

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS



**Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la
Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, año 2016**

**Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias Económicas con
mención en Gestión Empresarial**

AUTOR:

Carmen Del Pilar Mendiola Céspedes

ASESOR:

Dr. Aquilino Mesías García Bautista

Tarapoto - Perú

2019



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/).

Vea una copia de esta licencia en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS



**Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la
Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, año 2016**

**Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias Económicas con
mención en Gestión Empresarial**

AUTOR:

Carmen Del Pilar Mendiola Céspedes

ASESOR:

Dr. Aquilino Mesías García Bautista

Tarapoto – Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS



**Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la
Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, año 2016**

**Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias Económicas con
mención en Gestión Empresarial**

AUTOR:

Carmen Del Pilar Mendiola Céspedes

ASESOR:

Dr. Aquilino Mesías García Bautista

Tarapoto – Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS



**Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la
Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, año 2016**

AUTOR:

Carmen Del Pilar Mendiola Céspedes

Sustentada y aprobada el día 12 de abril del 2019, ante el siguiente jurado:

.....
Econ. M. Sc. Réniger Sousa-Fernández

Presidente

.....
Lic. Educ. Mtro. Sabino Ayala Villegas

Secretario

.....
Lic. Ad. Mtro. Hugo Elías Bernal Lozano

Miembro

.....
Ing. Dr. Aquilino Mesías García Bautista

Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS




**Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la
Universidad Nacional de San Martín, año 2016**

AUTOR:

Carmen del Pilar Mendiola Céspedes

**El suscrito declara que el presente trabajo de tesis es original, en su contenido
y forma.**


.....
CPCC. Carmen Del Pilar Mendiola Céspedes
Ejecutor


.....
Ing. Dr. Aquilino Mesías García Bautista
Asesor

Declaratoria de autenticidad

Carmen Del Pilar Mendiola Céspedes, identificado con DNI° 17894867, egresada de la Escuela de Posgrado, Unidad de posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Programa de Maestría en Ciencias Económicas con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, con la Tesis titulada: **Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, año 2016**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis de investigación presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene esta tesis no ha sido auto plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mí accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Tarapoto, 12 de abril del 2019.



CPCC. **Carmen Del Pilar Mendiola Céspedes**

DNI° 17894867

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis.

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Mendiola Cespedes Carmen del Pilar		
Código de alumno :		Teléfono:	996985870
Correo electrónico :	carmenmendiola065@hotmail.com	DNI:	17894867

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

2. Datos Académicos

Facultad de:	Escuela de Posgrado
Escuela Profesional de:	Programa de Maestría en Gestión Empresarial

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título:	"Endeudamiento y desempleo laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, Año 2016."
Año de publicación:	2019

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(X)	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

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

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, 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.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para 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

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, 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 12° 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 Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".


.....
Firma del Autor

8. Para ser llenado en la Oficina de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

Fecha de recepción del documento:

27 / 05 / 2019



.....
Firma del Responsable de Repositorio
Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso
Abierto de la UNSM – T.

***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.

Dedicatoria

A mis padres, por haberme dado la vida, el ejemplo, consejos y enseñanzas.

A mi hija, por ser mi motivación y fortaleza, para superarme cada día y luchar por un futuro mejor.

A Dios, por ser el guía que rige mi caminar

Carmen Del Pilar

Agradecimientos

A todo el personal de la Universidad Nacional de San Martín que participaron activamente en el desarrollo de la presente investigación, pues sin su contribución y apoyo no hubiera sido posible recoger la información de campo.

Al Dr. Aquilino Mesías García Bautista, asesor de la presente investigación, por su apoyo académico y profesional para culminar con éxito el presente estudio.

Al Ing. M. Sc. Luis Alberto Pretell Paredes, por su colaboración profesional en el análisis y procesamiento estadístico de los datos obtenidos en la presente investigación.

El Autor.

Índice general

Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Índice general	ix
Índice de tablas	x
Índice de gráficos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	1
CAPITULO I : REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	7
1.1. Antecedentes de la investigación	7
1.2. Bases teóricas	15
1.3. Definición de Términos básicos	28
CAPITULO II: MATERIAL Y MÉTODOS	32
2.1. Tipo y nivel de investigación	32
2.2. Población y Muestra	33
2.3. Variables	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	38
CAPITULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS	81
ANEXO 01: FICHA DE ENCUESTA	
ANEXO 02: FICHA DE ENCUESTA CUALITATIVA	
ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de las variables en estudio	36
Tabla 2	Nivel de validez de la encuesta	40
Tabla 3	Número de integrantes de la familia que perciben ingresos	41
Tabla 4	Ingreso familiar mensual	43
Tabla 5	Otros ingresos diferentes a la labor administrativa en la UNSM	45
Tabla 6	Descuentos Judiciales del Personal Administrativo	46
Tabla 7	Destino del gasto mensual	48
Tabla 8	Motivación del gasto	51
Tabla 9	Deudas contraídas	52
Tabla 10	Relación entre ingresos y gastos	55
Tabla 11	Periodo de Pago de Deuda asumida	56
Tabla 12	Tiempo que se encuentra con deudas	58
Tabla 13	Destino de los Ingresos al Ahorro	60
Tabla 14	Horas de trabajo en función del contrato	61
Tabla 15	Horas de trabajo destinadas a obtener otros ingresos	62
Tabla 16	Horas de descanso destinadas a obtener otros ingresos	63
Tabla 17	Influencia de la remuneración en el desempeño laboral	65
Tabla 18	Influencia del descanso semanal en el desempeño laboral	66
Tabla 19	Endeudamiento y su relación con la estabilidad emocional en el trabajo	67
Tabla 20	Nivel de cumplimiento de metas/tareas asignadas	68
Tabla 21	Nivel de satisfacción en el cumplimiento de metas/tareas asignadas	69
Tabla 22	Prueba de normalidad sobre las puntuaciones de las variables en estudio	70
Tabla 23	Correlación entre las variables y sus respectivas dimensiones	71

Índice de gráficos

	Pág.	
Gráfico 1	Número de integrantes de la familia que perciben ingresos	42
Gráfico 2	Ingreso familiar mensual	44
Gráfico 3	Otros ingresos diferentes a la labor administrativa en la UNSM	45
Gráfico 4	Descuentos Judiciales del Personal Administrativo	46
Gráfico 5	Destino del gasto mensual	49
Gráfico 6	Motivación del gasto	51
Gráfico 7	Deudas contraídas	52
Gráfico 8	Relación entre ingresos y gastos	55
Gráfico 9	Periodo de Pago de Deuda asumida	57
Gráfico 10	Tiempo que se encuentra con deudas	59
Gráfico 11	Destino de los Ingresos al Ahorro	60
Gráfico 12	Horas de trabajo en función del contrato	61
Gráfico 13	Horas de trabajo destinadas a obtener otros ingresos	63
Gráfico 14	Horas de descanso destinadas a obtener otros ingresos	64
Gráfico 15	Influencia de la remuneración en el desempeño laboral	65
Gráfico 16	Influencia del descanso semanal en el desempeño laboral	66
Gráfico 17	Endeudamiento y su relación con la estabilidad emocional en el trabajo	67
Gráfico 18	Nivel de cumplimiento de metas/tareas asignadas	68
Gráfico 19	Nivel de satisfacción en el cumplimiento de metas/tareas asignadas	70

Resumen

El presente trabajo titulado: Endeudamiento y Desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, año 2016, tiene como objetivo determinar la relación de los factores socio económicos atribuibles al endeudamiento y su relación con el desempeño laboral. Las variables de estudio fueron el Endeudamiento, definida como el monto de los ingresos familiares que se encuentran comprometidos en función de una deuda asumida por el trabajador; y el Desempeño laboral, definida como la valoración de las horas hombre de trabajo y el cumplimiento de las metas asignadas a cada trabajador. La investigación realizada fue aplicada, con un nivel de investigación correlacional y descriptiva, utilizando como técnicas de investigación a la Encuesta y el Análisis Documental. Las herramientas de la investigación se aplicaron a un total de 88 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Martín. Los resultados indican que los factores socio económicos del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de San Martín tienen relación con el endeudamiento en el periodo 2016, donde el 73.73% cuenta por lo menos con dos o más integrantes de la familia que aportan al ingreso de la familia y el 93.2% cuenta con otros ingresos diferentes a labor administrativa en la UNSM; y el desempeño laboral tiene como factor clave el endeudamiento del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de San Martín en el periodo 2016, donde el periodo de pago de las deudas asumidas oscila entre 1 – 24 meses para el 88.6%; 57.96% se encuentra endeudado más de 25 m. Finalmente se concluye que, el nivel de endeudamiento tiene relación con el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de San Martín en el periodo 2016, mostrando una correlación positiva alta, evaluada con el estadístico de correlacional de Pearson donde el valor $r=0.785$.

Palabras clave: Endeudamiento, desempeño laboral, personal administrativo, universidad

Abstract

The following research titled as: Indebtedness and Labor Performance of the administrative staff of the National University of San Martín - Tarapoto, 2016, aims to determine the relationship of socio-economic factors attributable to indebtedness and its relation to job performance. The study variables were the Indebtedness, defined as the amount of family income that is committed according to a debt assumed by the worker; and Work performance, defined as the assessment of man hours of work and compliance with the goals assigned to each worker. The research carried out was applied, with a level of correlational and descriptive research, using the Survey and the Documentary Analysis as investigation techniques. The research tools were applied to a total of 88 administrative workers of the National University of San Martín. The results indicate that the socio-economic factors of the Administrative Staff of the National University of San Martín are related to the indebtedness in the 2016 period, where 73.73% have at least two or more members of the family that contribute to the income of the family and 93.2% have other income than administrative work at the UNSM; and the key performance of the work performance is the indebtedness of the Administrative Staff of the National University of San Martín in the 2016 period, where the payment period of the assumed debts ranges from 1 - 24 months to 88.6%; 57.96% is indebted more than 25 m. Finally, it is concluded that the level of indebtedness is related to the work performance of the Administrative Staff of the National University of San Martín in the 2016 period, showing a high positive correlation, evaluated with the Pearson correlation statistic where the value $r = 0.785$.

Key words: Indebtedness, job performance, administrative staff, university



Introducción

Los ingresos que perciben los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Martín – UNSM son bajos y como la gran mayoría de trabajadores del Estado tienen congeladas sus remuneraciones desde hace 20 años, donde gran parte de los servidores vive endeudado debido a los bajos sueldos que percibe.

Siendo esta una realidad laboral en la UNSM, los trabajadores con frecuencia recurren al financiamiento crediticio para solventar la liquidez económica de su familia; por lo cual al amparo de las facultades que la Ley le otorga, el trabajador garantiza el préstamo autorizando descontar de su ingreso mensual, el monto de la cuota correspondiente; así mismo para el caso de suspensión o cese de la relación laboral, autoriza el pago del préstamo mediante cualquier otro monto que podría adeudarle la Institución, hasta cubrir el monto de la deuda con las instituciones del sistema financiero con quienes contraen las deudas.

Es así, que en el marco de una población laboral de 249 trabajadores administrativos, los trabajadores con préstamos en el año 2012 fue de 77.51% en el 2015 fue de 79.92%. En cifras absolutas, el número de trabajadores que tienen deuda con los bancos al mes de agosto de esos años, pasó de 193 en el 2012 a 199 en agosto del 2015.

Con la finalidad de evitar el sobreendeudamiento del personal de la Administración Pública, el gobierno promulga el D.S. No. 010-2014-EF, que aprueba las normas reglamentarias para que las entidades Públicas realicen afectaciones en la Planilla Única de Pagos, en el marco de la Cuadragésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N°. 30114, dentro de los cuales realizan los principales cambios:

1. Para los créditos que se desembolsen a partir del 17 de enero del 2014, serán aplicables las siguientes reglas:
 - (i) El otorgamiento de créditos y los descuentos deberán efectuarse respetando el 50% de intangibilidad del sueldo neto mensual del servidor o cesante y por un plazo máximo de amortización total de setenta y dos (72) meses. Las cooperativas también deben adecuarse a este porcentaje de intangibilidad.

No obstante, si durante la vigencia del crédito dicho monto neto se viera reducido por efectos de un mayor descuento por mandato judicial o legal, el mencionado porcentaje de intangibilidad se reducirá al 40% del sueldo neto mensual.

- (ii) Se entiende por sueldo neto mensual, el que resulta luego de descontar los montos derivados de mandatos judiciales o legales expresos, incluyendo descuentos sindicales.
- (iii) Cada entidad Pública, deberá realizar un pre – filtro de las solicitudes de descuento que suscriban sus trabajadores a fin de cautelar la intangibilidad y la antigüedad del préstamo, señalada en el numeral anterior. En el supuesto, de existir concurrencia de créditos, la entidad deberá realizar el descuento del crédito más antiguo. En caso de solicitudes con la misma antigüedad, la afectación de la planilla se efectuará proporcionalmente.
- (iv) La norma entra en vigencia el día 17 de enero del 2014, es decir, al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

2. El artículo 7º del Decreto Supremo estipula que “la afectación a la planilla única de pagos de las entidades del Sector Público por la amortización de los créditos desembolsados con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente norma, seguirán efectuándose en los montos y condiciones solicitados y autorizados por el servidor o cesante”. En consecuencia, los créditos desembolsados antes del 17 de enero del 2014 no estarán sujetos a la presente norma, manteniendo su prioridad, plazo, nivel de endeudamiento, montos y demás condiciones.

Lo que, desde una perspectiva de desarrollo social, que debería soportar el progreso y el bienestar familiar, se configura como un problema que, en sentido contrario, da forma a un motivo o causa de empobrecimiento de las familias. Efectivamente, puesto que la política de préstamos establece que el límite de endeudamiento es el 50% del ingreso neto mensual del trabajador, aquellos que habrían superado este tope, están en la situación de sobre endeudados.

La evolución del indicador de sobreendeudamiento que en agosto del 2012 era de 45.78% ha pasado al 56.23% al mes de agosto del 2015, en cifras absolutas se ha pasado de 114 trabajadores a 140 trabajadores sobre endeudados. En conjunto, el sobreendeudamiento

muestra una tendencia a mantenerse en una tasa superior al 45% anual para los años 2012, 2013, 2014 y 2015. Las Entidades Financieras, a efectos de facilitar mecanismos de recompra de deuda que permita manejar los casos de sobreendeudamiento, extiende el plazo de pago de los préstamos de 48 hasta 72 cuotas.

Desde la perspectiva de quienes son los usuarios, puede verse que el acceso a los préstamos bancarios ha sido y es transversal, cubre todos los niveles de ingreso (grupos ocupacionales) en los que se clasifica el personal de la Institución. En tal virtud, sin perder de vista el riesgo que puede representar la distorsión que implica el manejo de los promedios salariales, podría configurarse la existencia de un problema social, si tomamos como determinante la relación del mayor endeudamiento con el menor ingreso neto. Efectivamente, desde una perspectiva general, de frecuencias, los trabajadores con menores ingresos, son los más endeudados. A Agosto del 2015, tenemos que: el promedio de ingreso mensual neto de todos los trabajadores no endeudados era de S/.1028.47 nuevos soles; el de los que tienen comprometido hasta el 30% de su ingreso mensual neto, que representan el 16.06% de los trabajadores, su deuda promedio es S/.427.25 y el de aquellos que superan el 30% su promedio de ingreso mensual neto, que representan el 56.23%, su deuda promedio es de S/.672.11 nuevos soles.

Estas condiciones de endeudamiento afectan el desempeño laboral como un elemento de la gestión de potencial humano, pues en las organizaciones constituye el principal pilar para el cumplimiento de metas y objetivos dentro de un clima organizacional favorable; por tanto, los factores que influyen en él se verán reflejados en los indicadores de resultado de la gestión.

Uno de los factores para un desempeño laboral adecuado es el emocional en función de los compromisos familiares que el trabajador asume, como son por ejemplo el cubrir con su remuneración los servicios básicos de su hogar, incluyendo los aspectos recreativos y de descanso; factores que se ven muchas veces afectados porque no se pueden cubrir a cabalidad con la remuneración percibida, acudiendo a préstamos y por ende al endeudamiento que muchas veces se convierte en una traba emocional para un buen desempeño laboral, sobre todo porque para el cumplimiento de la deuda se tiene que desarrollar otras actividades fuera del horario de trabajo o simplemente afectar el pago de los servicios básicos en desmedro de la calidad de vida de los trabajadores, que trae como consecuencia la afectación del desempeño laboral.

Los directivos y autoridades de la UNSM muchas veces pasan por desapercibido este problema, donde la mayoría del personal administrativo se encuentra endeudado, en muchos de los casos por encima del valor crítico establecido para poder honrar las deudas; el cual se evidencia porque la Oficina de Personal no desarrolla acciones referidas a abordar esta problemática.

En este escenario el proyecto define el problema de la investigación lo siguiente:

Problema principal

¿Cuál es la relación del endeudamiento con el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de San Martín?

Problemas secundarios

- a. ¿Cuáles son los factores socio económicos del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín relacionados a endeudamiento?
- b. ¿Cuáles son los factores del desempeño laboral atribuibles al endeudamiento del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín?

Los objetivos de la investigación son:

Objetivo General

Determinar la relación del endeudamiento con el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, año 2015

Objetivos específicos

- a. Determinar los factores socio económicos del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín relacionados al endeudamiento.
- b. Determinar los factores del desempeño laboral atribuibles al endeudamiento del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín

Las hipótesis de la investigación son:

Hipótesis Principal

H_i: El nivel de endeudamiento tiene relación con el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de San Martín

H₀: El nivel de endeudamiento no tiene relación con el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de San Martín

Hipótesis Específicas

H₁: Los factores socio económicos del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín tienen relación con el endeudamiento.

H₂: El desempeño laboral tiene como factor clave el endeudamiento del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín

La importancia de la investigación desde el punto de vista teórico radica en plantear las relaciones de los factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en el desempeño laboral en función del endeudamiento del personal administrativo de la UNSM, donde se demuestra que el desempeño laboral tiene relación con factores personales socio-económicos, en este caso el endeudamiento; y desde la práctica, la importancia estando la administración pública en un proceso de adecuación a la gestión por resultados, donde la UNSM no es ajena, pues maneja la categoría presupuestal 066-Formación Universitaria de Pregrado, como elemento de aplicación del Presupuesto por Resultados en la gestión institucional, los resultados pueden contribuir a mejorar el performance institucional de esta casa superior de estudios. Así mismo, las exigencias de desempeño laboral en el proceso de adecuación a la Nueva Ley Universitaria y los procesos de acreditación permanente que se exigen en la actualidad, contar con la información de las variables en estudio, nos permite plantear elementos de aplicación práctica para minimizar los riesgos en el desempeño laboral y como correlato en la gestión de la organización, diseñando estrategias orientadas a mejorar la motivación en el trabajo, sentido de pertenencia, beneficios laborales para lograr una mayor satisfacción de los colaboradores y elevar los niveles de productividad, entre otros.

El estudio se encuentra delimitado a los trabajadores administrativos de la UNSM, y entre las limitaciones de la investigación se encuentran la delimitación espacial, es decir concentrada a sólo a los trabajadores administrativos y no a la totalidad de trabajadores universitarios y tan solo a los que laboran en la UNSM sin considerar otras entidades educativas pública de nivel superior de la ciudad de Tarapoto; la temporalidad como factor que limita la investigación sólo para el periodo 2016.

