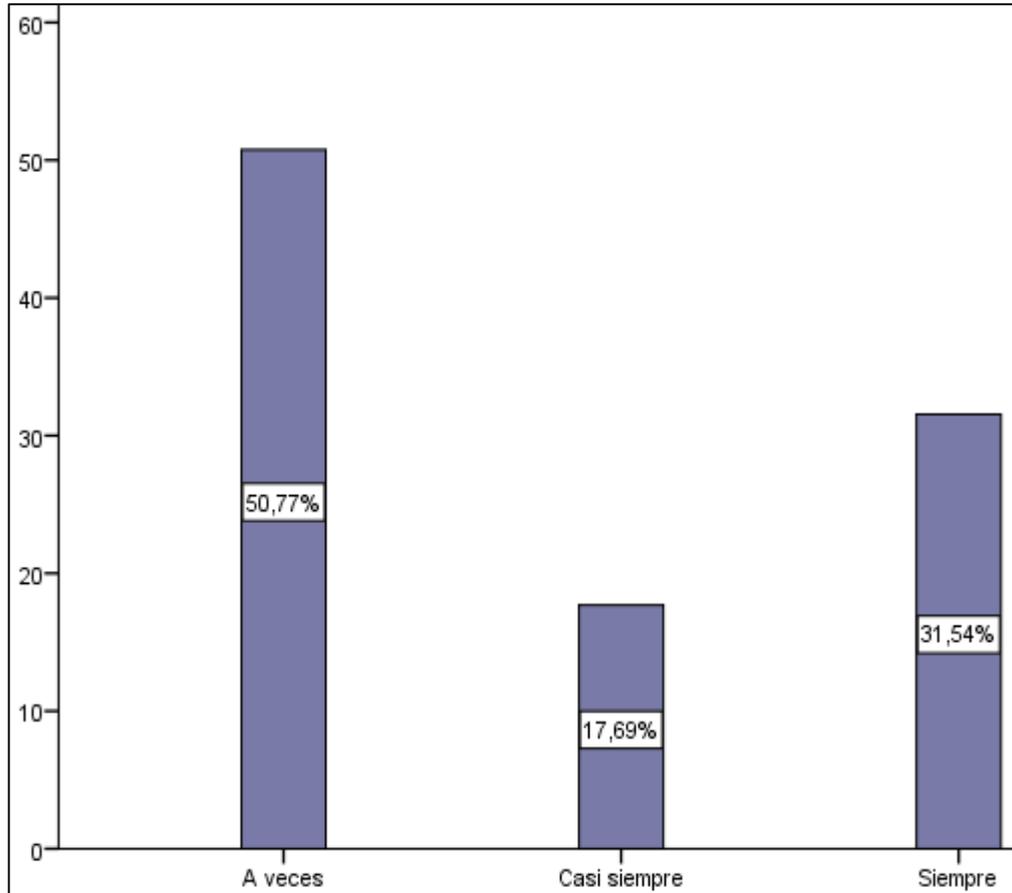


Figura 24: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 38 y la figura 24 se puede observar que el 50,77% de los trabajadores CAS encuestados consideran que a veces emplean herramientas tecnológicas para mejorar su productividad, el 31,54% mencionan que esto es siempre, y el 17,69% menciona que casi siempre emplean herramientas tecnológicas para mejorar su productividad.

Tabla 39: Emplea adecuadamente las herramientas proporcionadas para el desarrollo de sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	45	34,6
Casi siempre	70	53,8
Siempre	15	11,5
Total	130	100,0

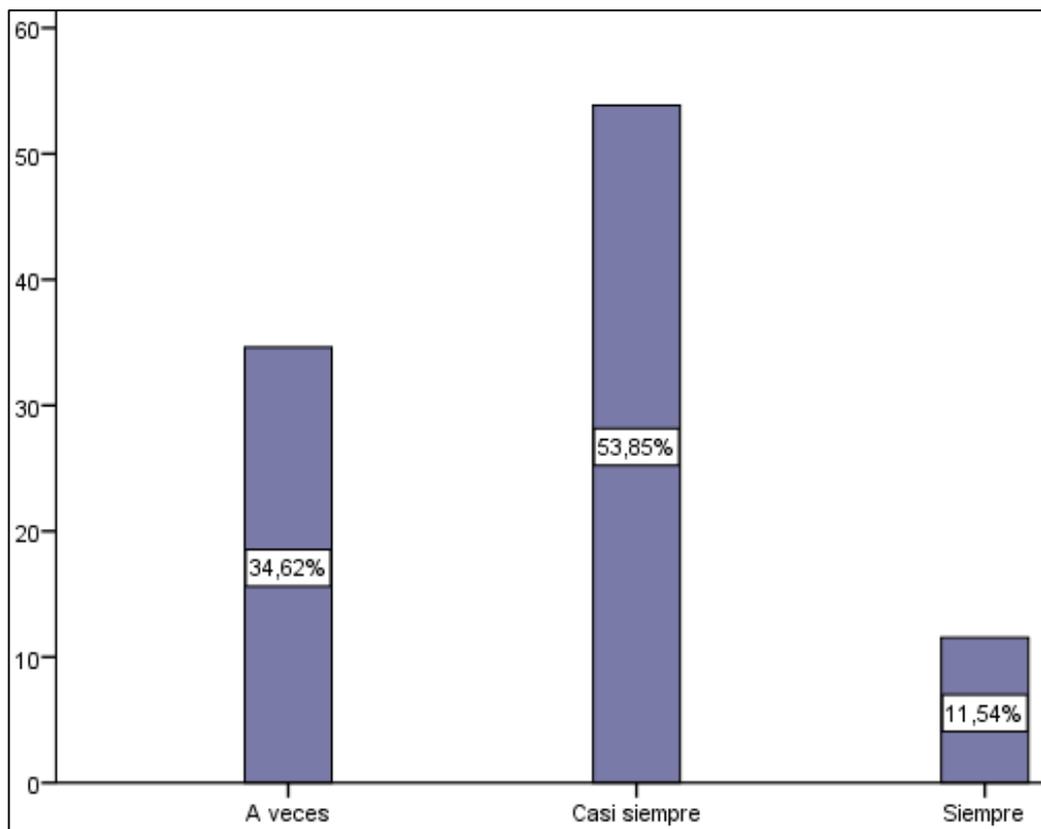


Figura 25: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 39 y la figura 25 se puede observar que el 53,85% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi siempre emplean adecuadamente las herramientas proporcionadas para el desarrollo de sus funciones, el 34,62% mencionan que esto es a veces, y el 11,54% expone que siempre emplean adecuadamente las herramientas proporcionadas para el desarrollo de sus funciones.

Tabla 40: Cumple con los objetivos y metas establecidas en su dependencia

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	49	37,7
Casi siempre	69	53,1
Siempre	12	9,2
Total	130	100,0

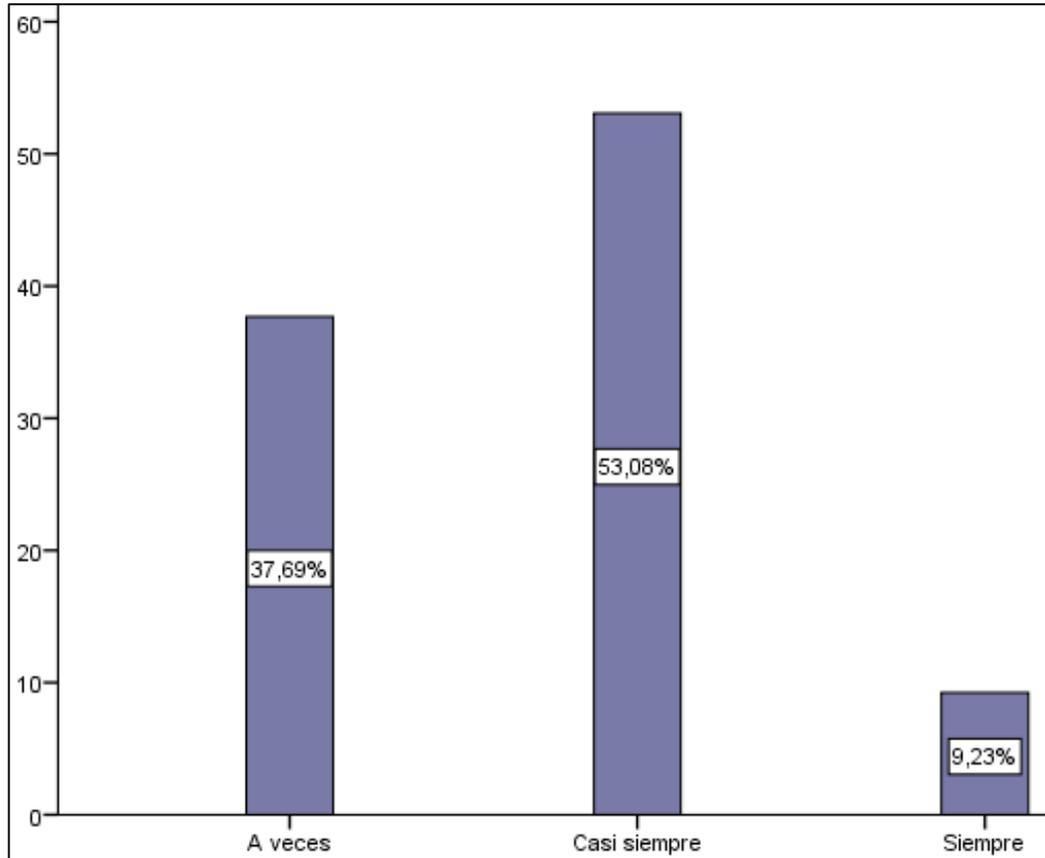


Figura 26: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 40 y la figura 26 se puede observar que el 53,08% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi siempre cumplen con los objetivos y metas establecidas en su dependencia, el 37,69% mencionan que esto es a veces, y el 9,23% indica que siempre cumplen con los objetivos y metas establecidas en su dependencia.

Tabla 41: Atiende a los usuarios empleando las herramientas tecnológicas pertinentes

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	51	39,2
Casi siempre	63	48,5
Siempre	16	12,3
Total	130	100,0

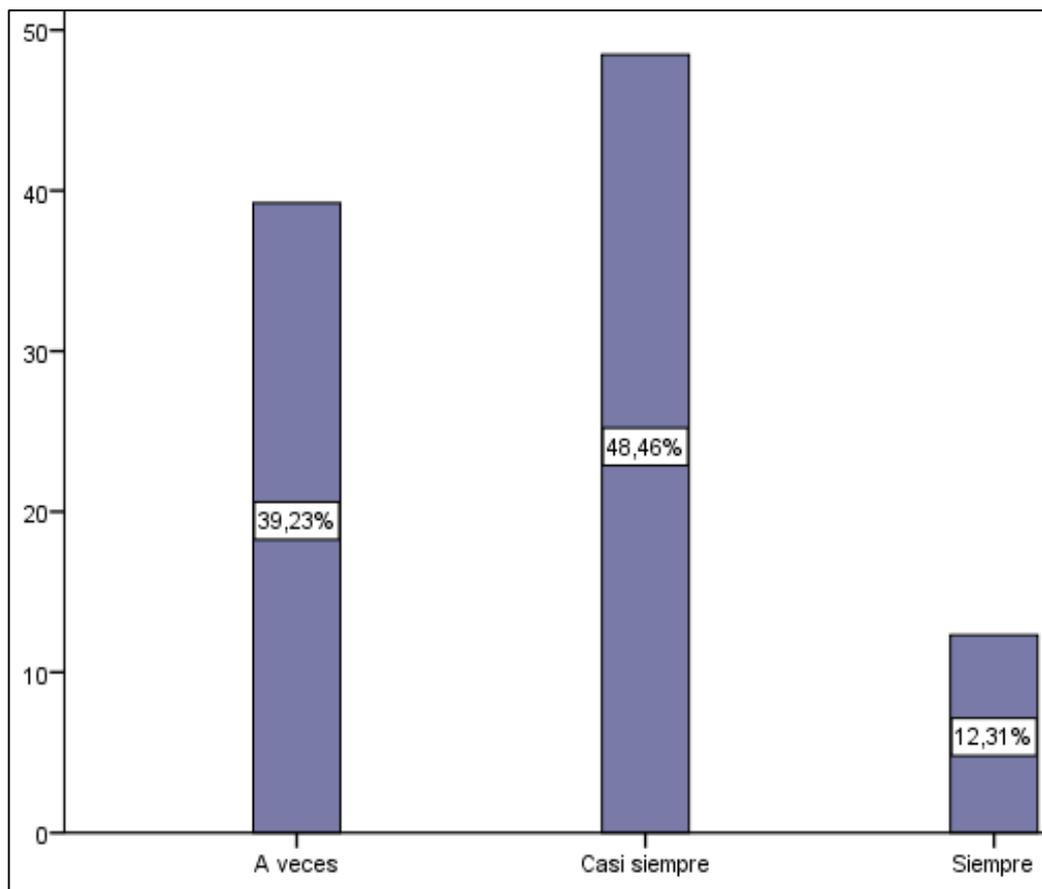


Figura 27: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 41 y la figura 27 se puede observar que el 48,46% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi siempre atienden a los usuarios empleando las herramientas tecnológicas pertinente, el 39,23% mencionan que esto es a veces, y el 12,31% indica que siempre atienden a los usuarios empleando las herramientas tecnológicas pertinente.

Tabla 42: Tiene la predisposición de aprender para mejorar su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	58	44,6
Casi siempre	63	48,5
Siempre	9	6,9
Total	130	100,0