La estructura del presente informe está dado por el Capítulo I: Revisión Bibliográfica, donde se presenta los antecedentes de la investigación, el marco teórico científico y la definición de términos; Capítulo II: Material y Métodos, donde se detalla el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el procesamiento de datos; Capítulo III, Resultados y Discusión, expresado por tablas y gráficos de las variables en estudios en función de los datos recogidos con los instrumentos de la investigación, comparados con otras investigaciones y el marco teórico para contrastarlos e inferir respuestas a la situación encontrada. Luego se detallan las Conclusiones, las mismas que indican; finalmente se plantean Recomendaciones y se detallan las Referencias bibliográficas y los Anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes de la Investigación

A nivel internacional

Gamero, C. (2013) en su investigación “Análisis Económico de la Satisfacción Laboral” (tesis de doctorado) por la Universidad de Málaga – España, con el objetivo de desarrollar un análisis económico de la satisfacción laboral de los trabajadores de la provincia de Málaga; investigación del tipo cuantitativo – descriptivo, con una muestra de 873 trabajadores de diversas ramas productivas, aplicando como instrumento la ficha de encuesta, concluye:

1. Los ingresos económicos que percibe un trabajador constituyen el principal elemento de atracción para la permanencia en un determinado puesto u organización, y cuanto más competitivo sea el mercado laboral se convierte en el factor clave de negociación con el empleador. La satisfacción laboral en relación a los ingresos económicos de los trabajadores tiene una relación directa con el desempeño laboral, así el 87.0% de los trabajadores de las empresas de la provincia de Málaga consideran que sienten más apego al trabajo cuanto mejor es la escala remunerativa en función de trabajos similares en otras esferas económica-productivas. Los ingresos económicos de los trabajadores brindan un posicionamiento de inclusión social, y esto dependerá de la escala remunerativa en que se encuentran; donde el 92.0% de los trabajadores de la provincia de Málaga consideran que la intención de abandono del trabajo actual por nuevas oportunidades tiene como principal elemento de decisión la remuneración percibida. La gestión del potencial humano como parte de la gestión organizacional de las empresas constituye el elemento que contribuye a crear climas laborales que minimicen los riesgos atribuibles al bajo desempeño laboral relacionados a los ingresos económicos; compensando con elementos de la gestión de recursos humanos como premios y/o compensaciones, oportunidades de capacitación y perfeccionamiento, descansos en fechas claves de los trabajadores, entre otros (p. 113)

Pedraza, E, Amaya, G. & Conde, M. (2012) en su investigación “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia, Venezuela”, (tesis de licenciatura) por la Universidad de Zulia, con el objetivo de analizar la influencia del desempeño laboral y la estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la Universidad de Zulia; investigación del tipo aplicada, descriptiva, no experimental, aplicando como técnica de la investigación la encuesta, con una muestra de 87 trabajadores; concluye:

1. El desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales. Para el caso de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, la evaluación es importante en cuanto al cumplimiento de las funciones y responsabilidades por parte del personal administrativo contratado. Asociado al desempeño de los trabajadores, la estabilidad es un elemento importante que le brinda al empleado la certeza de su permanencia dentro de la organización y sin lugar a dudas ésta repercute significativamente en el desempeño y por consiguiente se ve reflejada en la producción y éxito de las instituciones. Para el caso de la Universidad del Zulia, específicamente para el personal administrativo contratado, se determinó insatisfacción y desmotivación ante la remuneración percibida por este personal y la notoria presencia de inestabilidad laboral que circunda a la institución universitaria, lo que permite concluir que se registra una situación problemática que atenta contra la organización y su buen funcionamiento; y que debe ser solventada en el mediano y largo plazo para no perjudicar el desarrollo de la universidad (p.92)

Da Silva, M (2012), en su investigación “Nuevas Perspectivas de la Calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional” (tesis de doctorado) por la Universidad de Barcelona, España, con el objetivo de estudiar los fenómenos de la calidad de vida laboral y la eficiencia organizacional analizando empíricamente sus relaciones; investigación del tipo transversal, descriptivo, correlacional y explicativo; aplicando las técnicas de la entrevista a profundidad y el análisis documental, con una muestra de 1327 trabajadores del sector bancario, concluye:

1. La calidad de vida laboral – CVL percibida como satisfactoria por los empleados, añade ventajas para el trabajador y la organización, por tanto, se confirma la relación predictiva entre las perspectivas de la CVL y la eficacia organizacional. La conceptualización de CVL y el procedimiento metodológico para operacionalizarla como índice es coherente, el cual atribuye igual importancia a las percepciones de sistemas y estructuras ofrecido por la organización, así como la de los procesos psicológicos. Se demuestra que las dimensiones del sistema de gestión, relaciones interpersonales y la motivación-identificación-compromiso, son las que más contribuyen a la CVL global. Esto resulta que, tanto las condiciones de responsabilidad más directa de la organización, así como los procesos psicológicos y psicosociales, son importantes para conformar una adecuada y satisfactoria CVL. El valor productivo de CVL sobre el desempeño laboral es válida y confiable; donde el sistema de gestión, el bienestar y la relación con compañeros son las dimensiones de la CVL que más influyen; siendo un factor catalizador de esto el clima organizacional favorable y las condiciones asociadas a una remuneración justa. El valor productivo de CVL tiene un nivel de significancia elevada con el desempeño laboral cuando se interrelaciona con la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores en relación a la cobertura de salud, educación, vivienda, ocio, no solo a nivel individual, sino de quienes conforman su entorno familiar (p. 155)

De Navarro, Silvia (2012) en su tesis “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango – Guatemala, (tesis de licenciatura), con el objetivo de establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad; investigación del tipo descriptivo causal, teniendo como muestra de estudio a 20 trabajadores de la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial, que corresponden al 40% de la población del Centro Regional de Justicia de Quetzaltenango; aplicando la técnica el cuestionario bajo una escala de Likert, concluye:

1. Que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo, las condiciones generales y la antigüedad dentro de la delegación de recursos humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén

satisfechos. Según la evaluación que realizaron los jefes inmediatos los empleados de la delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el organismo judicial les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado (p.83)

Iturralde, J. (2011) en su investigación “La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010”, (tesis de licenciatura) por la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador; con el objetivo de proponer el desarrollo de un modelo de evaluación de desempeño laboral para mejorar el rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda; investigación del tipo descriptiva, aplicando como técnica la encuesta y como muestra a 98 trabajadores de la cooperativa Oscus Ltda., concluye:

1. El trabajo de campo nos ubica en un tiempo y en un espacio real, sale a flote muchas circunstancias en los distintos ámbitos, niveles, secciones que involucran al gran recurso de la cooperativa como es el Recurso Humano, hoy acertadamente llamado Capital Intelectual. El ambiente laboral de la institución se encuentra en un margen de apreciación de los trabajadores como bueno. Los empleados de la cooperativa no conocen en su mayoría los resultados de su evaluación del desempeño. Los objetivos de la realización de la evaluación del desempeño no son conocidos por parte de los trabajadores de la Cooperativa OSCUS. No existe un plan de Mejora en función del desempeño de los trabajadores, lo que impide su desarrollo y crecimiento. No se identifican métodos, técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y se comprometa con la filosofía de la cooperativa, se continuará cometiendo errores que pueden causar graves perjuicios a la institución (p.58)

A nivel nacional

Alva, J. y Juárez, J. (2014) en su investigación “Relación entre el nivel de satisfacción

laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A., del distrito de Trujillo-2014” (tesis de licenciatura) por la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, con el objetivo de establecer la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo; investigación del tipo correlacional, descriptivo, no experimental, aplicando la técnica de la encuestas, con una muestra de 80 trabajadores. Concluye:

1. La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad. Existe un nivel medio de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A quienes consideran que no son reconocidos por su desempeño, que el relacionamiento con sus jefes no es el más adecuado; la empresa solo los capacita de manera limitada para realizar su trabajo y existe insatisfacción respecto a sus remuneraciones en relación a las responsabilidades encomendadas. Existe un nivel medio de productividad, por cuanto no existe una clara orientación a los resultados, el nivel de oportunidad en la entrega de recursos no es la más adecuada, y el entrenamiento del personal es insuficiente. Las estrategias para mejorar la satisfacción laboral, comprenden incentivos económicos y no económicos, talleres de integración para mejorar el relacionamiento entre los jefes y colaboradores, capacitación para potencializar las habilidades de los colaboradores, comunicación interna de 360° (p.75)

Velásquez C. (2006), tesis “Relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción o Frustración en el Mercado Laboral de las Mypes del Parque Industrial de Trujillo” (tesis de licenciatura) por la Universidad Nacional de Trujillo, con el objetivo de determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción o frustración en el mercado de laboral de las mypes del parque industrial de Trujillo; investigación correlacional, descriptivo no experimental, aplicando como técnica la encuesta, con una muestra de 78 trabajadores, concluye:

1. La principal valoración que hacen los trabajadores de su trabajo es el salario que perciben, aun cuando perciben que sus ingresos no cubren sus expectativas económicas, con un marcado temor al despido y las sanciones económicas. Existe poca motivación por los logros que las empresas logran, en muchos de los casos les es indiferente, lo que conlleva a que el diálogo interno entre los trabajadores esté centrado en temas exógenos como las necesidades carenciales en su hogar, las posibilidades de encontrar un nuevo empleo con mejor remuneración, acciones relacionadas a temas mediáticos, entre otros. La mayoría de trabajadores identifica a sus jefes como personas que sólo imparten órdenes y están dedicados a que se cumplan las tareas encomendadas, aunque lo consideran que se hace de manera armoniosa, manifiestan que son poco comunicativos para dar sugerencias sobre cómo mejorar el trabajo y los modos de solución, aun cuando si detallan que se les reconoce los incrementos de producción o el trabajo adicional que realizan, pero sólo de manera monetaria. Las expectativas de promoción están basadas en el cumplimiento de tareas encomendadas previamente, por lo que las personas manifiestan que para ello necesitan cumplir bien con su trabajo, y sólo un bajo porcentaje manifiesta la importancia de la capacitación para lograr el ascenso. Existe una alta rotación del personal, pues se observa que sólo un 12% de los trabajadores tienen antigüedades mayores a 2 años en las empresas. Los aspectos relacionados a la seguridad e higiene industrial son poco valorados por los trabajadores, aun cuando son conscientes que debería la empresa brindarles todos los elementos necesarios para ello. Esta valoración está presente en los empleadores, sin embargo, su operatividad es mínima (p.78)

Gómez, C., Pasache, Oscar y O'Donnell, G. (2011) en su investigación "Niveles de satisfacción laboral en Banca Comercial: Un caso en estudio" (tesis de maestría) por la Pontificia Universidad Católica del Perú, con el objetivo de conocer los niveles de satisfacción laboral en el área comercial de un banco en el Perú, investigación del tipo descriptiva – analítica, aplicando como técnica la encuesta, con un tamaño muestral de 312 trabajadores de la banca comercial, concluye:

1. En el área comercial del banco líder en estudio, los promedios de la satisfacción laboral de las variables demográficas puesto laboral y edad de los empleados

tienen diferencias significativas. En relación al puesto laboral, existen diferencias considerables en el nivel de satisfacción laboral de los puestos administrativos (gerente y funcionario) y los puestos operativos (promotor de servicio y asesor de ventas y servicios). A mayor jerarquía laboral, mayores son los niveles de satisfacción laboral, existe una relación directa en esta variable demográfica. No existe una diferencia significativa si los puestos laborales son vistos desde sub-grupos de sexo y factores. Siempre los gerentes tienen mayores niveles de satisfacción laboral, seguidos por los funcionarios, y debajo de ellos los promotores de venta y asesores de ventas y servicios. En relación a la edad del empleado, también existen diferencias considerables en el nivel de satisfacción laboral de los rangos de edad. A mayor rango de edad, mayor es el nivel de satisfacción laboral, existe una relación directa en esta variable demográfica. No existe una diferencia significativa si los rangos de edad son analizados desde sub-grupos de sexo y factores. Siempre el rango de edad 40-49 años tiene mayor nivel de satisfacción laboral, seguido por el rango de edad 30- 30 años, y debajo de ellos, el rango de edad 20-29 años (p.42)

A nivel regional y local

Reyes, A (2015) en su investigación “Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal” (tesis de maestría) por la Universidad César Vallejo. Tarapoto, con el objetivo de objetivo de determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores, investigación del tipo correlacional, descriptivo no correlacional, con una muestra representativa de 30 colaboradores, aplicando la técnica de la encuesta, concluye:

1. Existe relación significativa positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016 con un 95% de confianza, el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0,898$ indicó que existe alta relación positiva entre las variables; el coeficiente de determinación (0.807), nos explicó que aproximadamente el 80% de la satisfacción laboral de los colaboradores se ve influenciado por las condiciones laborales en la

institución. El nivel de las condiciones laborales percibida por los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016 fue: 2 (7%) colaboradores en promedio indicaron que las condiciones laborales en la institución son “Malas”, 6 colaboradores (22%) indicaron que son “Regulares”, mientras que 11 colaboradores (36%) y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que son “Moderadas”, 7 (22%) indicaron que son “Buenas” y sólo 4 (13%) colaboradores indicaron que las condiciones laborales en la institución son “Excelentes”. El nivel de la satisfacción laboral percibida por los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016 fue: 2 (7%) colaboradores en promedio indicaron que su satisfacción laboral en la institución son “Muy insatisfechas”, 5 colaboradores (17%) indicaron que son “Insatisfechas”, mientras que 11 colaboradores (37%) y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que son “Neutrales”, 8 (28%) indicaron que son “Satisfechas” y sólo 4 (12%) colaboradores indicaron que su satisfacción laboral en la institución son “Muy satisfechas” (p.52)

Rios, R. (2015) “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015” (tesis de maestría) por la Universidad César Vallejo, Tarapoto, con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015, investigación del tipo descriptiva correlacional no experimental, aplicando la técnica de la encuesta y una muestra de 67 trabajadores municipales, concluye:

1. La motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Lamas se ubica en el nivel alto, de los tres intervalos asignados en la medición, seguido del nivel medio y con muy reducido porcentaje del nivel bajo de motivación del; con mayor incidencia positiva en los indicadores de autonomía e identidad de la tarea; y, ubicando el punto más bajo, en los indicadores de retroalimentación, como acciones de refuerzo al trabajador. Se registra óptimos niveles de valoración en satisfacción laboral, con predominancia mayoritaria del nivel alto y ninguno de los puntajes finales en el nivel bajo, evidenciando resultados positivos en todos los indicadores que componen la variable, sobresaliendo

aspectos de relaciones sociales, entre trabajadores y trabajador-jefatura; además de la realización personal como satisfacción al desarrollar sus facultades y capacidades. Existe relación directa y significativa entre la motivación y satisfacción laboral demostrada con la aplicación de la prueba de hipótesis de Pearson, con lo cual existe evidencia estadística para afirmar que, a mayores índices de motivación, se presentan mayores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015 (p.49)

Arévalo, J. (2009) en su investigación “Relación entre el desempeño laboral y la rentabilidad en la BOTICA INMACULADA SAC”, Tarapoto – Perú, (tesis de título) por la Universidad Nacional de San Martín, con el objetivo de determinar la relación entre el desempeño laboral y la rentabilidad en la Botica La Inmaculada SAC, investigación del tipo correlacional y descriptivo, aplicando como técnica la encuesta con una muestra de 23 trabajadores, concluye:

1. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores en Botica La Inmaculada es sobresaliente en todas las áreas debido a que laboren de acuerdo al cumplimiento de sus funciones y esto se corroboró con una lista de cotejo que se aplica a 44 personas que trabajan en la botica. Tiene relación el desempeño laboral y la rentabilidad en la Botica La Inmaculada SAC debido a que los trabajadores tienen un desempeño laboral sobresaliente con la ayuda de la empresa que los motivan, que se identifican con la empresa con la finalidad de generar mayor rentabilidad (p.67)

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Las Remuneración y el endeudamiento del trabajador

Teorías a sobre las Remuneraciones

Existen diversas teorías para explicar las teorías alrededor de las remuneraciones de los trabajadores, lo cuales se detallan a continuación:

- a. **Teoría de los Ingresos:** La planteó Adam Smith en su obra la riqueza de las naciones en 1776, en ella considera los salarios dependientes de la riqueza.

Considera que la demanda de mano de obra, esto es, la mayor ocupación de trabajadores, aumenta en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos. Para Smith, sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza (Bonilla, M, 1996, p.45)

- b. **Teoría de Subsistencia:** Conocida también como del salario natural, fue expuesta por David Ricardo en sus Principios de Economía Política y Tributación (1817). En relación con la mano de obra, dice que su precio natural es el que permite a los trabajadores “subsistir y perpetuar su raza”, sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda. (Enríquez M, 2004, p.33)
- c. **Teoría del Fondo de Salarios:** Jhon Stuart Mill en su obra Principios de Economía Política (1848), sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él, el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital. (Enríquez M, 2004, p.33)
- d. **Teoría de Marx:** En relación con los salarios Marx encontró cosas interesantes, que plasmó en El Capital; por ejemplo, lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además, halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó tiempo necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó valor adicional, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía (Bonilla, M, 1996, p.47)

- e. **Teoría de la Productividad Marginal:** La tesis de Jhon Bates Clark, pretende establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo. Esta relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, que dice que, si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo) se incrementa, mientras los otros permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer (Bonilla, M, 1996, p.47)
- f. **Teoría de la Oferta y la Demanda:** Los cabecillas de la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serían relativamente más altos (Bonilla, M, 1996, p.48)
- g. **Teoría de los Salarios Altos:** Expuesta por Henry Ford en 1915, su filosofía radica en la creencia de que los salarios altos inducen a un mayor consumo, esto es, generan una mayor capacidad de compra por parte de los asalariados y de la población en general. Evidentemente es una tesis inflacionaria Enríquez M, 2004, p.33)

Las Remuneraciones y la Familia

Alba, A. (2000, p. 16) menciona que la familia y su importancia en la economía radica en la focalización de su atención en el nuevo rol asumido por la mujer, a través del trabajo remunerado, como un contribuyente determinante de su bienestar y del nivel de vida de sus miembros, donde “las familias distribuyen sus recursos entre usos alternativos con el fin de hacer máxima su satisfacción”.

Becker, G. (2013, p. 258) al referirse a la formación de lo que denomina nueva economía de la familia, reafirma que las familias buscan maximizar su utilidad en la producción de los bienes y servicios que requiere su hogar (los que no se comercializan en el mercado) pero que para producirlos se requiere de otros bienes y servicios que se producen en el mercado. No lo señala, pero este flujo de necesidades, dinamiza el mercado y contribuye al crecimiento económico.

Respecto al concepto de familia, Alba, A. (2000, p. 16) la define como “un grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas, constituyendo un hogar”, que se integran por lazos biológicos y socioeconómicos, y que su organización y funcionamiento se asemeja al de una empresa o una fábrica. Ella transforma diferentes insumos y los convierte en productos que satisfacen sus necesidades de bienestar; por otra parte, los economistas la caracterizan como unidades de decisión en la que sus miembros toman actitudes solidarias y se organizan internamente para relacionarse con el mundo.

Béjar, H (2007, p.45) respecto al funcionamiento económico de la familia y a la contribución de la mujer a la renta familiar, señala que la maximización de la utilidad como objetivo en los procesos de intercambio se realiza en el marco que imponen la restricción del presupuesto y el tiempo disponible; señala que el presupuesto se deriva de los ingresos que obtiene la familia por el tiempo dedicado a trabajar y que si no existen transferencias (se asume donaciones o remesas) o préstamos, ni se dispone de ahorro, sólo se puede consumir más, trabajando más horas y reduciendo el tiempo de ocio.

La familia establece un lineamiento dentro de cuyo marco la familia optimiza sus recursos para alcanzar su objetivo de bienestar, a cuyo logro contribuye crecientemente la mujer con la renta de su trabajo remunerado. Esto se ha evidenciado en estudios realizados respecto a la incorporación de la mujer a la actividad económica. (Alba, A, 2000, p. 17)

Mincer, citado por Alba, encontró que las mujeres casadas cuyos maridos tenían ingresos relativamente bajos, eran más propensas a emplearse que las mujeres cuyos maridos tenían ingresos relativamente altos. Así da cuenta que, en España, el porcentaje de hogares en la que ambos esposos trabajan pasó del 14.4% en 1980 a 21.6% en 1990, y que la contribución del hombre y la mujer pasó, respectivamente del 74% al 69% y del 7.8% al 12.2%. (Alba, A, 2000, p. 69)

Enríquez M. (2004, p.38) en su obra *Casa, chacra y dinero, economías domésticas y ecológicas en los andes*, identifica a la unidad doméstica (familia) como una unidad económica que no sólo produce para subsistir, sino que con sus excedentes realiza procesos de intercambio integrándose a los mercados y al

dinero; citando a Netting, describe el “modelo casa” según el cual las unidades familiares, como unidades económicas, realizan procesos de producción que les permite atender sus necesidades de subsistencia, pero también participar del mercado, vendiendo sus productos, llevar una industria casera y otros empleos fuera de la granja . Esta referencia es de suma importancia desde la perspectiva de la economía.

Becker, G (2013, p.56) detalla en su obra Teoría económica menciona “las familias en todas las sociedades, incluidas las sociedades de mercado occidentales, han sido responsables de gran parte de la actividad económica –de la mitad o más- ya que han producido la mayor parte del consumo, educación , salud y otros tipos de capital humano de sus miembros” ; como conclusión de su análisis del altruismo y el egoísmo, afirma que los hijos de las familias altruistas suelen ser más “afortunados” que los hijos procedentes de familias egoístas y que la utilidad de los padres altruistas (por invertir más en capital humano o calidad de sus hijos) aumenta con los rendimientos de las inversiones efectuadas en sus hijos, (significando progreso para ellos).

Béjar, H. (2007, p.78) adiciona, que la pobreza es una efectiva barrera a la entrada a los mercados de millones de personas, las que en situación de marginalidad no constituyen un activo real para el funcionamiento de los mismos; ni producen para el mercado ni demandan del mercado.

Sin embargo, el desarrollo de mecanismos promotores del acceso a la economía, como el crédito a través de contratos interinstitucionales con la banca, por ejemplo, evidencian que éstos constituirían elementos supletorios a la capacidad insuficiente de productividad de las personas (Becker, G, 2013, p.56)

La situación actual de la economía muestra una apertura significativa al crédito, a grupos antes marginados como los taxistas, por ejemplo, quienes no eran sujetos de crédito en el sistema financiero sino era con el aval de una propiedad. A marzo del 2011, podrán revisarse anuncios periodísticos que promueven la adquisición de vehículos para prestar servicios de taxi, sin este requisito (Béjar, H, 2007, p.78)

Se evidencia entonces que estos grupos, no asalariados, antes marginados para acceder a préstamos, ahora a través de este mecanismo no sólo obtienen recursos adicionales para satisfacer sus necesidades presentes sino también las de acumulación de capital físico (Béjar, H, 2007, p.79)

El préstamo les permite obtener un ingreso, un volumen de dinero junto, para realizar una inversión, (endeudamiento productivo); pero además constituye un elemento dinamizador de competencias como la optimización del uso de su capacidad de ahorro, y una mejor distribución de su ingreso, durante el periodo de pago que le permite formar un hábito de ahorro fortaleciendo su actitud inicial que hace posible atender su necesidad de logro, de progreso y bienestar. Pues, el crédito permite al beneficiario que, al término del pago, haya incrementado su capital físico o intelectual (en caso de haberlo dedicado a educación) permitiéndole acceder a mayores niveles de crédito y de productividad por tanto a un mayor logro de bienestar; pero también puede tener efecto contrario, de disminución del capital, cuando el préstamo tiene como destino el consumo u otros gastos que no reditúan renta alguna (Becker, G, 2013, p.56)

Por ello es importante, aplicar una política de préstamos, de desarrollo de capacidades y de asistencia técnica no sólo para el endeudamiento informado y responsable, sino también para que se promueva el endeudamiento productivo, de inversión, con una orientación técnica y de ética social (Béjar, H, 2007, p.79)

El Endeudamiento del Trabajador

Respecto al nivel de endeudamiento de la población, el informe Gerencial de Marketing, ya citado, del Instituto Apoyo (2008, p.56) da cuenta que el endeudamiento es transversal, comprende a todos los niveles socioeconómicos y a todos los grupos etáreos de la población. Según este informe, el 41% de la población de Lima tiene deudas. Ellas se distribuyen por niveles socio económicos de la siguiente manera: el 55% del nivel A, el 51% del nivel B, el 44% del nivel C, el 33% del nivel D y el 29% del nivel E. por rangos de edad, tienen deudas: 42% el grupo de 18-24 años; 46% el grupo 25-39 años; 42% el grupo de 40-54 años; 41% el grupo de 55-70 años y 12% el grupo mayor de 70 años.

Respecto al ahorro y por tanto a la capacidad de invertir de los trabajadores, o de palanca para el endeudamiento productivo, existen posturas críticas como las de López, E.(1993, p.317) quien al tratar sobre los valores para el desarrollo de un país, afirma que el ahorro no es una virtud nacional, puesto que aparece al final de una encuesta de señalamiento de las virtudes de los peruanos, donde los valores como la creatividad, la honradez y el deseo de superación son fácilmente reconocidos por la población

En el mismo sentido se lee el pensamiento del profesor Adolfo Figueroa quien, según Jiménez (2010, p.10), afirma que los trabajadores gastan lo que ganan y que su propensión a ahorrar es cero, es decir, el ahorro, no es tanto un tema de excedentes de ingreso sino una actitud para generar excedentes del salario, y también un valor que soporta la motivación de logro y progreso de la persona.

En esta perspectiva, las personas buscarán el progreso y el bienestar al margen de su capacidad de ahorro, pues esa es su finalidad, explicándose de esta manera se explica que existan familias con capacidad de ahorro que lo gastan todo en consumo o lo ahorran en un banco a una tasa ínfima de interés, pero segura; otros la invierten en bienes o valores o la utilizan como palanca de endeudamiento para aplicarlo a inversión e incluso de alto riesgo pero que les ofrece la posibilidad de incrementar su capital en menor tiempo (Becker, G. 2013, p. 78)

Lo último, se evidencia en el Resumen de encuestas a la opinión pública N° 14 de Ipsos-Apoyo Opinión y mercadeo (2009, p.37) según el cual, un 50% de la población invertiría en un negocio si recibiese un premio de S/.3, 000, un 19% lo usaría para pagar deudas y apenas un 10% lo ahorraría en un banco.

Lo expuesto tiene suma importancia en relación a la postura de aquellos autores que afirman que el ahorro o la capacidad de generar ahorro están relacionados con el ingreso (salario) de la persona. Esta, como el emprendedurismo y su expresión en el endeudamiento productivo, estaría causalmente relacionada con las actitudes y la motivación de logro, de orientación al progreso (Béjar, H, 2007, p.93)

Las personas con orientación al consumo, no motivadas por el logro, (que busca la excelencia y el progreso) gastarán todo excedente en la satisfacción de

necesidades presentes; mientras que las orientadas al logro invertirían sus ahorros, utilizándolo como palanca financiera (Becker, G. 2013, p. 78)

El Sobre Endeudamiento del Trabajador

Respecto al sobre endeudamiento Larraechea (1998, p. 21) lo define como “la incapacidad sostenida para hacer frente a las obligaciones periódicas del pago de deudas y los gastos mensuales normales, pudiendo llegar a una situación de insolvencia que conduce a la quiebra de la economía familiar”.

El sobreendeudamiento implica un desbalance entre el gasto y la capacidad para generar ingresos, obligando a la búsqueda de financiamientos adicionales a los regulares (el salario), donde las personas llegarían progresivamente al sobreendeudamiento, a través de lo que denomina el “facilismo del crédito” o por el “auto – oscurecimiento del gasto”. Según el investigador, al pagarse con tarjetas de crédito, la persona no toma real conciencia que ha adquirido una obligación a cambio del bien adquirido (Larraechea (1998, p. 21)

En Chile, según el artículo del Foro ciudadano: Vivir para pagar (2006) de la Universidad de Chile, el sobreendeudamiento se había convertido en un problema de salud pública, pues afectaba el comportamiento y la emocionalidad de las personas. A la fecha, sin embargo, no se han publicado nuevos artículos dando cuenta del manejo de este problema. Situaciones similares se exponen en los portales web que tratan el tema en España y México. En todos estos países existe preocupación por el efecto negativo que tiene el sobreendeudamiento sobre la productividad laboral (Guanayabe, L. 2003, p.43).

En el Perú, se carece de información respecto al nivel de sobreendeudamiento de los peruanos; no obstante, se considerará el volumen de la población laboral de la institución estudiada, puede ser tomada como referencia de la situación existente en otras instituciones que hayan suscrito contratos o convenios con los bancos para otorgar préstamos a su personal en condiciones similares; es decir podrían tener el 48.19% de sus trabajadores en situación de sobreendeudada. Esta situación es posible evidenciarla cuando el acceso al crédito se sustenta en

contratos o convenios interinstitucionales. Cuando el sobreendeudamiento se produce al margen de estos mecanismos, se puede tomar como un referente la disminución progresiva de las tarjetas de crédito activas en el sistema financiero. Cada inactivación de una tarjeta de crédito podría representar un caso de sobreendeudamiento (Jurado, J, 2008, p.85)

Efectos del Sobre Endeudamiento del Trabajador

Desde la perspectiva teórica de Béjar, H (2007, p. 129) acerca de la productividad y la acumulación económica como mecanismo de costeo de la satisfacción de las necesidades de bienestar, el sobreendeudamiento correspondería a un estado en el que la productividad de la persona llega a ser deficiente, de un modo sostenido, que no le permite asumir el costo de su bienestar. En tal situación la persona, según su condición económica precedente, podría tener una movilidad social descendente, pasando a formar parte de los grupos empobrecidos.

Otro efecto del sobreendeudamiento tiene que ver con la pérdida de aquellas capacidades que, según Nussbaum M (2009, p.56) son necesarias para el logro de una vida digna, de bienestar, donde la persona sobre endeudada sería incapaz de tener propiedades, muebles o inmuebles e incluso de ejercer derecho de propiedad sobre los mismos; también podría ser sujeto de persecución y captura injustificadas; otra de la capacidad que se ve afectada por el sobreendeudamiento es la de trabajar como un ser humano, ejercitando la razón práctica y participando en relaciones significativas de mutuo reconocimiento con otros trabajadores.

Esto según Guanayabe, L (2003, p.46) se da porque generalmente el sobreendeudamiento es una situación que se vive en la clandestinidad, en exclusión, sin comunicación a la casa o al trabajo, y menos a la red social.

El trabajador sobre endeudado entra en un círculo vicioso de adquirir compromisos financieros para pagar otros, hasta que ya no hay quien preste dinero y se recurre a préstamos informales, a gente que practica la usura, al igual que las medidas de presión que ejercen para cobrar su dinero (Nussbaum M, 2009, p.56)

En este marco, tal como lo señala Giacosa, G (2008, p.11) el acceso a préstamos en el marco de convenios suscrito por las instituciones con los bancos, exige como condición para su otorgamiento que el trabajador renuncie a su capacidad de libre disponibilidad del total de su ingreso neto y de sus beneficios sociales.

Ambos, al formar parte de la garantía del préstamo, no pueden ser materia de disposición por el trabajador; y cuando éstas son insuficientes para cubrir la deuda, el banco puede tomar acción sobre sus bienes, constituyendo la pérdida de una de las cinco libertades señaladas por Sen: la persona sobre endeudada estaría impedida de ejercer lo que él denomina sus libertades económicas, como la de acceder al crédito; si bien en el Perú no existe carcelería por deudas, la autoexclusión, la presión coactiva y la acción judicial puede ser, emocionalmente, tan dura y dañina como la misma prisión. La quiebra emocional, puede llevar al suicidio como ha sucedido en Estados Unidos a raíz de la crisis hipotecaria.

Como puede verse los efectos del sobreendeudamiento son múltiples; además de los ya indicados, tienen que ver con la quiebra material, el estancamiento de la familia o su desintegración, la pérdida de oportunidades y la discriminación o la movilidad social descendente hacia la pobreza (Nussbaum M, 2009, p.59)

1.2.2. Desempeño laboral

Palacios (2005, p.56) plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

Por su parte Robbins (2004, p.11), manifiesta que el desempeño laboral se complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

D'Vicente (1997, citado por Bohórquez 2004, p.45), define el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir.

Otra definición interesante acerca del Desempeño Laboral es la expuesta por Stoner (1994, p.23), quien afirma “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

A su vez, Chiavenato (2004, p. 359), plantea: que el desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

Factores del Desempeño Laboral

Workmeter (2014, p.56) en su publicación “Optimiza la eficiencia de tu empresa: 5 factores que afectan al desempeño laboral”, detalla que para lograr un buen nivel de desempeño laboral es importante que los empleados conozcan claramente cuáles son sus funciones o tareas específicas dentro de la organización, cuáles son los procedimientos que deben seguir. Qué políticas respetar, cuáles son los objetivos que deben cumplir.

Además de todo ello, a la hora de evaluar el rendimiento laboral hay que tener en cuenta diferentes factores internos y externos como son: Factores internos, tales como liderazgo de la dirección, estructura organizativa, cultura organizacional; Factores externos, tales como factores familiares y personales del empleado, factores ambientales o higiénicos (insomnio, el descanso de mala calidad, el clima, el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la mala comunicación entre empleados, la alimentación) Estos aspectos no motivan cuando están, pero, sin

embargo, cuando se produce su ausencia, actúan como factores desmotivadores, siendo potenciadores de estrés laboral (Workmeter, H. 2014, p.56)

La Evaluación del Desempeño Laboral

Pontifices, A. (2010, p.31) menciona que, la evaluación del desempeño y sus distintos enfoques en la Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones, menciona que el sistema de evaluación del desempeño para los empleados de la administración pública nacional debe estar centrado en:

- El desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo. Depende no solo del monto de esfuerzo invertido, sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo. Un individuo que realiza un gran esfuerzo en su trabajo, pero posee una aptitud limitada o ha evaluado incorrectamente que es necesario para tener éxito en la organización bien podría alcanzar un desempeño deficiente.
- Asimismo, se puede decir, el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas. La evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos.

De acuerdo a Mondy, R, Wayne, N. & Robert, M (2005, p.45), el sistema de evaluación del desempeño, contempla los procesos a los cuales se someten los recursos humanos, considerando diferentes métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores: 1) Planeación de Recursos Humanos. Al evaluar los recursos humanos de una compañía, debe disponerse de datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados, especialmente, de los ejecutivos clave; 2) Reclutamiento y Selección. Las clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo; 3) Desarrollo de Recursos Humanos.

Una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleado, permitiendo a los individuos aprovechar sus puntos fuertes y minimizar sus diferencias.

Chávez, L. (2004, p.4) indica que, a pesar de lo dicho, un sistema de evaluación no garantiza que los empleados sean capacitados y desarrollados correctamente. Sin embargo, los datos de la evaluación ayudan a determinar las necesidades de capacitarlo y desarrollarlo.

El principal interesado en evaluación del desempeño es el empleado. Pero por lo general, quien evalúa es el Gerente. En la mayoría de las organizaciones, corresponde al gerente la responsabilidad de línea por el desempeño de los subordinados y por la evaluación y comunicación constantes de los resultados. Las organizaciones utilizan diferentes alternativas para evaluar el desempeño del empleado. Las más democrática y participativas dan al empleado la responsabilidad de auto-evaluación con libertad su desempeño; muchas encargan esta responsabilidad al gerente inmediato, para reforzar la jerarquía; otras buscan integrar al gerente y al subordinado en la evaluación, para reducir la diferencia jerárquica; algunas dejan la evaluación de desempeño a los equipos, en especial cuando son autosuficientes y autogestionadas, y otras incluso adoptan un proceso circular de 360° en la evaluación. (Mondy, Wayne, Robert, 2005, p.45).

En algunas organizaciones, el proceso de evaluación está centralizado en una comisión; en otras, el órgano de ARH centraliza y monopoliza el proceso de evaluación. Para medir el desempeño, se necesita evaluarlo a través de indicadores (Robbins S, 2004, p. 77)

Estos indicadores deben ayudar a la gerencia para determinar cuan efectiva y eficiente es la labor de los empleados en el logro de los objetivos, y por ende, el cumplimiento de la misión organizacional. Asimismo, deben estar incorporados en un sistema integral de medición del desempeño que haga posible el seguimiento simultáneo y consistente en todos los niveles de la operación de la empresa, desde el logro de los objetivos estratégicos de la empresa al más alto nivel hasta el desempeño individual de cada ejecutivo y empleado (Pontifes, A, 2002, p.56)

Diferentes estudios sobre indicadores de productividad y financieros han demostrado en las compañías que se implementan sistemas de administración del desempeño, los empleados han obtenidos mejores resultados, y donde no fueron implementados, los administradores deben ser conscientes de cualquier falla de las organizaciones en adoptar una efectiva administración del desempeño (Robbins S, 2004, p. 77)

La no implementación de dichos sistemas es costosa por la pérdida de oportunidades, actividades no enfocadas y pérdida de motivación y moral. La empresa puede dirigir el desempeño con un sistema integrado de administración o enfocarse en un área específica (Mondy, Wayne, Robert, 2005, p.48).

Una vez identificado hacia donde se quiere dirigir, se debe detallar el desempeño de manera comprensible, exhaustiva y lo más específicamente posible. Posteriormente, se debe explicar a los empleados como el desempeño de cada área se integra para mejorar la empresa. Teniendo esto delineado, la empresa puede identificar los indicadores de desempeño que servirán para medir cada área, y permitirán monitorear a los empleados (Pontifes, A, 2002, p.61).

Según Palacios, R. (2005, p. 237) existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos: a. Retribuciones monetarias y no monetarias; b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas; c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados; e. Factores motivacionales y conductuales del individuo; f. Clima organizacional; g. Cultura organizacional; h. Expectativas del empleado.