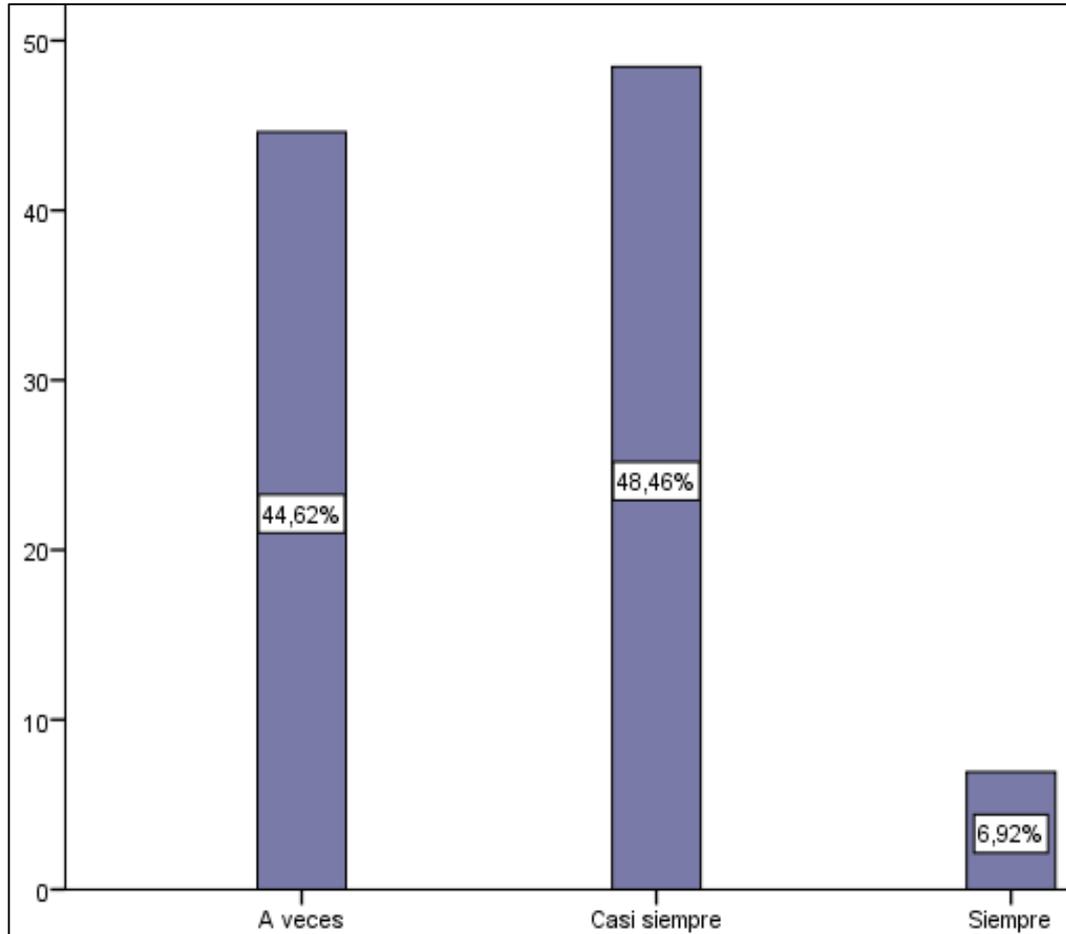


Figura 28: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 42 y la figura 28 se puede observar que el 48,46% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi siempre tienen la predisposición de aprender para mejorar su trabajo, el 44,62% mencionan que esto es a veces, y el 6,92% indica que siempre tienen la predisposición de aprender para mejorar su trabajo.

Tabla 43: Se adapta su entorno tras las rotaciones del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	38	29,2
Casi siempre	64	49,2
Siempre	28	21,5
Total	130	100,0

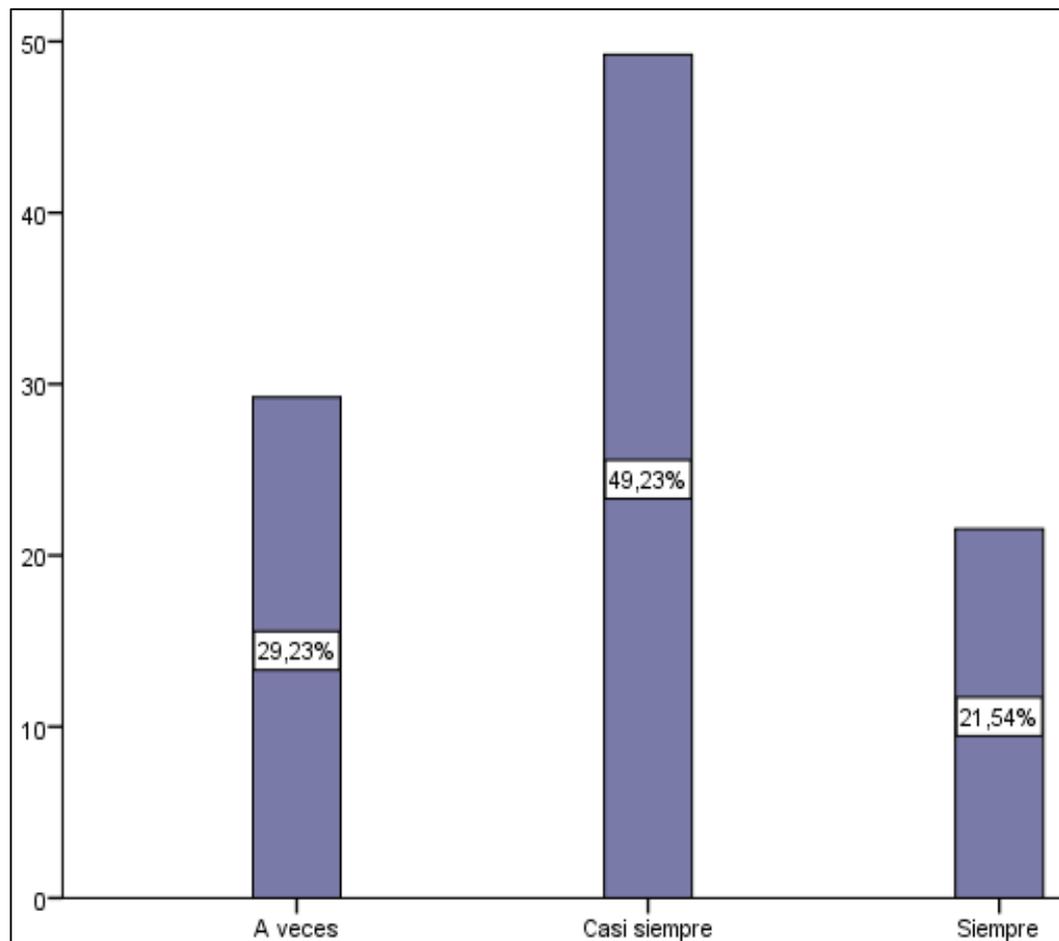


Figura 29: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 43 y la figura 29 se puede observar que el 49,23% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi siempre se adaptan a su entorno tras las rotaciones del personal, el 29,23% mencionan que esto es a veces, y el 21,51% menciona que siempre se adaptan a su entorno tras las rotaciones del personal.

Tabla 44: Muestra compromiso frente a las capacitaciones realizadas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	41	31,5
Casi siempre	65	50,0
Siempre	24	18,5
Total	130	100,0