1.3. Definición de Términos Básicos

a. Ahorro

El ahorro la diferencia entre los ingresos disponibles y el consumo que se realice. El ahorro se basa en guardar una parte de esos ingresos y para utilizarla más adelante o capitalizarla (Matienzo, G, 2014, p.4)

b. Amortización

Es el pago de capital que se va realizando durante la vida de un título de deuda. Cabe mencionarse que la diferencia entre un título que repaga todo su capital al vencimiento y uno que repaga el capital en cuotas; es que el primero tiene mayor volatilidad (Matienzo, G, 2014, p.6)

c. Análisis ocupacional

Proceso que comprende la identificación de las actividades de una ocupación y de los conocimientos, habilidades, aptitudes y responsabilidades que se requieren para desempeñarla satisfactoriamente (Núñez, P. 2015, p.8)

d. Cantidad del préstamo

La cantidad de un préstamo es determinada de acuerdo a cuánto dinero necesita el prestatario para completar el proyecto además del cálculo del prestamista de la capacidad que tiene el prestatario de pagar el préstamo. Algunos prestamistas tienen cantidades mínimas y máximas de préstamos (Matienzo, G, 2014, p.7)

e. Competencias

Características personales que han demostrado tener una relación con el desempeño sobresaliente en un cargo/rol determinado en una organización en particular afecten (Núñez, P. 2015, p. 10)

f. Comportamiento

Es la manera de proceder que tienen las personas u organismos, en relación con su entorno o mundo de estímulos. El comportamiento puede ser consciente o inconsciente, voluntario o involuntario, público o privado, según las circunstancias que lo motivan (Núñez, P. 2015, p. 11)

g. Compromiso

Es la obligación contraída por alguien, generalmente mediante una promesa, de un acuerdo o de un contrato (Núñez, P. 2015, p. 12)

h. Desempeño

Conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales. El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado,

en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. (Matienzo, G, 2014, p.17)

i. Deuda

Dinero, bienes o servicios que una parte tiene la obligación de pagar a otra conforme a un contrato expreso o implícito (Matienzo, G, 2014, p.19)

j. Deudor

Es la persona física o jurídica que obligatoriamente debe responder al pago de una deuda. Además, por el **significado de deudor** se entiende que una persona se comprometió voluntariamente a través de la adquisición de un bien o servicio al pago de una deuda (Matienzo, G, 2014, p.21)

k. Escala de salarios

Clases de puestos, con sus categorías y montos salariales correspondientes. (Núñez, P. 2015, p. 23)

l. Intereses

El costo de usar dinero prestado, normalmente expresado como un porcentaje anual, que el prestamista cobra al prestatario por el uso del capital en un determinado tiempo (Matienzo, G, 2014, p.23)

m. Motivación

Es un proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas u objetivos a fin de satisfacer algún deseo o satisfacción (Núñez, P. 2015, p. 28)

n. Organización

Es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no (Núñez, P. 2015, p. 29)

o. Préstamo

Transacción en la cual un prestamista permite a un prestatario utilizar una cantidad de dinero por un período especificado a una tasa de interés especificada (Matienzo, G, 2014, p.28)

p. Problema

Situación anormal respecto a las conductas o hechos considerados normales en un momento histórico determinado y en un lugar dado (Núñez, P. 2015, p. 33)

q. Proceso

Conjunto de actividades dirigidas a la transformación de insumos para la obtención de un producto. Es un ordenamiento específico de actividades de trabajo, sobre un horizonte de tiempo y lugar que posee un inicio y un fin, así como entradas y salidas claras, que se puede llamar estructura de acción (Núñez, P. 2015, p. 29)

r. Productividad

Es una actitud que busca el mejoramiento continuo de todo cuanto existe. Es la convicción de que las cosas se pueden hacer mejor hoy que ayer y mañana, mejor que hoy. Adicionalmente, significa un esfuerzo continuo para adaptar las actividades económicas y sociales al cambio permanente de las situaciones, con la aplicación de nuevas teorías y nuevos métodos (Núñez, P. 2015, p. 32)

s. Puesto

Conjunto de deberes y responsabilidades permanentes que requieren la atención de una persona durante la totalidad o parte de la jornada de trabajo (Núñez, P. 2015, p. 34)

t. Trabajador

Persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos (Núñez, P. 2015, p. 42)

CAPÍTULO II

MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y nivel de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Tomando como referencia lo especificado por Abanto (2014, p.34) en su libro “Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación: Guía del Aprendizaje”, nuestra investigación es aplicada, pues basado en las teorías de las ciencias administrativas y de la gestión empresarial, se identifican todos los aspectos relacionados a las variables en estudio, con énfasis el endeudamiento y el desempeño laboral de la población en estudio.

2.1.2. Nivel de investigación

De acuerdo al alcance de los objetivos que busca la investigación de acuerdo a lo detallado por Abanto (2014, p.34) corresponde a una investigación de corte transversal, debido a que se levantaron datos primarios a través de las encuestas, también es explicativo porque se obtiene información acerca del endeudamiento familiar en el ámbito de estudio.

Es explicativo porque se obtiene información acerca del endeudamiento familiar en el ámbito de estudio y su relación con el desempeño laboral así llegar a explicar las características de cada una de las variables puestas en el proyecto de investigación

Es correlacional, debido a que tiene como objetivo determinar la relación de los factores socio económicos atribuibles al endeudamiento y su relación con el desempeño laboral.

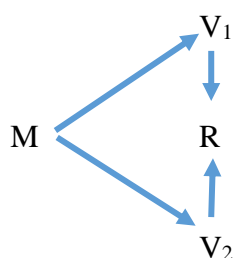
2.1.3. Diseño de investigación

De acuerdo a lo estipulado por Alarcón, R (2008, p. 89), el diseño corresponde a un diseño correlacional no experimental, pues lo que se buscó es determinar las relaciones entre las variables en estudio, y la recolección de datos se efectuó en un

solo momento, en un tiempo único, con el propósito de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Lo que se busca es recoger información relacionada con el objeto de estudio, no presentándose la administración o control de un tratamiento específico, en la que producto del trabajo se pudo haber influido en los valores a ser obtenidos,

En ese sentido el diseño presenta la siguiente explicación gráfica:



M: Representa la muestra de los trabajadores que participaron en la investigación

V₁: Endeudamiento

V₂: Desempeño laboral

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

La población está conformada por todos los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, que cuenta con 249 trabajadores activos, según la información proporcionada por la Oficina de Administración de la UNSM.

2.2.2. Muestra

Teniendo una población de 249 trabajadores, se hizo necesario determinar una muestra, cuya fórmula utilizada para calcular el tamaño de la muestra es como sigue:

Dónde:

N	: N° de encuestas a realizar	
Z _{0.025}	: El nivel de confianza.....	1.96
p	: probabilidad de éxito.....	0.9
q	: probabilidad de fracaso (1-p).....	0.1
N	: Número de trabajadores.....	249
E	: margen de error.....	0.05

$$n = \frac{(1.96^2)(0.90)(0.10)(249)}{(0.05)^2(249) + (0.90)(0.10)(1.96)^2}$$

n = 88 trabajadores

En consecuencia, el tamaño muestral fue de 88 trabajadores, para el cual se aplicó el sistema de muestreo aleatorio simple, tomando como criterio de inclusión que está laborando al momento de aplicar el instrumento de investigación, y como criterio de exclusión aquellos que se encontraban gozando de vacaciones, con permisos laborales o que no querían participar de la investigación.

2.3. Variables

En el estudio: “Endeudamiento y Desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, año 2016”, se consideró la siguiente operacionalización de las variables

V1: Variable Independiente: Endeudamiento

Monto de los ingresos familiares que se encuentran comprometidos en función de una deuda asumida por el trabajador (Matienzo, G, 2014, p. 13)

Indicadores de Medición:

- Monto de la deuda en función de los ingresos
- Periodo de pago de la deuda asumida en función de los ingresos
- Monto de la deuda en función de los gastos del trabajador
- Monto de otros ingresos diferentes a la labor administrativa en la UNSM

- Monto en S/. del diferencial entre los ingresos y la deuda destinada a cubrir las necesidades básicas del trabajador
- Horas hombre destinadas a obtener ingresos diferentes a la labor administrativa en la UNSM

V2: Variable dependiente: Desempeño laboral

Conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales. El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. (Matienzo, G, 2014, p.17)

Indicadores de medición:

- Horas/Hombre dedicadas a la labor en la UNSM
- Horas/Hombre dedicadas a otras actividades laborales
- Horas/Hombre dedicadas al descanso semanal
- Nivel de cumplimiento de metas/tareas asignadas
- Nivel de satisfacción en el cumplimiento de las tareas encomendadas

Tabla 1
Operacionalización de las Variables en estudio

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Endeudamiento	Monto de los ingresos familiares que se encuentran comprometidos en función de una deuda asumida por el trabajador. (Matienzo, G, 2014, p. 17)	Ratio de los ingresos destinados al cumplimiento de la obligación económica proveniente de una deuda asumida por el trabajador	Económica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monto de la deuda en función de los ingresos ▪ Periodo de pago de la deuda asumida en función de los ingresos ▪ Monto de la deuda en función de los gastos del trabajador ▪ Monto de otros ingresos diferentes a la labor administrativa en la UNSM
			Social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monto en S/. del diferencial entre los ingresos y la deuda destinada a cubrir las necesidades básicas del trabajador ▪ Horas hombre destinadas a obtener ingresos diferentes a la labor administrativa en la UNSM
Desempeño laboral	Valoración de las horas hombre de trabajo y el cumplimiento de las metas asignadas a cada trabajador (Matienzo, G, 2014, p.13)	Cuantificación matemática que representa la tarea o acción ejecutada sobre la acción programada en una unidad de tiempo. Para todos los casos se utilizarán números enteros	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Horas/Hombre dedicadas a la labor en la UNSM ▪ Horas/Hombre dedicadas a otras actividades laborales ▪ Horas/Hombre dedicadas al descanso semanal
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de cumplimiento de metas/tareas asignadas ▪ Nivel de satisfacción en el cumplimiento de las tareas encomendadas

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a. Análisis Bibliográfico

Técnica empleada para la recopilación de información de origen secundario relacionado a las finanzas, crecimiento económico, morosidad y deuda. Todo lo relacionado al endeudamiento familiar; así como lo relacionado al desempeño laboral.

Para ello se empleó como instrumento la ficha de análisis bibliográfico, en donde se consigna las ideas fuerza de cada autor para luego ser contrastado con la realidad objetiva de la investigación

b. Análisis Econométrico

Esta técnica tiene como objetivo explicar una variable en función de otras. Esto implica que el punto de partida para el análisis econométrico es el modelo económico y este se transformará en modelo econométrico cuando se han añadido las especificaciones necesarias para su aplicación empírica.

A partir del modelo econométrico especificado, se procede a la estimación, fase estadística que asigna valores numéricos a los parámetros de las ecuaciones del modelo. En general los modelos econométricos son útiles para:

- Análisis estructural y entender cómo funciona la economía.
- Predicción de los valores futuros de las variables económicas.
- Simular con fines de planificación distintas posibilidades de las variables exógenas.
- Simular con fines de control valores óptimos de variables instrumentales de política económica y de empresa.

c. Encuestas

Esta técnica se aplica tal como lo indica Alarcón, R (2008, p. 89), cuando se tienen ítems o aspectos previamente definidos y sobre esta base se requiere conocer la percepción o la valoración que le brinda una determinada población, y en nuestro caso los aspectos referidos al endeudamiento y el desempeño laboral en la UNSM. Como técnica se utilizó la ficha de encuesta, la misma que consta de 21 preguntas dirigidas a los trabajadores administrativos, y se aplicaron según el tamaño

muestral obtenidas para los trabajadores administrativos de la UNSM, las cuales nos permitieron obtener datos de las variables en estudio.

La recolección de datos se efectuó en las oficinas de la UNSM.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La interpretación y análisis de datos, siguiendo el siguiente procedimiento:

- Indagación, que consiste en revisar bibliografía de estructuración de resultados cuantitativos.
- Conciliación de datos, que consiste en la revisión de la consistencia de los datos recogidos de campo, con la finalidad de verificar la fiabilidad de los datos
- Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes, en función de los indicadores que se evalúan para cada variable, y planteados de acuerdo con los objetivos de la investigación.
- Análisis estadístico de correlación, utilizando la prueba de Correlación de Pearson.
- Formulación de gráficos, los mismos que sirven de complemento a las tablas y contribuyen a una mejor visualización de los resultados
- Procesamiento de datos, el mismo que corresponde a determinar valores en función de los indicadores, para el cual se utilizó el software SPSS v. 23 y el Excell.
- Ordenamiento y clasificación, con la finalidad de presentar los resultados de acuerdo con los objetivos de la investigación y facilitar la comprensión y lectura.

En relación a la técnica para evaluar el desempeño laboral se toma como base los siguientes criterios establecidos por SERVIR (2016)

Indicador	Escala de valoración
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Horas/Hombre dedicadas al trabajo según contrato ▪ Horas/Hombre dedicadas al descanso semanal ▪ Nivel de cumplimiento de metas/tareas asignadas ▪ Nivel de satisfacción laboral 	<p>Mayor al 30 % del valor programado =Deficiente</p> <p>Menor al 30 % del valor programado = Regular</p> <p>Igual al valor programado = Bueno</p> <p>Mayor al valor programado= Muy bueno</p>

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Confiabilidad y Validez del Instrumento de Recojo de Información

3.1.1. Consulta de Expertos

Este procedimiento se realizó con la finalidad de que emita su juicio un experto respecto del contenido del Instrumento de Recolección de Datos, evaluando la representatividad, relevancia de los indicadores y atributos que se pretende medir en la investigación.

Además, se le ha proporcionado una copia del Plan de Tesis para que conozca el contenido de la misma, en especial las variables en estudio, las hipótesis, los objetivos y la relevancia del estudio planteado.

Los resultados de la opinión del experto, el mismo que se presenta en la tabla siguiente nos indica un nivel de validez del instrumento del 96.0%, valor considerado como adecuado para desarrollar la investigación y por tanto mostrar resultados de manera confiable en función de las variables, sus dimensiones e indicadores en estudio.

Tabla 2*Nivel de Validez de la Encuesta*

Crterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				x	
Objetividad	Está expresado en conductas observable					x
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					x
Organización	Existe una organización lógica					x
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					x
Consistencia	Basado en los aspectos teóricos y científicos					x
Coherencia	Existe relación entre el problema, objetivo, hipótesis, indicadores y dimensiones evaluadas					x
Metodología	Las estrategias responden al propósito expresado en la realidad problemáticas					X
Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					x
Puntaje acumulado					8	36
Puntaje promedio					4.8	
Valor porcentual					96 %	

Fuente: Ficha de Evaluación de Experto. Elaboración propia.

3.1.2. De la Variable: Del Endeudamiento del Personal Administrativo

a. Número de Integrantes de la Familia que perciben ingresos

La tabla 3 y el gráfico 1, nos muestran el número de integrantes de la familia que perciben ingresos, donde el 59.09% del personal administrativo de la UNSM cuenta con un integrante más de la familia que percibe ingresos y contribuye al sostenimiento del hogar; 27.27% no cuenta con otros integrantes que perciben ingresos, siendo el personal administrativo el único aportante al sostenimiento del hogar; 13.64% cuenta con 3 o más integrantes de la familia que aportan ingresos, incluyendo al trabajador.

Estos valores nos indican que poco más de 3 de cada 4 trabajadores administrativos, cuenta por lo menos con un integrante de la familia que percibe ingresos, adicional al que percibe el trabajador, y que aportan al sostenimiento de la familia, siendo por lo general el cónyuge. Estos valores nos indican que los ingresos para el sostenimiento de la familia mayoritariamente está conformado por el aporte complementario que realizan otros integrantes, cuyo dato es similar al observado en el estudio sobre empleabilidad de las familias de Lima Metropolitana elaborado por el MINTRA (2014) donde se detalla que, las familias, si bien han incrementado sus ingresos en los últimos años, esto se debe a que otros integrantes se han insertado al mercado laboral y aportan con sus ingresos para solventar los gastos familiares, más no así porque el trabajador haya mejorado sus ingresos. Así mismo, la Cámara de Comercio de Lima (2015) detalla que los trabajadores de las empresas que cuentan con más de 10 trabajadores, el 85% de ellos cuentan con ingresos complementarios producto del aporte económico que desarrolla otro integrante de la familia, quien por lo general desarrolla una actividad de manera informal.

Tabla 3

Número de integrantes de la familia que perciben ingresos

DETALLE	Nº	%
1 Integrante	24	27.27%
2 Integrantes	52	59.09%
3 o más Integrantes	12	13.64%
TOTAL	88	100.00%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

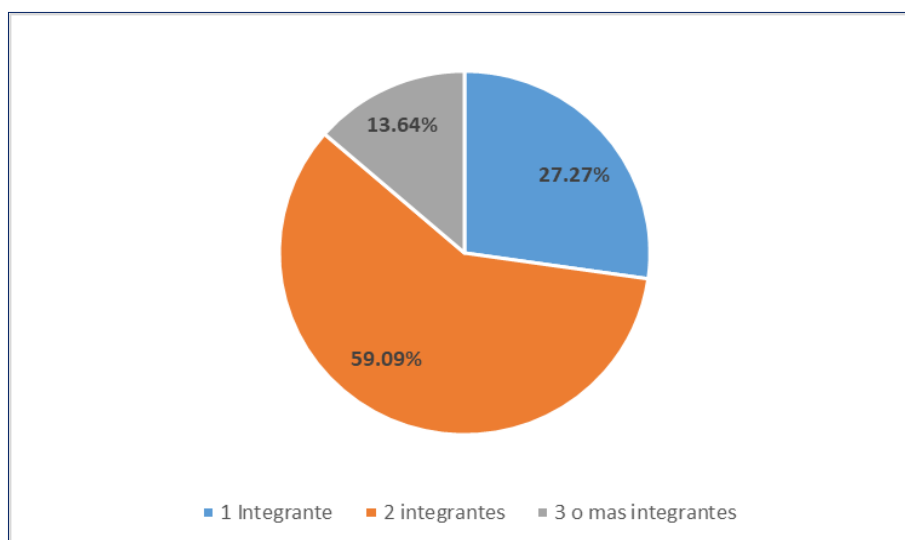


Gráfico 1: Número de integrantes de la familia que perciben ingresos (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM).

b. Ingreso Familiar Mensual

La tabla 4 y el gráfico 2 nos indican que el 35.23% del personal administrativo de la UNSM tiene ingresos que oscilan entre S/ 2001 – 2500; 23.83% entre S/ 1501 – 2000; 14.77% entre S/ 2501 – 3000; 10.23% entre S/ 3000 – 3500; 9.09% más de S/ 3500; y 6.82 entre S/ 1000 – 1500.

Estos valores si comparamos con los valores percibidos por cada trabajador como producto de su labor en la UNSM, nos indican que sus ingresos familiares se complementan con otras fuentes, que pueden ser el aporte realizado por otro integrante de la familia o por desarrollar otra actividad de manera complementaria.

Los estudios desarrollados por el MINTRA (2015) en relación a las empresas con 10 a más trabajadores indica que el promedio de ingresos para el personal no profesional es de S/ 1257.0 y para el personal profesional es de S/ 2518.0, siendo este mayor para ambos casos cuando existe especialización en la temática que realizan, pudiendo llegar a valores de hasta el 100% más para ambos casos; por tanto si hacemos un correlato con los valores de la presente investigación, estos valores no difieren significativamente.

Sin embargo si observamos los ingresos de los trabajadores de algunos organismos supervisores autónomos como OSINERMING y OSIPTEL, los

ingresos promedio de los trabajadores administrativos de dichas entidades oscilan entre S/ 2500 para los técnicos y S/ 5000 para los profesionales (SERVIR, 2015, p.2) ; existiendo por tanto una diferencia significativa con los ingresos que percibe el personal administrativo de la UNSM; haciendo la salvedad que ellos se encuentran bajo el régimen laboral privado establecido por el Decreto Legislativo 728.

Por otro lado, la Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP, en su pliego de reclamos establecido ante el Consejo Nacional del Trabajo para el año 2015, ha establecido que la canasta mínima familiar está determinada por un ingreso mínimo de S/. 1850.0; y si comparamos con los ingresos que obtiene cada trabajador administrativo de la UNSM de manera individual este no estaría cubierto, y aun sumando el total de ingresos familiares un grupo significativo de éstos no cubriría esta canasta mínima familiar; esto tomando como referencia que el trabajador no cuenta con deudas asumidas, que restan sus ingresos y por tanto alejan el valor neto de ingresos mensuales.

Tabla 4

Ingreso Familiar Mensual

MONTO	Nº	%
1000 - 1500	6	6.82%
1501-2000	21	23.86%
2001 - 2500	31	35.23%
2501 - 3000	13	14.77%
3001 - 3500	9	10.23%
Más de 3500	8	9.09%
Total	88	100.00%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

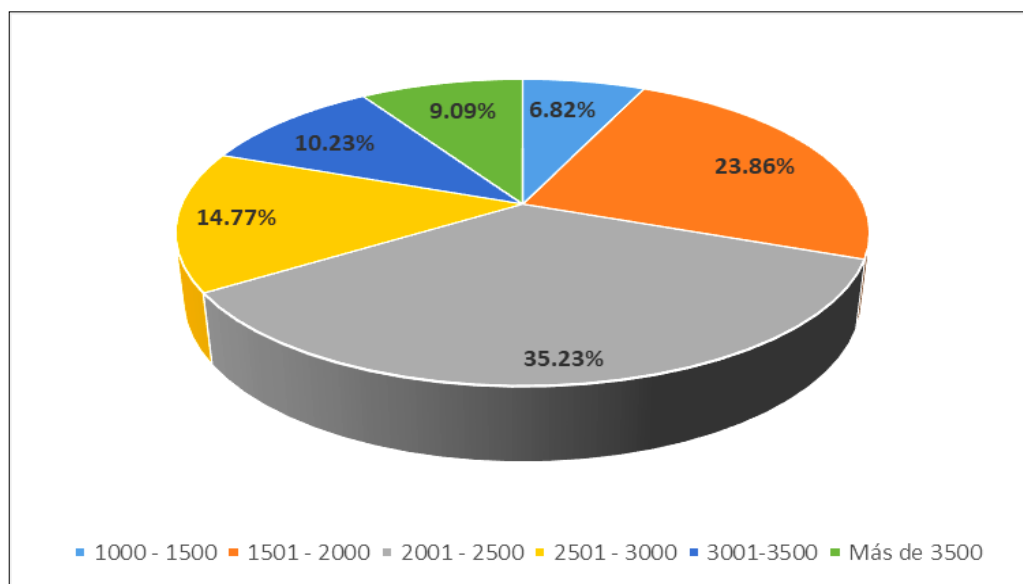


Gráfico 2: Ingreso Familiar Mensual. (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM).

c. Otros Ingresos diferentes a la labor administrativa en la UNSM

La tabla 5 y el gráfico 3 nos muestran que el 92.2% del personal administrativo de la UNSM cuenta con otros ingresos diferentes a la labor al interno de la institución; es decir poco más de 9 de cada 10 trabajadores sus ingresos familiares se complementan con otras labores.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2009) nos indica que una de las acciones que quita efectividad en las labores de los trabajadores son el stress laboral debido a que desarrollan acciones complementarias a su labor principal luego de cumplir con su jornada laboral principal; y SERVIR (2015) detalla que en sectores como Educación, Salud e Interior se observa que más del 85% de los trabajadores desarrollan otras actividades fuera del horario de trabajo, siendo esta labor casi siempre de manera informal y motivada por los compromisos familiares no cubiertos por su ingreso principal.

En ese mismo sentido, Gamero, C. (2013), detalla que los ingresos económicos que percibe un trabajador constituyen el principal elemento de atracción para la permanencia en un determinado puesto u organización, y cuanto más competitivo sea el mercado laboral se convierte en el factor clave de negociación con el empleador; y si esto lo contrastamos con nuestros resultados donde mayoritariamente los trabajadores desarrollan otra actividad, podríamos decir que

su permanencia en su actual trabajo no necesariamente está motivada por sus ingresos, y esto porque el mercado laboral en la ciudad de Tarapoto no ofrece otras ventajas más competitivas desde el punto de vista remunerativo, que no permite negociar mejores condiciones remunerativas, siendo esto una situación que se evidencia en la mayoría de trabajadores del Estado, en especial en aquellos que se encuentran bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276.

Un factor para propender a desarrollar otra actividad en desmedro del descanso, o del disfrute de la vida en familia está constituida principalmente por los bajos ingresos que cuenta el trabajador (Gamero, C, 2013, p. 127); hecho que se corrobora con los datos expresados en la presente investigación.

Tabla 5

Otros ingresos diferentes a la labor administrativa en la UNSM

Detalle	Nº	%
SI	81	92.2%
NO	7	7.8%
Total	88	100.0%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

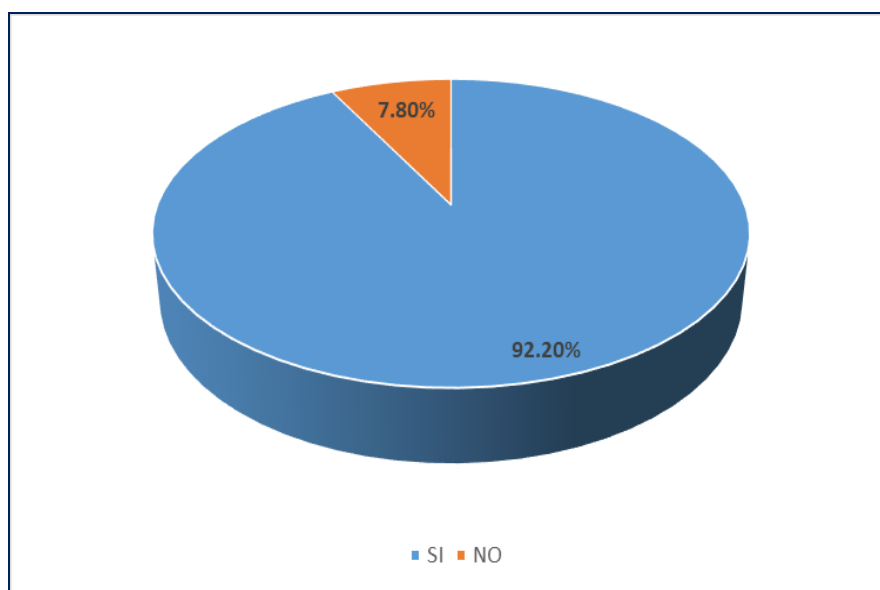


Gráfico 3: Otros ingresos diferentes a la labor administrativa en la UNSM. (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM)

d. Descuentos Judiciales del Personal Administrativo

La tabla 6 y el gráfico 4 nos muestran que el 93.18% de los trabajadores no cuenta con descuentos judiciales, y en contraposición el 6.82% si cuenta con ello; donde el principal motivo son sentencias y/o conciliaciones extrajudiciales por asistencia alimenticia a menores, en este caso a los hijos del trabajador.

Si bien los descuentos judiciales para la atención alimentaria de los hijos no debería ser considerado como un gasto adicional, pues se entiende que si el niño viviera con el progenitor, de todas maneras este gasto se tendría que efectuar; tomando como una relación de economía de escala, el hecho que viva el niño en el seno de un hogar conjuntamente con los otros miembros, algunos gastos se comparten de manera simultánea y por tanto son menores al monto destinado cuando este vive fuera del seno familiar. (Pantigoso, 2015, p. 15); hecho que se hace más evidente cuando los ingresos familiares son bajos. Sin embargo, en el caso en estudio no representa un porcentaje elevado; por tanto, no consideramos relevante su análisis para los fines de nuestra investigación, en función de su representatividad.

Tabla 6

Descuentos Judiciales del Personal Administrativo

Detalle	Nº	%
SI	6	6.82%
NO	82	93.18%
Total	88	100.0%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

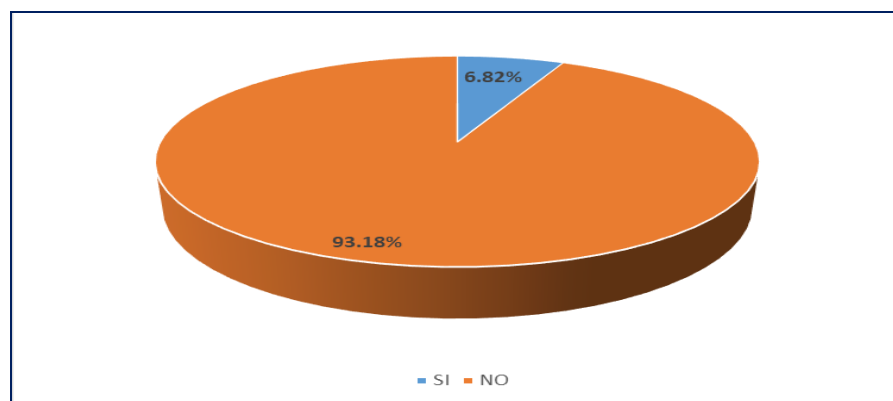


Gráfico 4: Descuentos Judiciales del Personal Administrativo. (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM).

e. Destino del Gasto Mensual

La tabla 7 y el gráfico 5 nos indican que el principal destino de los ingresos del personal administrativo de la UNSM son los alimentos con un 41.74%, es decir poco más de 4 de cada 10 soles se destina a cubrir los costos de alimentos. Los saldos de los ingresos se destinan a Servicios básicos (agua, luz, teléfono, cable, baja policía, serenazgo) en un 11.58%, Vivienda (alquiler, reparación de la vivienda, utensilios e insumos para su mantenimiento) 9.34%, Salud 8.28% y Otros gastos (pago de deudas, recreación) 29.06%.

En el caso de los gastos destinados a alimentación, los montos desagregados en función de los ingresos de los trabajadores no varían significativamente de un grupo a otro, aun cuando este valor disminuye progresivamente a medida que se incrementan los ingresos; donde la variación porcentual entre quienes tienen menores ingresos con aquellos que tienen los mayores ingresos es de 1.84%.

En relación a los gastos de vivienda, sólo para el caso de aquellos cuyos ingresos oscilan entre S/ 1000 – 1500 que muestra un valor de 8.58% es significativamente diferente en relación a los otros grupos de ingresos, donde los valores porcentuales no muestran diferencias significativas.

Los gastos en salud, se destinan mayores montos porcentuales en función de los ingresos, así cuando el ingreso es menor el monto del gasto en salud es menor, incrementándose en la medida que el ingreso aumenta.

Los gastos en servicios básicos los montos porcentuales no tienen una relación directa con los ingresos, así por ejemplo para los grupos que tienen ingresos entre S/ 1501 – 2000 y S/ 2001 -2500 los valores porcentuales son de 10.56% y 10.45% respectivamente, mientras que para quienes tienen ingresos superiores de S/ 3500 este monto es de 11,5%, y en los otros grupos oscilan entre 12.1% y 12.56%.

El rubro destinado a otros gastos, muestra una tendencia similar a los servicios básicos, cuyos gastos oscilan entre 27.04% y 31.30%, no existiendo una correlación lógica en función de los ingresos.

De acuerdo a lo manifestado por Alba, A. (2000) que menciona que las familias distribuyen sus recursos entre usos alternativos con el fin de hacer máxima su satisfacción; en el caso de nuestra investigación nos indica que al destinar los trabajadores la mayor proporción de sus ingresos a los gastos de alimentación, estos representan por lo tanto la principal satisfacción a ser cubierta.

Desde la perspectiva del desarrollo humano, tal como lo expresa López, E.(1993), las personas destinan gran parte del esfuerzo laboral y sus ingresos para satisfacer sus necesidades primarias, y este tendrá mayor énfasis en la alimentación en la medida que los ingresos sean menores, es decir sustentado en la Teoría de Maslow, primero se satisfacen las necesidades primarias, luego las secundarias; pues las personas tienen un deseo innato para autorrealizarse, para ser lo que quieran ser; sin embargo, para aspirar a las metas de autorrealización, antes han de cubrirse las necesidades anteriores como la alimentación, la seguridad. No es posible preocuparse de temas relacionados con la autorrealización si no estamos seguros que tenemos un trabajo estable, comida asegurada y un buen clima interpersonal (familia, vecindario, laboral); y los resultados de nuestra investigación nos demuestran esta evidencia, donde el 70.94% de los ingresos sirven para cubrir necesidades básicas como alimentación, salud, vivienda y servicios básicos y de los cuales el 41.74% se destinan a alimentos.

Tabla 7

Destino del Gasto Mensual

Monto de Ingresos	Destino Promedio de los Ingresos (%)					Total
	Alimentos	Vivienda	Salud	Servicios Básicos	Otros	
1000 - 1500	42.26	8.58	5.30	12.56	31.30	100
1501-2000	42.25	9.34	8.40	10.56	29.45	100
2001 - 2500	42.02	9.54	8.52	10.45	29.47	100
2501 - 3000	42.18	9.56	8.92	12.30	27.04	100
3001 - 3500	41.45	9.50	9.10	12.10	27.85	100
Más de 3500	40.30	9.50	9.45	11.50	29.25	100
Promedio	41.74	9.34	8.28	11.58	29.06	100

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

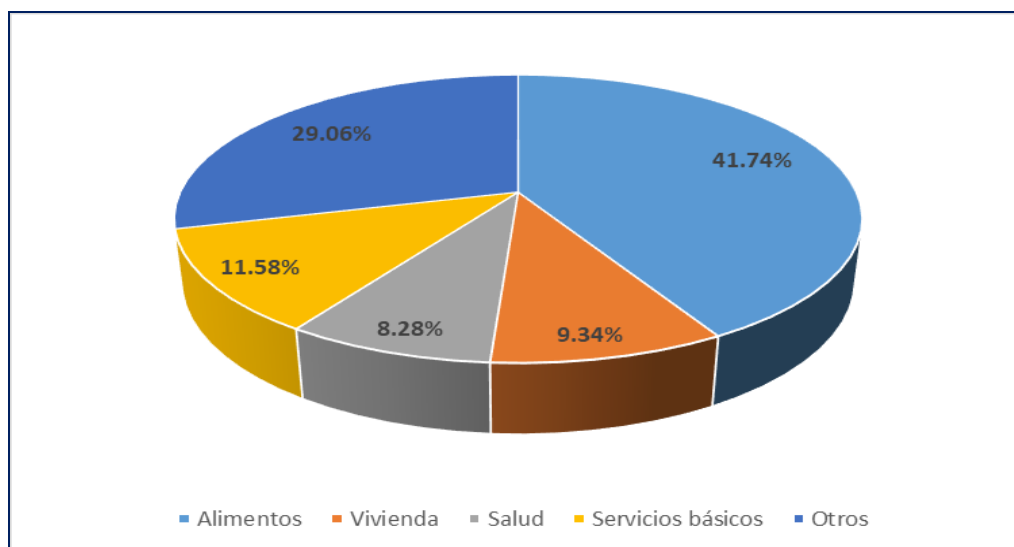


Gráfico 5: Destino del gasto mensual. (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM).

f. Motivación del Gasto

La tabla 8, nos indica que la principal motivación del gasto está referido a las necesidades que tiene el trabajador con un 70.45%, un 15.91% indica que el gasto tiene su motivación en los ingresos que obtiene, y un 13.64% que el gasto está en función los problemas y/o urgencias con que cuenta. Estos valores nos indican que, para 7 de cada 10 trabajadores evaluados son sus necesidades las que motivan el gasto, el mismo que tiene relación con lo expresado en el Cuadro N° 4.6 donde se evidencia que resultados de nuestra investigación nos demuestran esta evidencia que el 70.94% de los ingresos sirven para cubrir necesidades básicas como alimentación, salud, vivienda y servicios básicos; y de acuerdo a lo manifestado por López, E.(1993), esto refleja que los trabajadores tienen bajos ingresos o que estos no cubren a totalidad todas sus necesidades, por tanto le dan mayor preponderancia a los gastos primarios.

Sin embargo existe un 15.91% de los trabajadores que la motivación de sus ingresos está condicionada a sus ingresos, lo que contrastado con la manifestado por Guanayabe, L. (2003) que dice que los gastos en que incurren los trabajadores en relación a sus ingresos cambia en función de contar con mayor disponibilidad de recursos; y no necesariamente para cubrir aspectos primarios, ni para contar con ahorros para tiempos difíciles, sino por el contrario se destinan a cosas suntuosas y nada provechosas, motivadas por la economía de consumo que

se vive en la actualidad; de ahí que este sector de trabajadores podríamos inferir que a mayores ingresos no necesariamente supondrá una mejora en sus condiciones de atención de sus necesidades básicas.

Guayanabe, L (2003) al referirse a las situaciones de apremio económico que padecen muchos de los trabajadores de Latinoamérica menciona que este constituye un elemento de estrés laboral, y en cuanto a la administración de sus ingresos, estos se ven condicionados a dar solución a problemas como el pago de deudas, imprevistos de salud o educación de algún miembro de la familia, problemas judiciales, emergencias por accidentes, entre otros; siendo por lo general este grupo de trabajadores quienes tienen el más bajo nivel de emprenderismo; y si contrastamos esta afirmación con los resultados de nuestra investigación donde 13.64% de los trabajadores tienen esta condición, podemos inferir que este grupo poblacional debe merecer un seguimiento y acompañamiento de los directivos del Área de Personal para que con asesoría apropiada mejoren esta condición.

Por otro lado, el 70.54% la motivación del gasto está referida a atender sus necesidades, es decir que si bien no se sujetan a problemas o urgencias, su principal preocupación es cubrir sus necesidades, y tomando como premisa la teoría de Maslow, tal como lo detalla Guayanabe, L (2003), cuando las necesidades básicas están satisfechas o mayoritariamente satisfechas, es muy probable que su nivel de satisfacción personal y desempeño laboral será mejor, de tal manera que si una entidad desea motivar a sus trabajadores, necesita evaluar en qué nivel de la jerarquía de Maslow está en la actualidad, y enfocarse a la satisfacción de las necesidades en ese nivel o el siguiente superior; acción que debería ser tomada también en cuenta por el Área de Personal que la UNSM.

Un 15.91% indica que la motivación del gasto está en función de sus ingresos, lo que nos indica que este grupo de trabajadores es el que mejor condición de satisfacción de sus necesidades básicas tiene, debido a que su proporcionalidad del gasto estará determinado por la disponibilidad de sus ingresos; y al respecto Guayanabe, L (2003) detalla que los trabajadores cuando sus ingresos cubren sus necesidades básicas, los mayores ingresos serán destinados a cubrir otras que en

situaciones de ingresos bajos no le son accesibles, tendiendo al gasto en recreación, mejora en la educación y lujos o aspectos suntuosos.