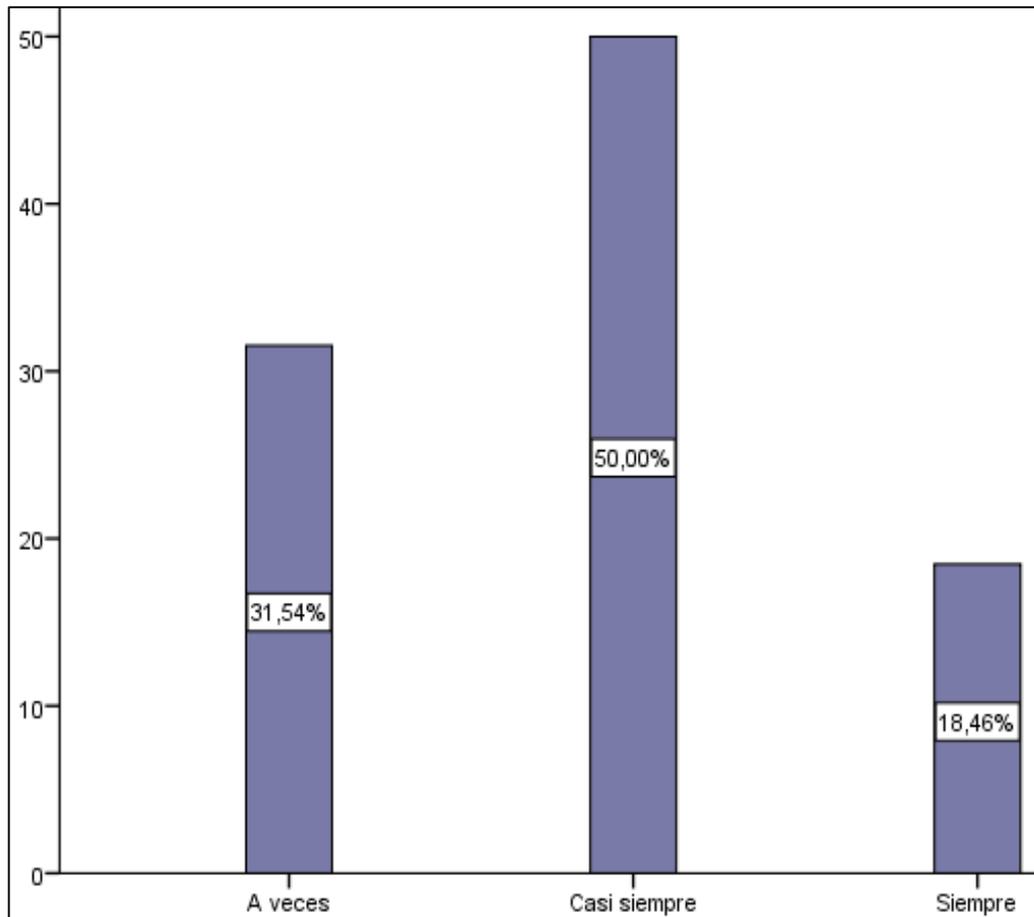


Figura 30: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 44 y la figura 30 se puede observar que el 50% de los trabajadores CAS encuestados consideran que casi siempre muestran compromiso frente a las capacitaciones realizadas, el 31,54% mencionan que esto es a veces, y el 18,46% menciona que siempre muestran compromiso frente a las capacitaciones realizadas.

Tablas y gráficos desde la perspectiva del jefe

Tabla 45: Emplea y recicla adecuadamente los materiales de escritorio proporcionados

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	66	50,8
Casi siempre	64	49,2
Siempre	0	0
Total	130	100,0

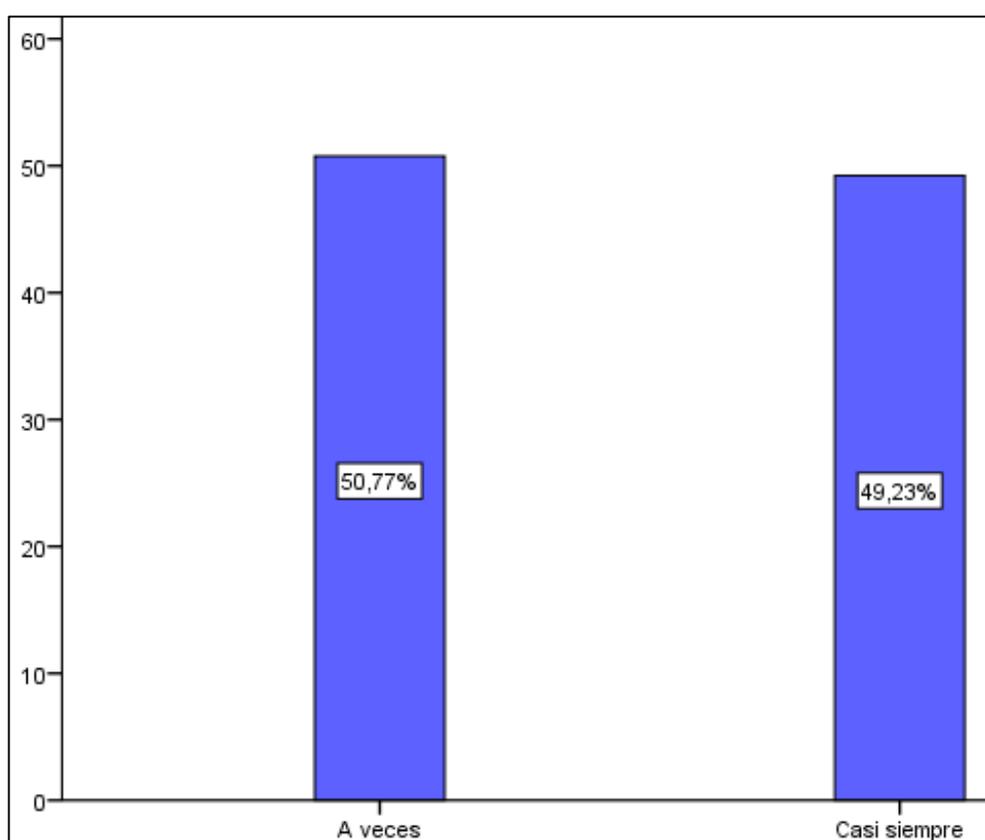


Figura 31: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 45 y la figura 31 se puede observar que el 50,77% de los jefes encuestados consideran que a veces los trabajadores CAS emplean y reciclan adecuadamente los materiales de escritorio proporcionado, mientras que, el 49,23% consideran que esto es casi siempre.

Tabla 46: Optimiza los recursos financieros otorgados a su dependencia

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	28	21,5
A veces	69	53,1
Casi siempre	33	25,4
Siempre	0	0
Total	130	100,0