Tabla 8

Motivación del Gasto

Detalle	Nº	%
De los Ingresos	14	15.91%
De las Necesidades	62	70.45%
De los Problemas/Urgencias	12	13.64%
Total	88	100.00%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

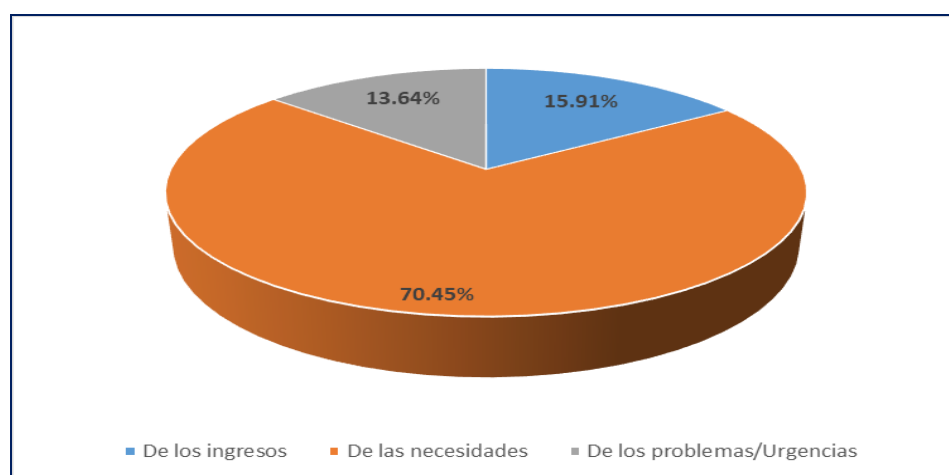


Gráfico 6: Motivación del gasto. (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM).

g. Deudas contraídas

El personal administrativo de la UNSM de acuerdo a los resultados expresados en la tabla 9 y el gráfico 7, nos indican que el 80.68% de los trabajadores tiene deudas contraídas, en contraposición sólo un 19.32% no lo tiene. Este dato si corroboramos con la información proporcionada por la Unidad de Contabilidad de la UGEL – San Martín para el periodo 2015 que indica que el 92.12% de los trabajadores de dicha institución tienen deudas asumidas con el sistema financiero o con casas comerciales con quienes la institución tiene convenio; resultan ser valores similares, esto tomando en cuenta que los ingresos remunerativos y las condiciones laborales de los empleados administrativos de ambas instituciones (UNSM y UGEL-SM) son similares.

Sin embargo, si contrastamos con lo descrito por la Unidad de Contabilidad de la Agencia de Promoción de la Inversión Privada – PROINVERSION, institución adscrita al Ministerio de Economía y Finanzas, donde los trabajadores se encuentran en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y los ingresos promedio del personal administrativo es de S/ 2500 para el personal técnico y S/ 7850 para el personal profesional; el nivel de endeudamiento de los trabajadores no supera el 12%. De ahí en que en función de la teoría de Maslow podemos afirmar que los empleados de la UNSM al contar con ingresos bajos que no les permite cubrir sus necesidades básicas, recurren al endeudamiento como una herramienta para suplir estas necesidades.

Tabla 9

Deudas contraídas

Detalle	Cantidad	%
Con Entidades Financieras	18	20.45%
Con Casas Comerciales	20	22.73%
Con Usureros	6	6.82%
Con Entidades Financieras/Casas Comerciales	23	26.14%
Con Entidades Financieras/Casas Comerciales/ Usureros	4	4.55%
No tiene préstamos	17	19.32%
Total	88	100.0%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

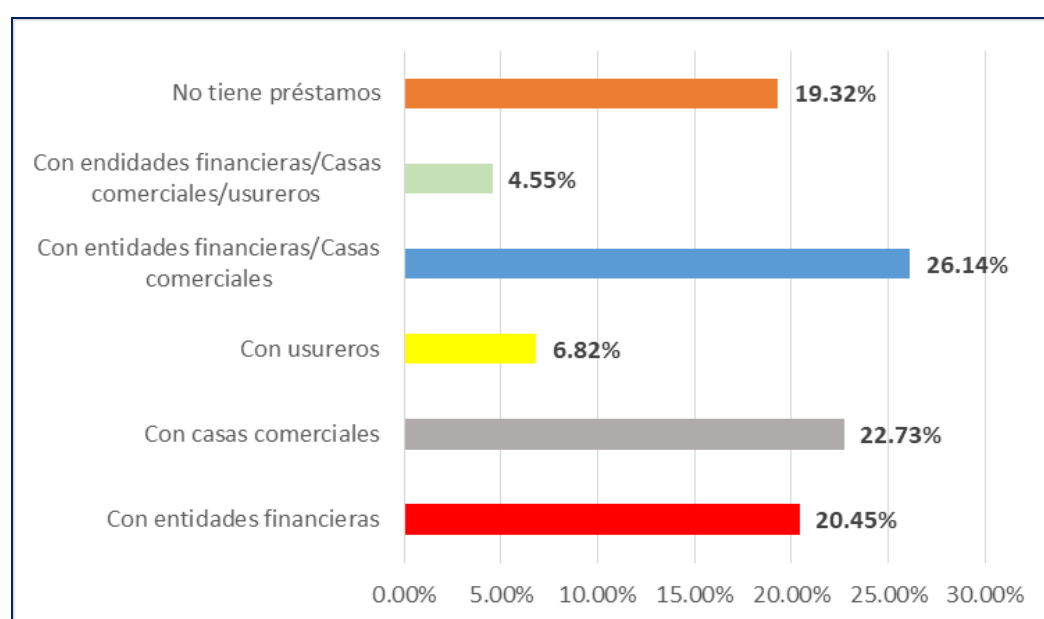


Gráfico 7: Deudas contraídas. (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM)

El detalle de las deudas nos indica que los empleados administrativos de la UNSM tienen deudas contraídas con entidades financieras, casas comerciales y usureros, donde quienes tienen deudas con estos tres tipos de agentes representa el 4.55%, los que tienen con entidades financieras y casas comerciales el 26.14%; aquellos que sólo tienen con entidades financieras representa el 20.45%; solo con casas comerciales el 22.73% y sólo con usureros el 6.82%.

De los resultados obtenidos se puede apreciar que 11.37% de los empleados administrativos de la UNSM tienen deudas contraídas con usureros, el mismo que representa un valor elevado, toda vez que los intereses que se cobran bajo esta modalidad oscilan entre 15% – 30% muy superiores a las tasas ofrecidas por las entidades financieras. Según el Reporte de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (2014) indica que el nivel de usura en el Perú representa aproximadamente el 8.0% de los préstamos que se manejan a nivel nacional, aun cuando este sistema de crédito está penado por el Código Penal que en su artículo 214° dice que la usura lo comete la persona que “con el fin de obtener una ventaja patrimonial, para sí o para otro, en la concesión de un crédito o en su otorgamiento, renovación, descuento o prórroga del plazo de pago, obliga o hace prometer pagar un interés superior al límite fijado por la ley (...)” ; este sistema de financiamiento está muy difundido en los negocios informales o en aquellos que tienen registros de deudores en las centrales de riesgo que les hace imposible poder acceder a un crédito en el sistema financiero formal.

El 20.45% de los trabajadores que cuentan con deudas contraídas con el sistema financiero, la mayoría de ellos el crédito ha sido destinado al consumo y no a gastos inversión. Este valor nos indica que estos trabajadores son sujetos de crédito por estas instituciones bajo los parámetros de evaluación que establecen para su otorgamiento, como por ejemplo no tener comprometido por deudas más del 30% de sus ingresos; a parte de la carga familiar del solicitante.

Un 48.91% de los empleados administrativos de la UNSM cuentan con préstamos con casas comerciales, donde los principales artículos motivo de la deuda son vestidos y calzados; lo que nos conlleva a inferir que estos gastos para cerca de la mitad de los trabajadores evaluados son cubiertos en gran parte bajo esta modalidad crediticia.

La CEPAL (2012) indica que los trabajadores de menor ingreso en Latinoamérica tienen deudas, en muchos de los casos supera el 50% de sus ingresos; donde las entidades financieras hacen esfuerzos para que sus clientes no sobrepasen los niveles aceptables de endeudamiento (30% en promedio), pero esto no resulta fácil, debido a que solicitan más créditos por otras vías, como los créditos “rápidos/fáciles” de usura, o que se usen tarjetas de crédito para pagar las deudas a largo plazo, agravando aún más su situación; hecho que se evidencia en los resultados evaluados, donde se puede apreciar que el 37.51% de los trabajadores tiene deudas asumidas con más de una modalidad (entidades financieras, casas comerciales y usura) o sólo con usura.

h. Relación entre Ingresos y Gastos

La tabla 10 y el gráfico 8, nos indican la relación entre los ingresos y gastos del personal administrativo de la UNSM, donde el 57.95% indica que esta relación es igualitaria, no existiendo ahora desbalance. Un 31.82% indica que sus gastos son mayores a sus ingresos y por el contrario un 10.23% indica que sus ingresos son mayores a sus gastos. Estos valores nos indican que aproximadamente 1/3 de los trabajadores evaluados no llegan a satisfacer plenamente sus necesidades, pues sus gastos son mayores a sus ingresos, lo que lleva a inferir que este grupo poblacional es el más expuesto al endeudamiento para poder cubrir las brechas no satisfechas con sus ingresos.

Por otro lado, cerca de 6 de cada 10 trabajadores estima que existe un equilibrio entre sus ingresos y egresos, lo que conlleva a inferir que este grupo poblacional independientemente de sus ingresos, su nivel de gastos se ajusta de manera proporcional a sus ingresos, el mismo que tiene relación con la motivación del gasto del trabajador que se da en función de sus necesidades para el 70.45% (Ver tabla 8).

Los valores obtenidos para la relación ingresos – egresos, tienen su fundamentación en lo expresado por la Organización Internacional del Trabajo (2003) que menciona que, los flujos de ingresos y gastos que representan los ingresos, los gastos de consumo y las inversiones (futura capacidad de consumo) definen los límites del estilo de vida del hogar y su nivel de riqueza. Uno de los indicadores más importantes y accesibles del bienestar del hogar es el bienestar

económico, representado por la totalidad de recursos económicos de los que dispone, es decir, transferencias corrientes y de capital, y saldo neto de activos y pasivos, que confieren al hogar la capacidad de adquirir bienes y servicios. Puesto que son razonablemente mensurables, significativos y concretos se pueden utilizar para situar a los hogares en posiciones relativas. El análisis del bienestar mide el dominio de los hogares sobre estos recursos, su capacidad de consumir, su capacidad de ahorrar o ambas, y de decidir acerca de la combinación entre ellas. Además, evalúa los cambios que registran esos recursos con el correr del tiempo y de un país a otro y la disparidad de su distribución entre los grupos de población. En el caso de nuestra evaluación, para cerca de 9 de 10 trabajadores este nivel de satisfacción no es el óptimo, pues para un grupo el balance de ingresos y gastos es igual (57.95%) y para otro los gastos son mayores a sus ingresos (31.82%)

Un estudio realizado por IPSOS-Perú en el año 2014 indica que, el 33% de los trabajadores dice gastar más de lo que gana, siendo este valor muy similar a nuestra investigación (31.82%).

Tabla 10

Relación entre ingresos y gastos

Detalle	Nº	%
Son iguales	51	57.95%
Gastos/Mayores a ingresos	28	31.82%
Ingresos/Mayores a gastos	9	10.23%
Total	88	100.0%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

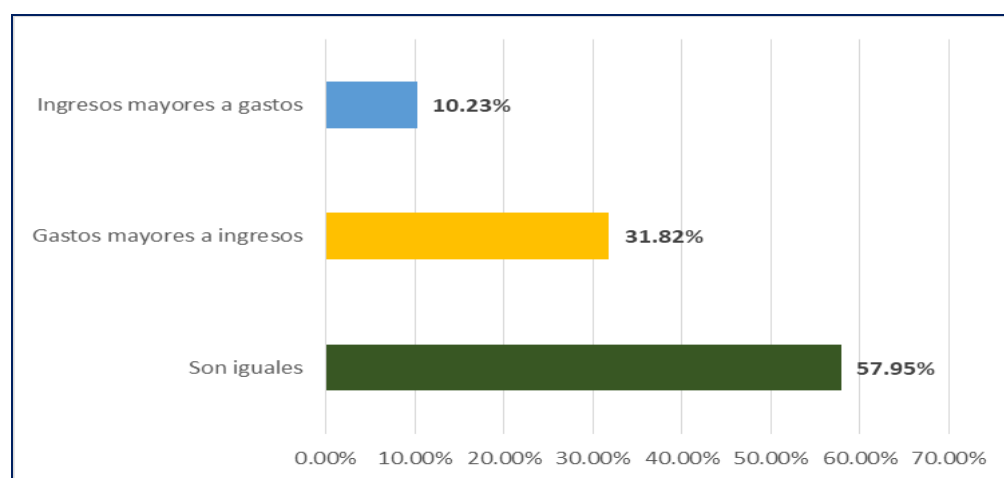


Gráfico 8: Relación entre ingresos y gastos. (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM)

i. Periodo de Pago de Deuda asumida

La tabla 11 y el gráfico 9 nos muestran que las deudas asumidas por los trabajadores se pagan en promedio entre 1 – 6 meses para el 43.2%, entre 7 y 12 meses para el 31.84%, entre 13 y 24 meses para el 13.6%, más de 24 meses para el 4.5% y menos de 1 mes para el 6.8%.

Según el Reporte de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP – SBS (2014), los créditos de consumo otorgados por las entidades del sector financiero en el año 2013 tienen un plazo promedio de 8.5 meses de periodo de pago; y estos préstamos por lo general se deben a operaciones crediticias mediante el uso de tarjetas de crédito. Si comparamos lo especificado por la SBS con los valores obtenidos en nuestra investigación estos guardan mucha relación.

Este mismo reporte de la SBS indica que por lo general los créditos con periodos de pago mayores a 12 meses se deben a créditos destinados a generar inversiones en negocios de productividad corta, por lo general Mypes; y cuando los valores son mayores a 60 meses por lo general se deben a créditos hipotecarios o para la compra de vehículos. Estos créditos en el sector de las clases B y C de la estructura socio económica representa aproximadamente el 12.4% del total; valor relativamente por encima de los valores observados en la presente investigación, donde los periodos de pago mayores a 24 meses representan el 9.09% del total de los trabajadores evaluados.

Tabla 11

Periodo de Pago de Deuda asumida

Detalle	Nº	%
Menos de 1 mes	6	6.80%
Entre 1 – 6 meses	38	43.20%
Entre 7 – 12 meses	28	31.80%
Entre 13 – 24 meses	17	13.60%
Más de 24 meses	4	4.50%
Total	88	100.0%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

Este resultado incluye a aquellos que a la fecha de la evaluación no tenían préstamos, por tanto, el dato registrado para este grupo de trabajadores es el periodo en que pagó su última deuda contraída

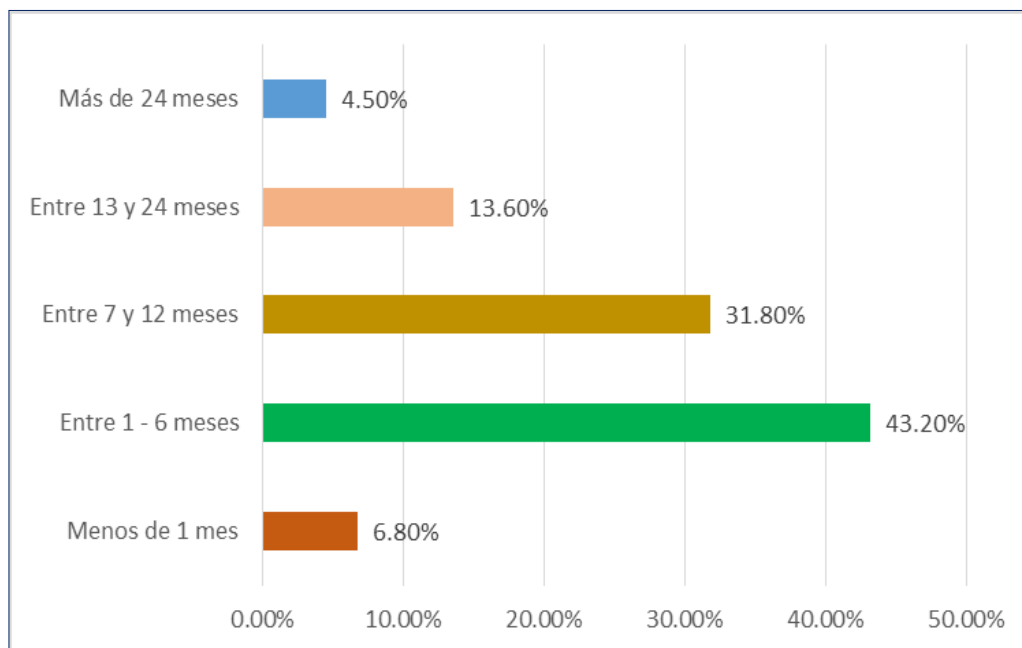


Gráfico 9: Periodo de Pago de Deuda asumida. (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM).

j. Tiempo que se encuentra con deudas

La tabla 12 y el gráfico 10 nos muestran el tiempo que se encuentra con deudas el personal administrativo de la UNSM, donde el 40.91% indica que tiene deudas en periodos que van desde 37 – 48 meses, 29.55% en periodos entre 25 y 36 meses, 17.05% en periodos mayores a 48.91%; 9.09% en periodos entre 13-24 meses y 3.41% en periodos menores a 12 meses.

Si comparamos estos datos con el periodo de pago de las deudas contraídas (Ver Tabla 11) estos valores no guardan relación directa, pues los periodos de pago son menores significativamente a los tiempos que se encuentran con deudas. Esto nos permite inferir que los trabajadores una vez que concluyen con el pago de una deuda inmediatamente asumen otra.

En sentido estos resultados se configuran con lo especificado por la SBS (2014) que menciona que cada vez más se incrementa el número de clientes financieros que asumen sus créditos de manera constante, con fines de cubrir modalidades de consumo, incluso acudiendo a fuentes no convencionales como la usura, lo cual a la postre se convierte en algo habitual y en muchos casos en una aspecto crónico, ya que para poder pagar sus deudas asumen instantáneamente otra, y a un altísimo

interés (de hasta el 25%), por lo que la deuda sea hace cada vez más grande". Este tipo de créditos fáciles que ofrecen una liquidez inmediata se han multiplicado, llegando a representar "un porcentaje muy elevado" de los créditos al consumo concedidos en los últimos años a las familias, porque el consumidor "ha estado viviendo por encima de sus posibilidades", por tanto, lo más prudente será suprimir los lujos innecesarios y renunciar a unos hábitos de consumo que ahora serán prescindibles.

Los tiempos de endeudamiento y su recurrencia constante, hace que los tiempos de la deuda corran más lentos, asociados a ciclos salariales que en el caso de la UNSM no han mejorado en los últimos tiempos, y los procesos de mejora incluso siguen siendo una aspiración lejana, por tanto una recomendación para el grupo de trabajadores que caen en esta situación de endeudamiento recurrente es la optimización del gasto, para evitar, tal como lo menciona la CEPAL (2012) no caer en la configuración de una fábrica de deudores y morosos, en la cual interactúan sistémicamente la contención salarial, la poca oferta de otros ingresos y la oferta extensiva de crédito a los hogares, junto a la regulación de todos estos servicios por parte del Estado, que impulsa el endeudamiento.