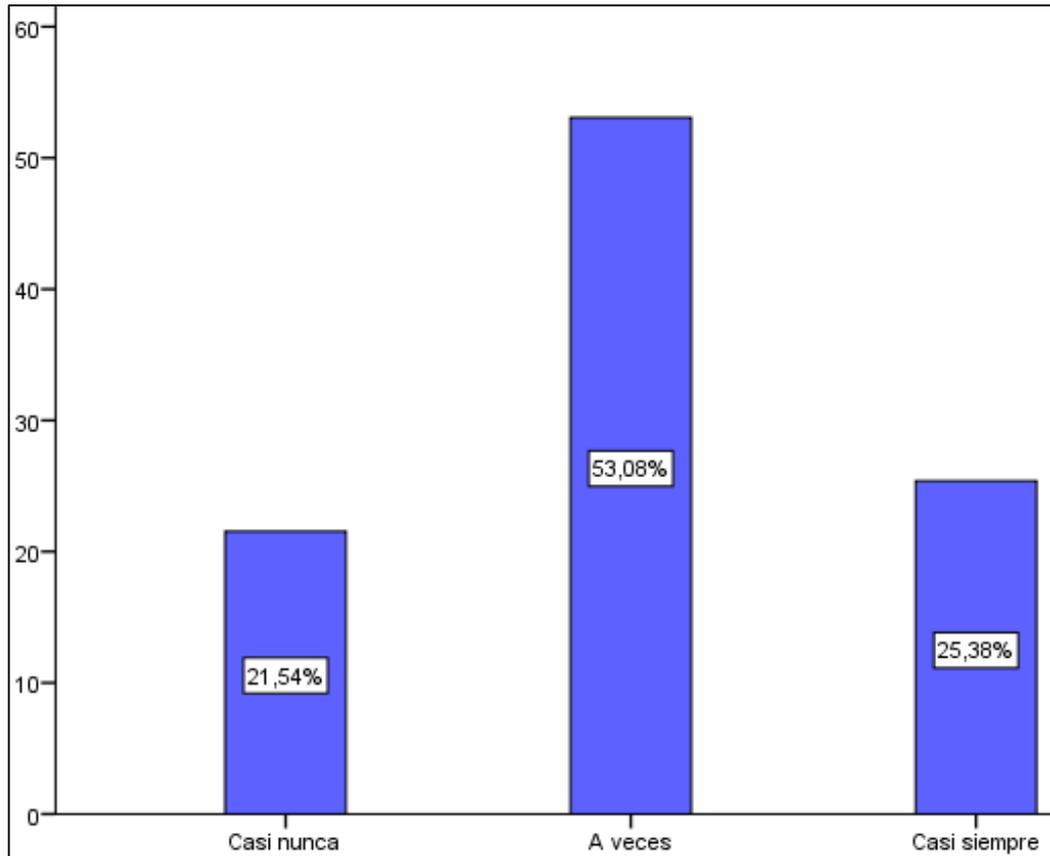


Figura 32: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 46 y la figura 32 se puede observar que el 53,08% de los jefes encuestados consideran que a veces los trabajadores CAS optimizan los recursos financieros otorgados a su dependencia, el 25,38% consideran que esto es casi siempre, y el 21,54% manifiestan que casi nunca los trabajadores optimizan los recursos financieros otorgados a su dependencia.

Tabla 47: Realiza las tareas designadas en el menor tiempo posible

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	46	35,4
Casi siempre	84	64,6
Siempre	0	0
Total	130	100,0

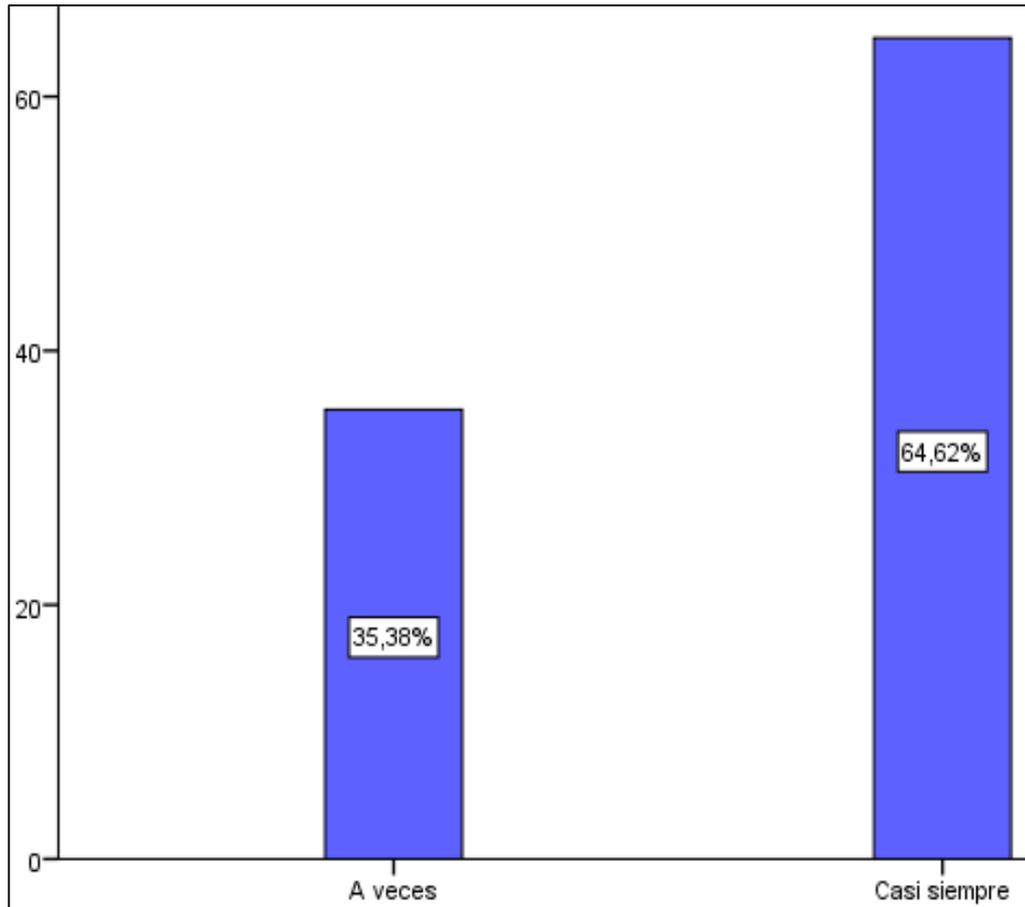


Figura 33: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 47 y la figura 33 se puede observar que el 64,62% de los jefes encuestados consideran que casi siempre los trabajadores CAS realizan las tareas designadas en el menor tiempo posible, mientras que el 35,38% consideran que esto es a veces.

Tabla 48: Emplea herramientas tecnológicas para mejorar su productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	82	63,1
Casi siempre	23	17,7
Siempre	25	19,2
Total	130	100,0

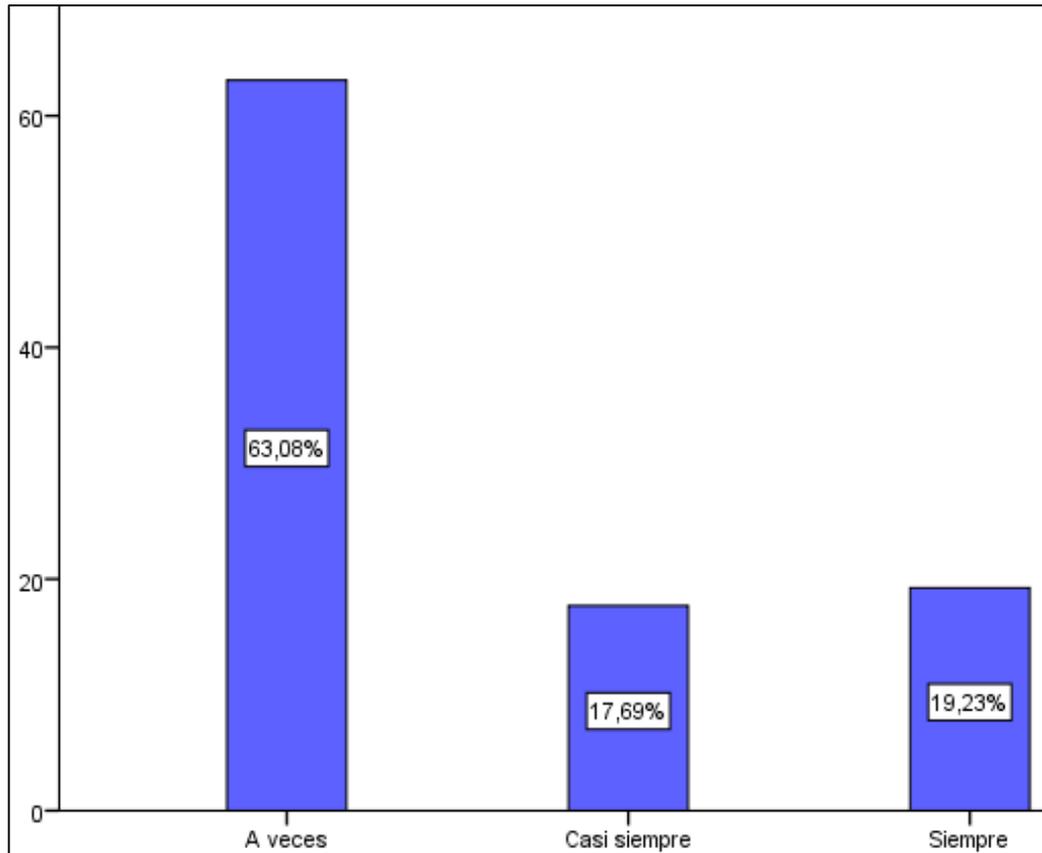


Figura 34: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 48 y la figura 34 se puede observar que el 63,08% de los jefes encuestados consideran que a veces los trabajadores CAS emplean herramientas tecnológicas para mejorar su productividad, el 19,23% expresa que esto es siempre, y el 17,69% manifiestan que casi siempre los trabajadores emplean herramientas tecnológicas para mejorar su productividad.

Tabla 49: Emplea adecuadamente las herramientas proporcionadas para el desarrollo de sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	19	14,6
A veces	60	46,2
Casi siempre	51	39,2
Siempre	0	0
Total	130	100,0

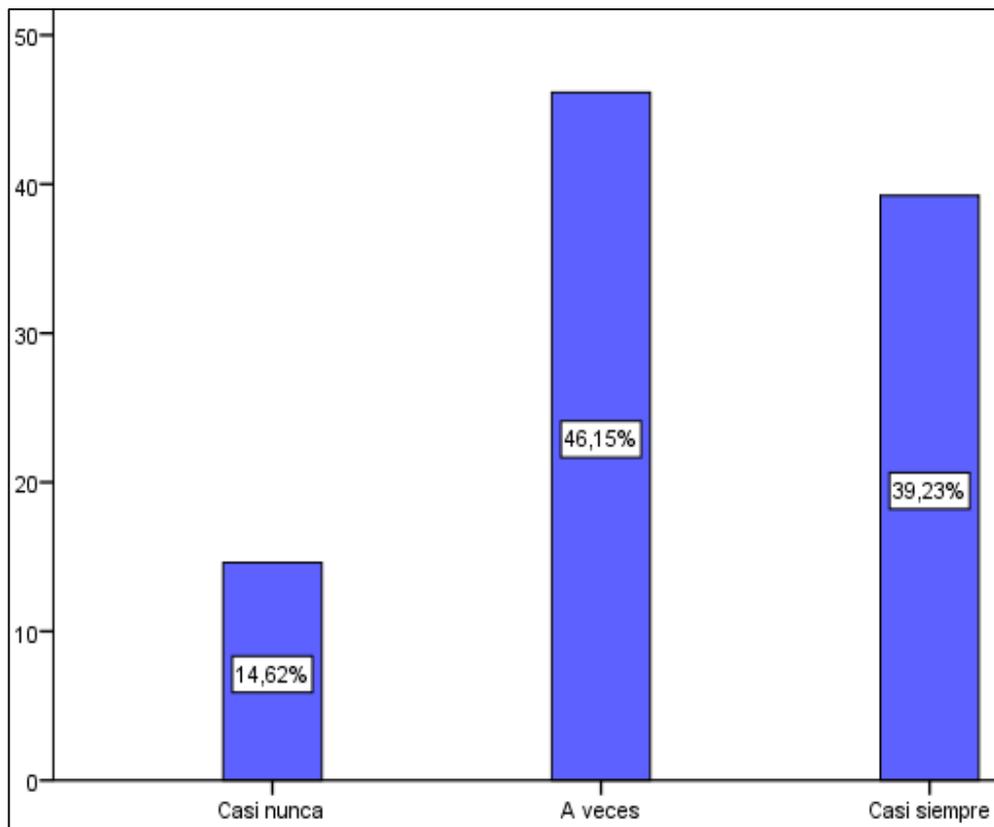


Figura 35: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 49 y la figura 35 se puede observar que el 46,15% de los jefes encuestados consideran que a veces los trabajadores CAS emplean adecuadamente las herramientas proporcionadas para el desarrollo de sus funciones, el 39,23% señalan que esto es casi siempre, y el 14,62% manifiestan que casi nunca los trabajadores emplean adecuadamente las herramientas proporcionadas para el desarrollo de sus funciones.

Tabla 50: Cumple con los objetivos y metas establecidas en su dependencia

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	18	13,8
A veces	55	42,3
Casi siempre	57	43,8
Siempre	0	0
Total	130	100,0

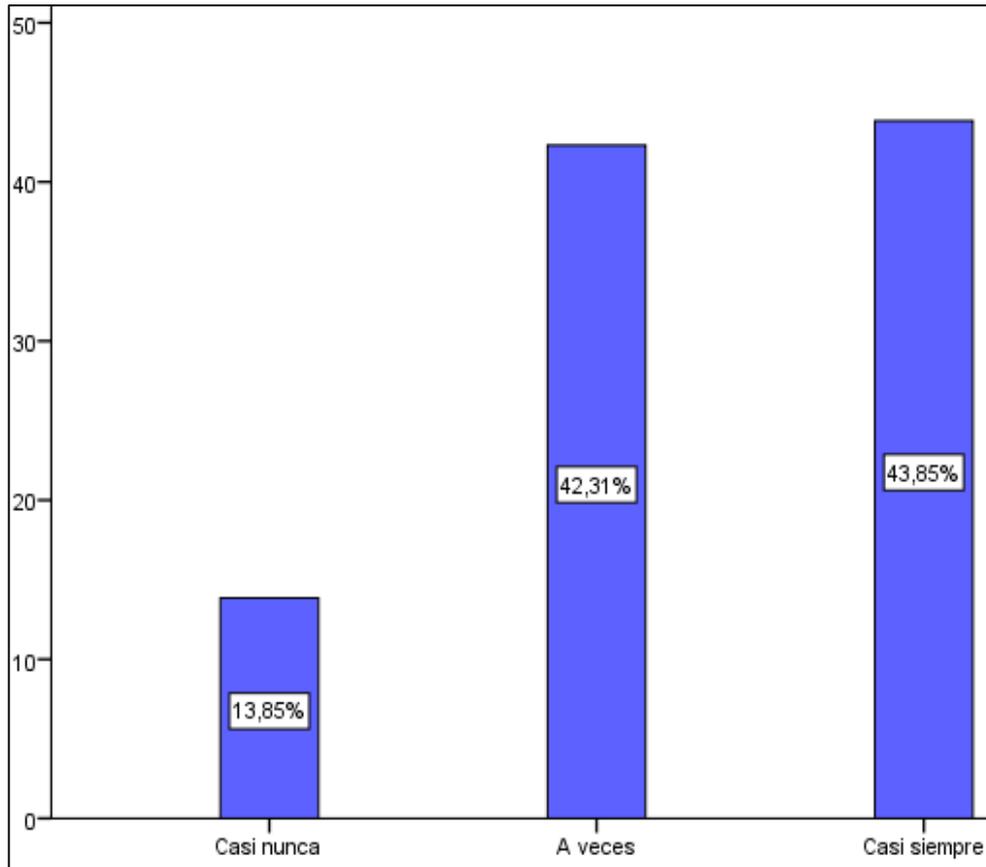


Figura 36: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 50 y la figura 36 se puede observar que el 43,85% de los jefes encuestados consideran que casi siempre los trabajadores CAS cumplen con los objetivos y metas establecidas en su dependencia, el 42,31% indican que esto es a veces, y el 13,85% manifiestan que casi nunca los trabajadores cumplen con los objetivos y metas establecidas en su dependencia.