Tabla 12

Tiempo que se encuentra con deudas

Detalle	Nº	%
Entre 1 – 12 meses	3	3.41%
Entre 13 – 24 meses	8	9.09%
Entre 25 – 36 meses	26	29.55%
Entre 37 – 48 meses	36	40.91%
Más de 48 meses	15	17.05%
Total	88	100.0%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

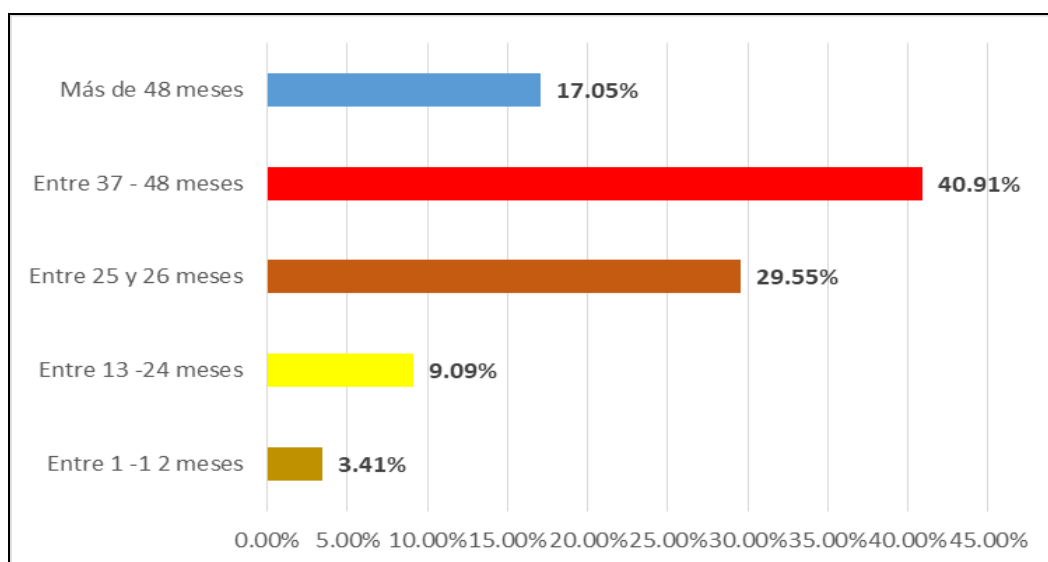


Gráfico 10: Tiempo que se encuentra con deudas. (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM)

k. Destino de los Ingresos al Ahorro

La tabla 13 y el gráfico 11 nos indican que sólo el 6.82% del personal administrativo de la UNSM destina sus ingresos al ahorro, en contraposición el 93.18% no lo hace. Estos valores tienen relación con lo observado a evaluar el destino de los ingresos, la motivación del gasto, el nivel de endeudamiento y periodo de pago de las deudas.

El estudio realizado por IPSOS para SURA Asset Management sobre el perfil de ahorro en estos países de Latinoamérica, indica, que para el caso de Perú, sobre los motivos por los cuales no les alcanza para ahorrar, un 52% de la muestra explica que está endeudado, 44% declara gastar todo lo que gana y un 33% dice gastar más de lo que gana. Así mismo el 91% de los peruanos carece de hábito de ahorro, aun cuando reciba un ingreso extra.

Si relacionamos con lo detallado por la SBS (2014) que menciona que el ahorro genera una sana costumbre que permite organizar ingresos y priorizar el consumo, representando un soporte para atender cualquier emergencia y permitir una mejor calidad de vida en el futuro. Es mucho mejor consumir responsablemente en el presente y ahorrar montos fijos hoy, que vivir gastando más de lo que se gana y estar siempre sobreendeudados; aspectos que no se evidencia en el personal administrativo de la UNSM..

Tabla 13*Destino de los Ingresos al Ahorro*

Detalle	N°	%
SI	6	6.82%
NO	82	93.18%
Total	90	100.0%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

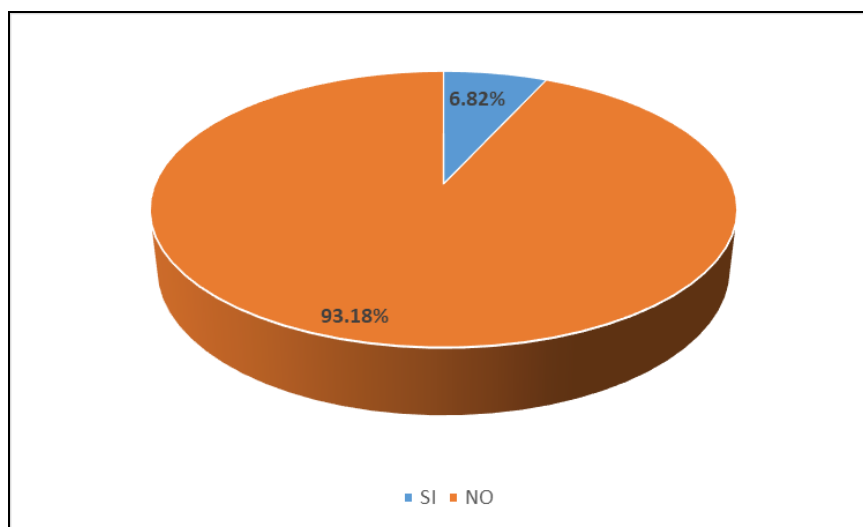


Gráfico 11: Destino de los ingresos al ahorro. Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

3.1.3. De la variable Desempeño Laboral

a. Horas de trabajo en la UNSM en función del contrato

En relación a las horas de trabajo en a UNSM del personal administrativo en función del contrato, el 92.05% considera que es el adecuado, y por el contrario un 7.95% indica lo contrario.

Sin embargo un estudio realizado para los servidores públicos del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS por Echeandía, J. (2014) indica que un 32.1% de los trabajadores manifiestan que las horas de trabajo semanales corresponden a lo estipulado en su contrato que es de 40 horas semanales, existiendo aproximadamente 3/4 partes de los trabajadores que indican que trabajan mucho más de lo establecido en su contrato; y estos datos se corroboran

con los estudios realizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2009), en donde manifiestan que sólo un 25% de las empresas e instituciones cumplen con la jornada laboral de 8 horas diarias de sus trabajadores, existiendo diversas modalidades para incumplir la norma, siendo la más frecuente el no llevar registros de asistencia oficial que permitan evidenciar esta deficiencia.

Sin embargo, esta diferencia ente los valores observados en nuestra investigación y lo referido en su investigación por Echeandía, J (2014) se debe principalmente que los trabajadores del MIDIS en su totalidad se rigen bajo el régimen de contratación CAS; donde los niveles de incumplimiento de la norma laboral son mucho más evidentes que en otros regímenes como aquellos que laboran bajo los Decretos Legislativos 276 y 728.

Tabla 14

Horas de trabajo en función del contrato

Detalle	N°	%
Adecuado	81	92.05%
No	7	7.95%
Adecuado		
Total	88	100.0%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

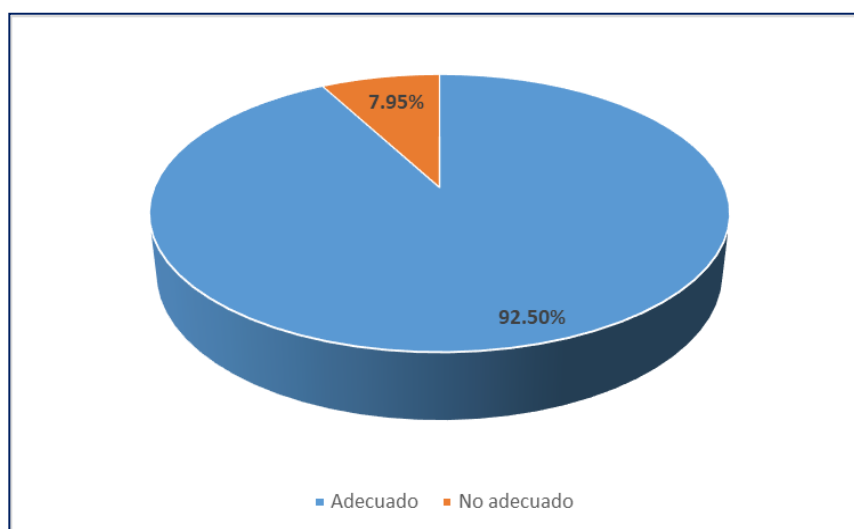


Gráfico 12: Horas de trabajo en función del contrato. (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM).

b. Horas de trabajo destinadas a obtener otros ingresos

El personal administrativo de la UNSM en relación a las horas de trabajo destinadas a obtener otros ingresos manifiesta que el 92.0% destina por lo menos alguna hora de la semana a obtener otros ingresos. Estos datos guardan relación con lo manifestado por la CEPAL (2012) que indica que aproximadamente un 66% de los trabajadores dependientes del sector productivo por lo general destinan parte de su tiempo de ocio o descanso para conseguir otros ingresos, realizando actividades del tipo informal o generando actividades de autoempleo.

El Cuadro N° 4.14 nos indica que número de horas destinadas a obtener otros ingresos, donde el 29.5% dedica entre 17 a 24 horas; 25.0% entre 9 y 16 horas, 13.6% entre 5-8 horas, 11.4% entre 1-4 horas, 12.5% más de 24 horas. Estos valores comparados con lo manifestado por SERVIR (2014) donde en sectores como Educación, Salud e Interior se observa que más del 85% de los trabajadores desarrollan otras actividades fuera del horario de trabajo, siendo esta labor casi siempre de manera informal y motivada por los compromisos familiares no cubiertos por su ingreso principal, siendo en el caso en estudio el valor observado de 92.0%.

Este mismo estudio, en relación a las horas adicionales de trabajo destinadas a trabajos complementarios en función de la labor principal indica que en promedio destinan 12 horas a la semana, lo que implica que desarrollan actividades de 1 ½ días de trabajo, considerando una jornada laboral de 8 horas. Este valor es muy similar al observado en la presente investigación.

Tabla 15

Horas de trabajo destinadas a obtener otros ingresos

Horas Semanales	N°	%
Ninguna	7	8.00%
1 – 4 horas	10	11.40%
5 – 8 horas	12	13.60%
9 – 16 horas	22	25.00%
17 – 24 horas	26	29.50%
Más de 24 horas	11	12.50%
Total	88	100.0%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

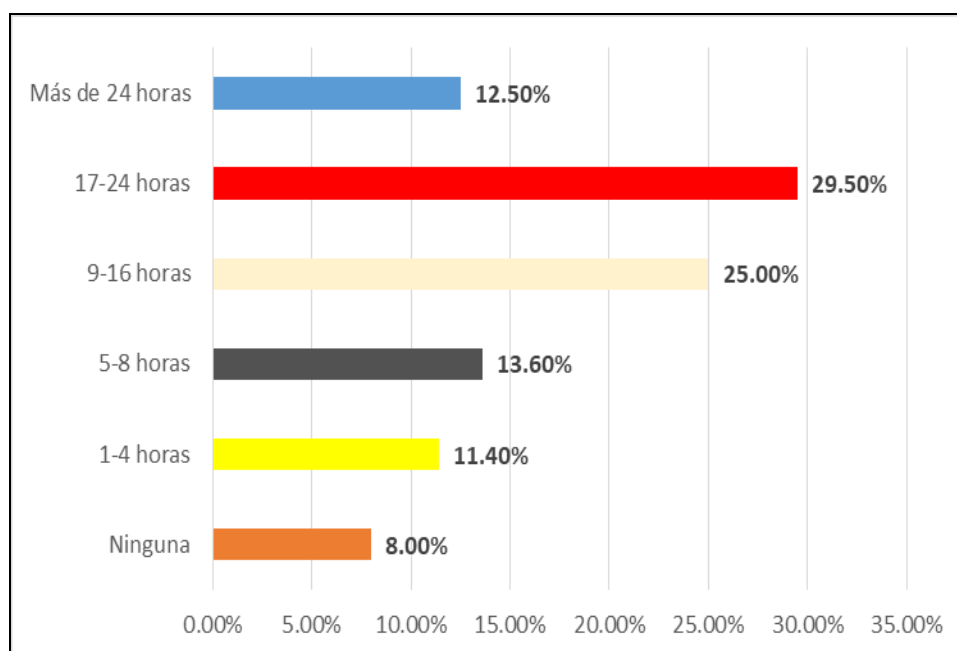


Gráfico 13: Horas de trabajo destinadas a obtener otros ingresos. (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM).

c. Horas de descanso semanal

En relación a las horas de descanso semanal del personal administrativo de la UNSM, un 65.91% indica que destina horas de descanso a otros ingresos, y en contraposición el 34.09%, indica lo contrario. Si corroboramos estos resultados con el número de horas destinadas a obtener otros ingresos (Ver tabla 15) donde el 92.0% utiliza por lo menos una hora semanal, podemos inferir que aun cuando algunos trabajadores estén utilizando tiempo de su descanso para obtener ingresos, no lo consideran como tal, debido a que no les estaría generando cansancio o consideran como normal esta actividad.

Tabla 16

Horas de descanso destinadas a obtener otros ingresos

Detalle	Nº	%
SI	58	65.91%
NO	30	34.09%
Total	88	100.0%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

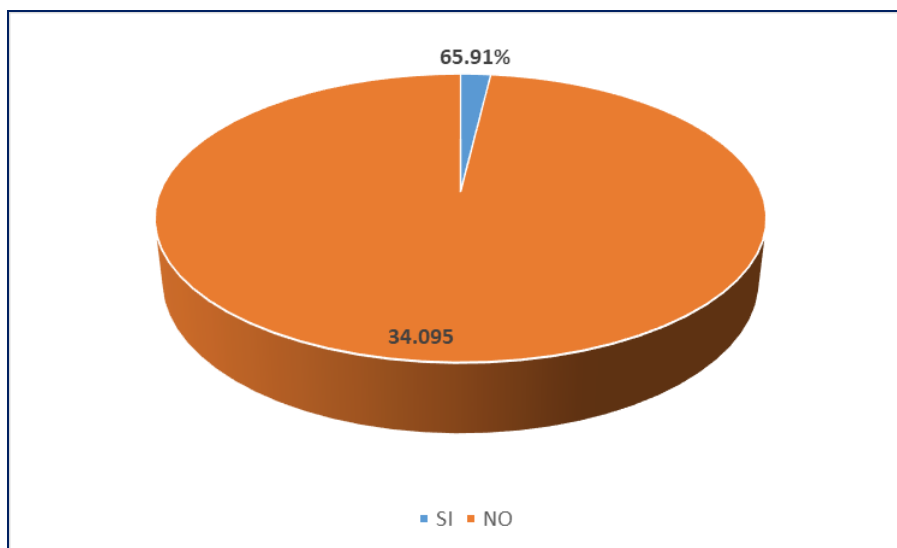


Gráfico 14: Horas de descanso destinadas a obtener otros ingresos. (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM)

d. Influencia de la remuneración en el desempeño laboral

El personal administrativo de la UNSM en relación a la influencia de la remuneración en el desempeño laboral indica en 81.82% que esta influye, frente a un 18.18% que indica lo contrario; es decir aproximadamente 8 de cada 10 trabajadores evaluados indican que la remuneración si influye en su desempeño laboral.

Al respecto, Pontifes, Arturo (2002) detalla que, en trabajadores de las fábricas textiles, el 88.0% indica que su productividad laboral tiene una relación directa con el salario percibido, por tanto, el desempeño laboral si bien no tiene como único correlato la remuneración percibida, es el factor con mayor peso ponderado en su determinación.

En el caso del personal administrativo de la UNSM, motivo de estudio, donde poco más del 80% de los trabajadores manifiestan que la remuneración percibida influye en su desempeño, por lo que se puede inferir que la teoría detallada por Pontifes A. (2010) se pone de evidencia en los resultados obtenido, pues este autor manifiesta que “son complejas las motivaciones que mueven a los hombres a trabajar y no pueden explicarse de manera simplista, diciendo que trabajan por dinero o por satisfacer las necesidades de crear, Trabajamos por dinero, por la

necesidad de actividad, por la necesidad de tener interacción social, para lograr estatus social, y por sentir que somos eficientes y podemos enorgullecernos de nuestro trabajo”.

Tabla 17

Influencia de la remuneración en el desempeño laboral

Detalle	Nº	%
SI	72	81.82%
NO	16	18.18%
Total	88	100.0%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

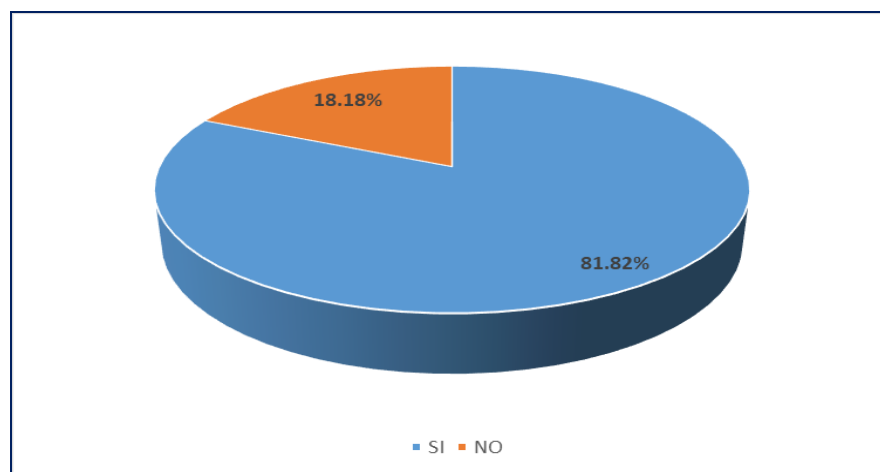


Gráfico 15: Influencia de la remuneración en el desempeño laboral. (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM)

e. **Influencia del descanso semanal en el desempeño laboral**

La tabla 18 y el gráfico 16 nos indican que el descanso semanal influye en el desempeño laboral para el 61.36%, y por el contrario el 38.64% manifiesta lo contrario. Estos valores contrastados con los valores de aquellos trabajadores que destinan horas de descanso para obtener otros ingresos son similares (Ver tabla 16).

Al respecto, Pontifes, Arturo (2002) detalla que el rendimiento laboral depende de diversos factores, pero el descansar las horas necesarias es clave para garantizar que las tareas se desarrollarán de la mejor manera, a la vez, que implica beneficios que mejoran la calidad de vida y por consiguiente hacen del trabajador una

persona más íntegra, proactiva y con posibilidades de aportar a la productividad de forma más concreta a través de sus acciones.

Es mismo autor menciona que, existen cada vez más estudios médicos que comprueban que el estrés laboral, el ajetreo diario, la presión del trabajo y otros factores cotidianos influyen negativamente para el deterioro de la salud. Como mayor consecuencia, esto genera el decaimiento físico y la fatiga mental que impiden desarrollar eficazmente los deberes del cargo profesional que ejecutas. Una de las formas más comunes de descuidar la salud a causa de la responsabilidad laboral es el poco tiempo dedicado al descanso; sin embargo, muchos empleados no toman en cuenta eso y ante las presiones del trabajo descuidan grandemente el tiempo asignado para descansar. La pausa de actividades para el cuerpo es una exigencia fundamental para su óptimo funcionamiento que no debe ser pasada por alto. En función de esto se podría inferir que las horas de descanso, asociadas al estrés laboral y familiar puedan estar afectando el desempeño laboral del personal administrativo de la UNSM.