Tabla 51: Atiende a los usuarios empleando las herramientas tecnológicas pertinentes

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	60	46,2
Casi siempre	59	45,4
Siempre	11	8,5
Total	130	100,0

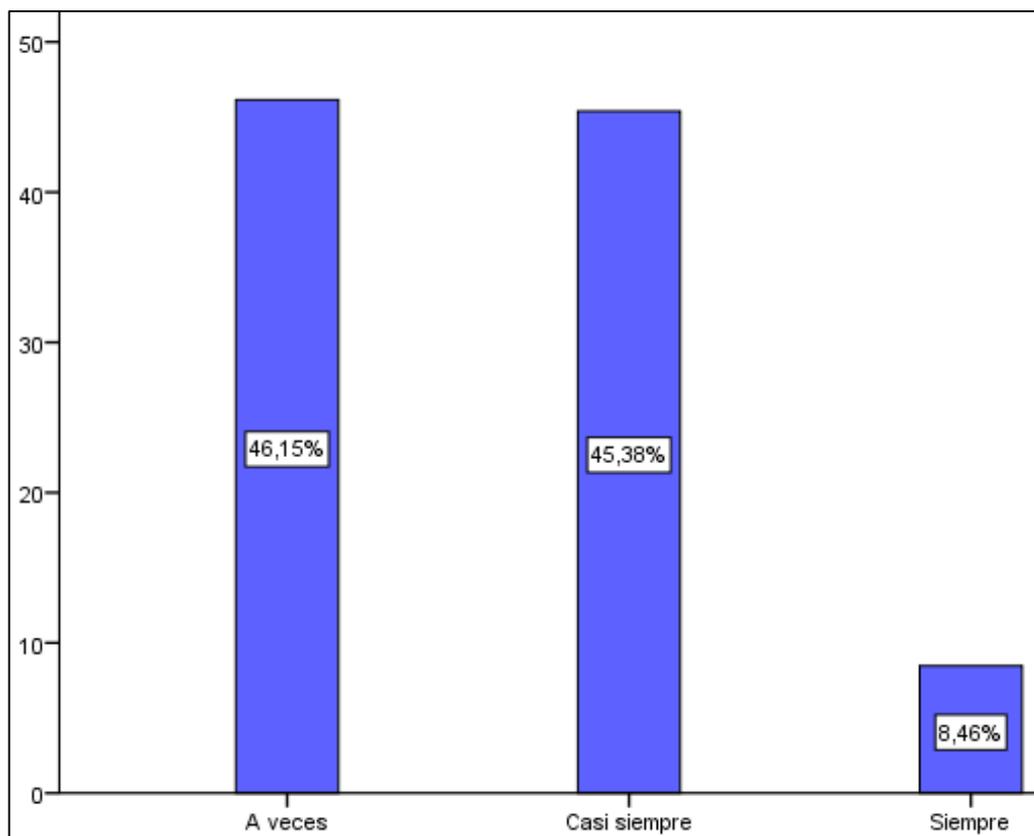


Figura 37: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 51 y la figura 37 se puede observar que el 46,15% de los jefes encuestados consideran que a veces los trabajadores CAS atienden a los usuarios empleando las herramientas tecnológicas pertinentes, el 45,38% expresan que esto es casi siempre, y el 8,46% manifiestan que siempre los trabajadores atienden a los usuarios empleando las herramientas tecnológicas pertinentes.

Tabla 52: Tiene la predisposición de aprender para mejorar su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	9	6,9
A veces	49	37,7
Casi siempre	63	48,5
Siempre	9	6,9
Total	130	100,0

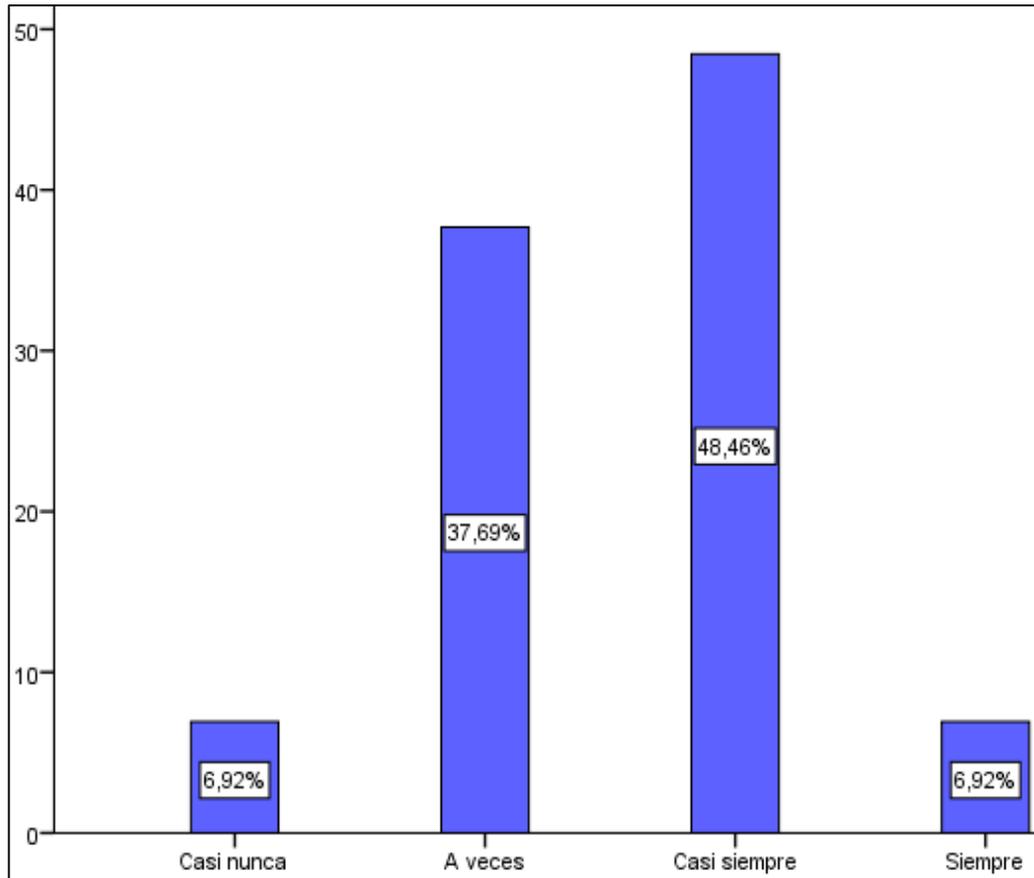


Figura 38: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 52 y la figura 38 se puede observar que el 48,46% de los jefes encuestados consideran que casi siempre los trabajadores CAS tienen la predisposición de aprender para mejorar su trabajo, el 37,69% expresan que esto es a veces, el 6,92% señalan que esto es siempre, y el 6,92% revelan que casi nunca los trabajadores tienen la predisposición de aprender para mejorar su trabajo.

Tabla 53: Se adapta a su entorno tras las rotaciones del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	19	14,6
A veces	47	36,2
Casi siempre	64	49,2
Siempre	0	0
Total	130	100,0

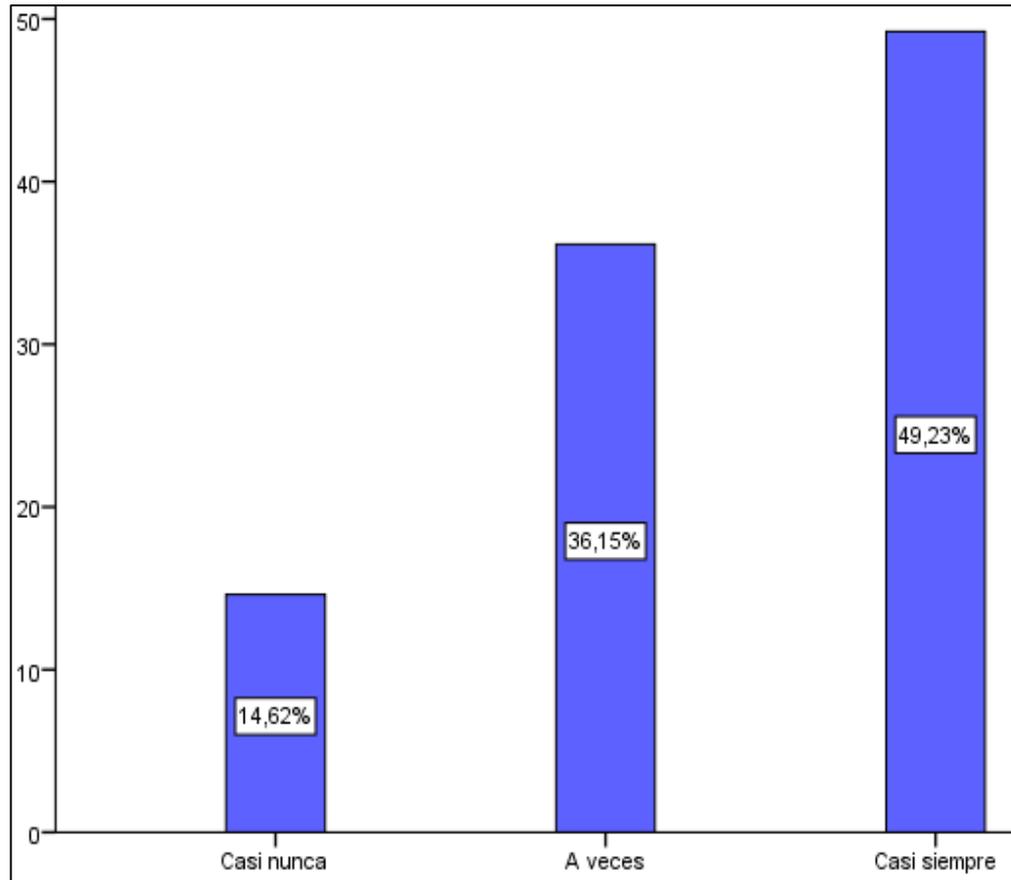


Figura 39: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 53 y la figura 39 se puede observar que el 49,23% de los jefes encuestados consideran que casi siempre los trabajadores CAS se adaptan a su entorno tras las rotaciones del personal, el 36,15% manifiestan que esto es a veces, y el 14,62% indican que casi nunca los trabajadores se adaptan a su entorno tras las rotaciones del personal.

Tabla 54: Muestra compromiso frente a las capacitaciones realizadas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	64	49,2
Casi siempre	66	50,8
Siempre	0	0
Total	130	100,0

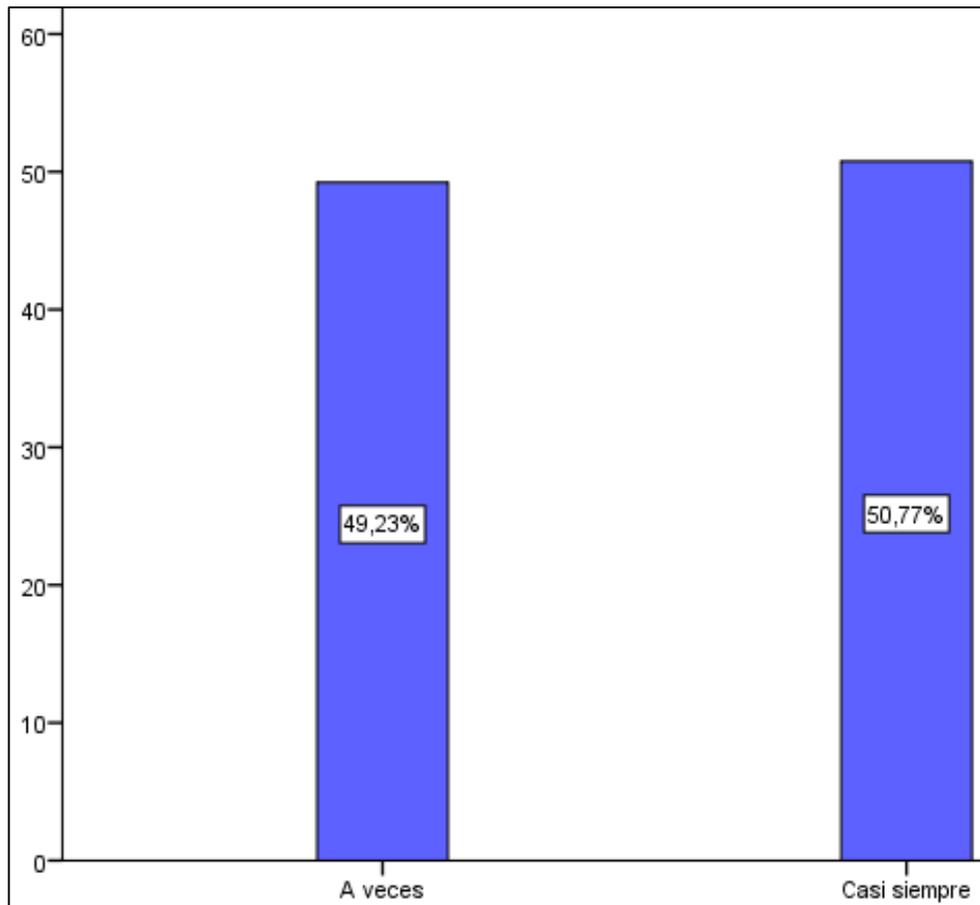


Figura 40: Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Interpretación:

De la tabla 54 y la figura 40 se puede observar que el 50,77% de los jefes encuestados consideran que casi siempre los trabajadores CAS muestran compromiso frente a las capacitaciones realizadas, mientras que, el 49,23% expresan que a veces los trabajadores muestran compromiso frente a las capacitaciones realizadas.



AUTORIZACIÓN DE EMPASTADO

Los miembros del jurado evaluador de la Tesis: "EL BIENESTAR FINANCIERO PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES C.A.S. DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO, PERIODO 2018", presentado por las bachilleres: *Juan Hugo SANCHEZ ROCA y Joseph Cristian SIGUEÑAS ORTIZ, el cual observa las características y esquemas establecidos por la Facultad de Economía y Contabilidad de la UNASAM, por lo que se encuentra en condiciones para proceder al **EMPASTADO** correspondiente.*

Huaraz, 24 de Agosto del 2021

Dr. CPC. CERAFIN PRIMITIVO
TOLEDO CENA
PRESIDENTE

Dr. CPC. JORGE ALEXANDER ROJAS
VEGA
SECRETARIO

Dr. CPC. SATURNINO ALBERTO
MINAYA CHAVÉZ
VOCAL