Tabla 18

Influencia del descanso semanal en el desempeño laboral

Detalle	Nº	%
SI	54	61.36%
NO	34	38.64%
Total	88	100.0%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

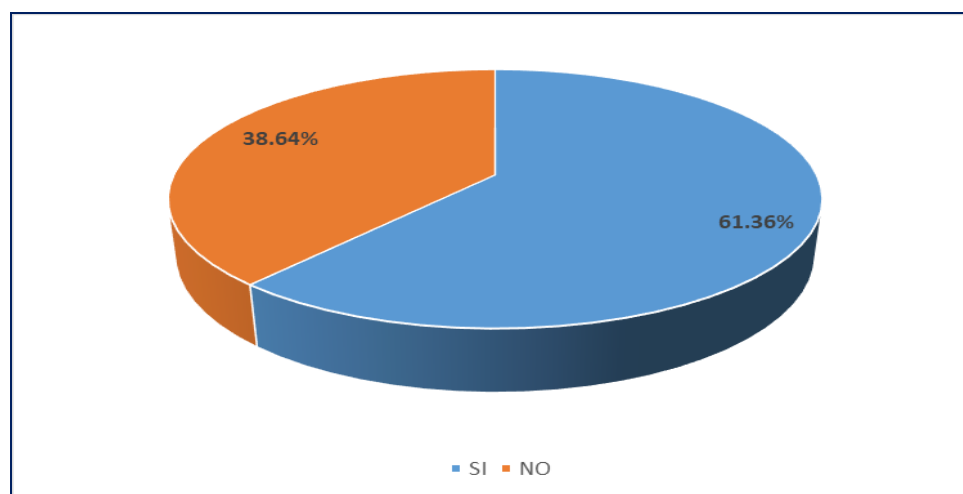


Gráfico 16: Influencia del descanso semanal en el desempeño laboral. (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM).

f. Endeudamiento y su relación con la estabilidad emocional en el trabajo

La tabla 19 y el gráfico 17 nos indican la relación que tiene para el personal administrativo de la UNSM las deudas personales/familiares en relación con la estabilidad emocional en el trabajo; donde el 100% indica que tiene algún nivel de influencia. Así para el 56.8% tiene una relación a nivel Regular, 29.5% a nivel Poco y Mucho en un 13.6%

Pontifes, A (2002) al respecto señala que entre los problemáticas de salud más comunes detectadas en las personas que tienen deudas, se encuentran: depresión, gastroduodenitis, úlceras pépticas, trastornos neuróticos, drogodependencia y psicosis, además de estar más predispuestos al suicidio; por el contrario quienes tienen una economía saneada y no debían dinero, la incidencia de enfermedades mentales y sicosomáticas fue muy bajo; por tanto las deudas económicas, ya sea por pagos aplazados con tarjetas de crédito, préstamos o hipotecas, pueden afectar el desempeño laboral, pues el trabajador al adquirir alguna enfermedad su nivel de rendimiento será menor.

Tabla 19

Endeudamiento y su relación con la estabilidad emocional en el trabajo

Detalle	Nº	%
Ninguna	0	0.00%
Poco	26	29.50%
Regular	50	56.80%
Mucho	12	13.60%
Total	88	100.0%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

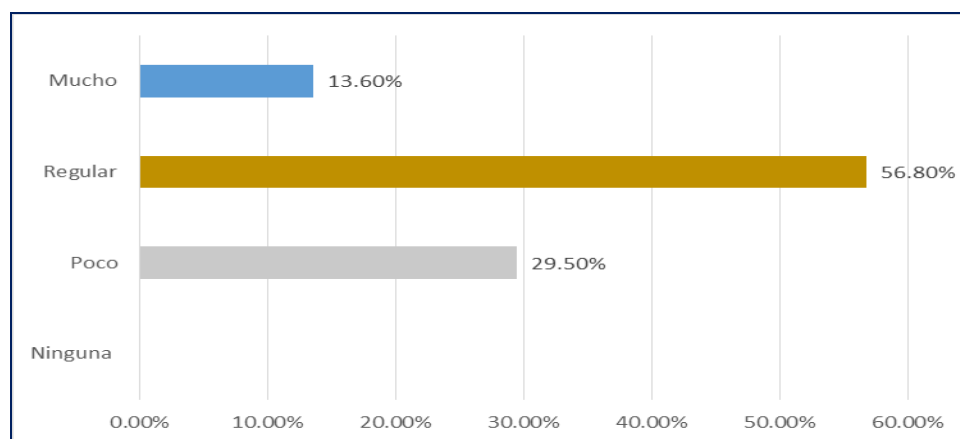


Gráfico 17: Endeudamiento y su relación con la estabilidad emocional en el trabajo. (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM).

g. Nivel de cumplimiento de metas/tareas asignadas

La tabla 20, nos muestra el nivel de apreciación del cumplimiento de metas o tareas asignadas al personal administrativo de la UNSM, donde el 81.52% de los trabajadores manifiesta cumplirlas a un nivel Bueno, 6.52% para los niveles Regular y Sobresaliente y sólo el 5.43% en un nivel Poco. Estos datos nos expresan que cerca de 9 de cada 10 trabajadores manifiestan cumplir sus tareas y metas asignadas en un nivel Bueno o Sobresaliente.

Si comparamos este resultado con lo expresado por SERVIR (2014) que manifiesta que los principales de indicadores de los Programas Presupuestales del Presupuesto por Resultados para la fase piloto implementada en el año 2013 no fueron cumplidas debido a factores de desempeño eficiente del personal encargado de llevar adelante dichas acciones, aun cuando el 92.0% de los trabajadores manifiesta que cumple a cabalidad sus funciones, es decir se mide en función de la eficacia del servicio y no en función de la eficiencia; aspecto que se evidencia también en los resultados obtenidos en la presente investigación.

Tabla 20

Nivel de cumplimiento de metas/tareas asignadas

Detalle	Nº	%
Poco	5	5.43%
Regular	6	6.52%
Bueno	71	81.53%
Sobresaliente	6	6.52%
Total	88	100.0%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

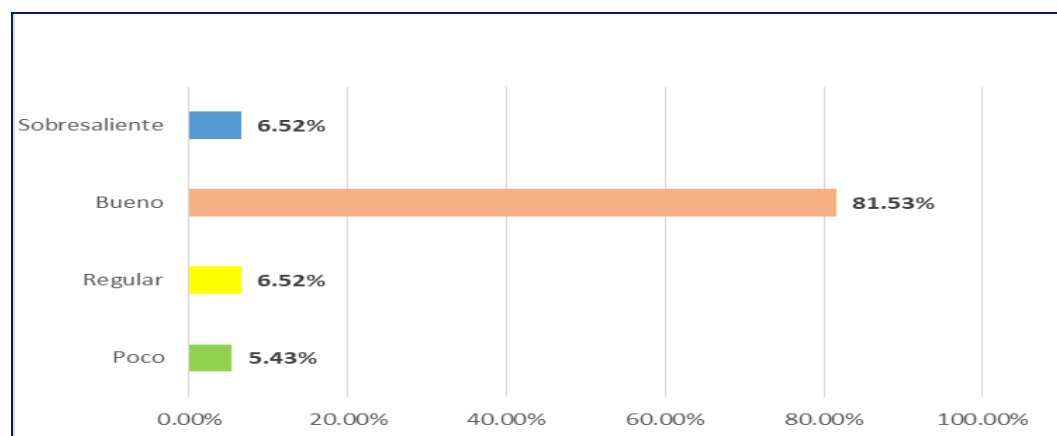


Gráfico 18: Nivel de cumplimiento de metas/tareas asignadas. (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM)

h. Nivel de satisfacción en el cumplimiento de las metas/tareas asignadas

Para el personal administrativo de la UNSM, de acuerdo a lo detallado en la tabla 21 y el gráfico 19, el nivel de satisfacción en el cumplimiento de metas o tareas asignadas es de 58.70% en un nivel Regular, 17.39% en un nivel Mucho, 15.22% en un nivel Poco y 4.35% en un nivel Excelente; es decir poco más del 60% considera que su satisfacción en relación al cumplimiento de sus tareas es Poco o Regular, lo que nos permite inferir que hay factores extra laborales que estarían llevando a esta nivel de satisfacción, pues para el 88.04% se cumplen a cabalidad las tareas encomendadas (ver tabla 20).

Al respecto, Atalaya, M (1999), menciona que hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, las deudas económicas, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Lo mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización. Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción. De los datos obtenidos podemos inferir que algún factor motivacional extra laboral está influyendo en la satisfacción laboral, y uno de ellos es el endeudamiento del trabajador.

Tabla 21

Nivel de satisfacción en el cumplimiento de metas/tareas asignadas

Detalle	Nº	%
Poco	14	15.22%
Regular	54	58.70%
Mucho	16	17.39%
Excelente	4	4.35%
Total	88	100.0%

Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM

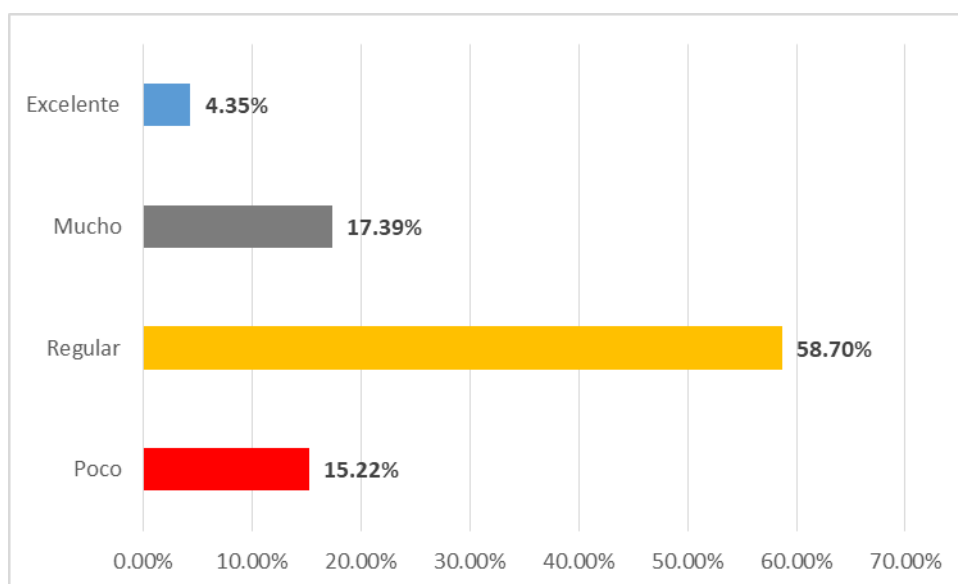


Gráfico 19: Nivel de satisfacción en el cumplimiento de metas/tareas Asignadas. (Fuente: Encuesta al personal administrativo de la UNSM).

3.2. De la Contratación de la Hipótesis

3.2.1. De la Hipótesis General

El estudio plantea como hipótesis principal de estudio: “el nivel de endeudamiento tiene relación con el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, cuyo análisis se presenta a continuación:

Tabla 22

Pruebas de normalidad sobre las puntuaciones de las variables de estudio

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Endeudamiento	,231	87	,000	,882	87	,000
Desempeño laboral	,238	87	,000	,884	87	,000

Fuente. Elaboración propia a partir de los datos procesados con SPSS V.23

Para conocer si los valores de muestra analizada en función de las variables en estudio corresponden a una distribución normal se toman los valores de la tabla 22 bajo los siguientes criterios:

H₀: La variable sigue una distribución normal

H_1 : La variable no sigue una distribución normal

Entonces, según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores o iguales a 30 sujetos ($n > 30$) indican que las puntuaciones asignadas para ambas variables, proceden de una distribución normal ($p = 0.00 < 0.05$); puesto que, se obtuvo un nivel de significancia de 0.00 para ambas variables de estudio, tal como se aprecia en la Tabla 22, por tanto se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 que dice que la variable sigue una distribución normal, por consiguiente corresponde aplicar el estadístico de Correlacional de Pearson.

Tabla 23

Correlación entre las variables y sus respectivas dimensiones

Correlación de Pearson	Dimensión: Económica	Dimensión: Social	Desempeño laboral
Dimensión: Económica	1	,081*	,794**
Dimensión: Social		1	,748**
Variable: Endeudamiento			,785**
Variable: Desempeño laboral			1
Muestra	88	88	88

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola)

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola)

Fuente. Datos de la encuesta, procesados con SPSS

Así la tabla 23 presenta los valores de la correlación de Pearson entre la variable Endeudamiento y sus respectivas dimensiones con la variable Desempeño laboral, donde el valor observado para la relación entre las variables es de 0.785, el mismo que según lo establecido por Alarcón, R (2008), este valor indica que existe una correlación positiva alta, por lo que nos permite inferir que se acepta la hipótesis general H_i : El nivel de endeudamiento tiene relación con el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de San Martín

Los valores de Correlación de Pearson cuando se analizan entre las dimensiones de la variable endeudamiento con la variable desempeño laboral se obtienen valores de

0.794 y 0.748 tanto para la dimensión económica, como para la dimensión social respectivamente, lo que nos permite determinar la existencia de relación entre las variables en estudio aun cuando se evalúen las dimensiones de forma independiente, consolidando la afirmación de la hipótesis de investigación.

4.3.2. Hipótesis Específicas

➤ De la Hipótesis Específica 1

La Hipótesis Especifica 1 plantea “los factores socio económicos del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín tienen relación con el endeudamiento”, y los resultados obtenidos en la presente investigación permiten validar esta hipótesis, debido a que la totalidad de los factores socio económicos evaluados muestran valores positivos en relación al endeudamiento, los mismos que detallamos:

- 73.73% cuenta por lo menos con dos o más integrantes de la familia que aportan al ingreso de la familia.
- 65.91% cuentan con ingresos totales de la familia igual o menor a S/ 2500.0
- El 93.2% cuenta con otros ingresos diferentes a labor administrativa en la UNSM
- 70.94% de los ingresos se destinan a cubrir necesidades básicas, donde la alimentación representa el 41.74%.
- 31.82% sus gastos son mayores a sus ingresos
- El 93.18% no ahorra

➤ De la Hipótesis Específica 2

La Hipótesis Específica plantea: “el desempeño laboral tiene como factor clave el endeudamiento del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín”, y los resultados obtenidos en la presente investigación permiten validar esta hipótesis, debido a que la totalidad de los factores del endeudamiento evaluados muestran valores positivos en relación al desempeño laboral”, los mismos que detallamos:

- 19.32% representa el personal administrativo que no tiene deudas

- El periodo de pago de las deudas asumidas oscila entre 1 – 24 meses para el 88.6%
- 57.96% se encuentra endeudado más de 25 meses
- 92% destinan horas de descanso a obtener otros ingresos
- 81.825 considera que la remuneración influye en su desempeño laboral
- 36.64% considera que el descanso semanal influye en su desempeño laboral
- 100% considera que el endeudamiento tiene relación con la estabilidad emocional en el trabajo
- 15.22% considera que el nivel de satisfacción de metas y tareas asignadas es Poco.

CONCLUSIONES

La investigación concluye en lo siguiente:

- El nivel de endeudamiento tiene relación con el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de San Martín en el periodo 2016, mostrando una correlación positiva alta, evaluada con el estadístico de correlacional de Pearson donde el valor $r=0.785$.
- Los factores socio económicos del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de San Martín tienen relación con el endeudamiento en el periodo 2016, donde el 73.73% cuenta por lo menos con dos o más integrantes de la familia que aportan al ingreso de la familia y el 93.2% cuenta con otros ingresos diferentes a labor administrativa en la UNSM.
- El desempeño laboral tiene como factor clave el endeudamiento del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de San Martín en el periodo 2016, donde el periodo de pago de las deudas asumidas oscila entre 1 – 24 meses para el 88.6%; 57.96% se encuentra endeudado más de 25 meses y el 92% destinan horas de descanso a obtener otros ingresos.

RECOMENDACIONES

- Al Director General de Administración, a desarrollar estrategias de comunicación referidas a los riesgos del endeudamiento en el bienestar laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, ello como parte del Plan de Desarrollo de las Personas.

- Al Director General de Administración, a desarrollar acciones motivacionales con el personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín referido a determinar la influencia de los factores socio económicos como parte de una política de gestión del potencial humano.

- A las autoridades de la UNSM, para generar un mejor clima organizacional para minimizar los riesgos atribuibles al endeudamiento como factor del desempeño laboral, como jornadas de reflexión, actividades de capacitación, actividades recreativas, entre otras.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abanto, W. (2014) *“Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación: Guía del Aprendizaje”*. Trujillo. Perú. Universidad César Vallejo. Escuela de Postgrado
- Alarcón, R. (2008). *“Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento”*. Lima. Perú. Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.
- Alba, A. (2000) *“La Riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática”* Barcelona. España. Editorial Ariel.
- Alva, J. & Juárez, J. (2014) *“Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A., del distrito de Trujillo-2014”* (tesis de licenciatura) Universidad Privada Antenor. Trujillo. Perú. Recuperado de:

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACC I%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
- Apoyo Consultoría (2008) *“Informe Gerencial de Marketing”*. Lima. Perú. Fondo Editorial de Apoyo Consultoría.
- Arellano, R. (2009) *“Los estilos de vida en el Perú: cómo somos y pensamos los peruanos del siglo XXI”*. Lima. Lima. Arellano investigación y Marketing.
- Arévalo, J. (2009) *“Relación entre el desempeño laboral y la rentabilidad en la BOTICA INMACULADA SAC”, Tarapoto – Perú”* (tesis de título). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto. Perú
- Atalaya, M. (1999) *“Satisfacción Laboral y Productividad”*. Revista de Psicología - Año III N° 5 Setiembre 1999. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Psicología. En :

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR (2014) *“Análisis del comportamiento laboral de los trabajadores estatales”*. Estudio la Dirección de Desarrollo de las Personas. Lima. Perú.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR (2015) *“Cuadro de Ingresos de los trabajadores de los Organismos Supervisores”*. En: www.servir.gob.pe/tablas-org.super.pdf.

- Becker, G. (2013) *“Tratado de la Familia”*. 2da. Edic. Madrid. España. Editorial. Alianza universidad.
- Béjar, H (2007) *“Justicia social, política social”*. Lima, CEDEP.
- Bonilla, M.(1996) *“Salarios precios y productividad”* Santa fe de Bogotá. FESCOL.
- Càmara de Comercio de Lima (2015) *“Las Empresas de Lima Metropolitana: Anàlisis socio económico de los trabajadores.”* Lima. Perú. Revista Semàna Econòmica. Ediciòn Setiembre 2015.
- Comisión Económica para América y el Caribe - CEPAL (2012).”*Los Ingresos laborales en Latinoamérica”*. Santiago. Chile.
- Chávez, L (2004) *Tres acciones para desarrollar iniciativa peruana se discutirán en cumbre de rio*. Agencia andina de noticias del 30 de octubre 2004. Recuperado de: www.andina.com.pe/edpespeciales/especiales/2004/noviembre/gruporio/30oct.
- Chiavenato I. (2004). *“Gestión del Talento Humano”*. Primera Edición. México: Editorial Mc Graw – Hill.
- Da Silva, M. (2012). *“Nuevas Perspectiva de la Calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional”* (tesis de doctorado) Universidad de Barcelona. España. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/16212257.pdf>
- De Navarro, S. (2012) *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango”* (tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Denavarro-Silvia.pdf>
- D’ Vicente, J. (1997) *El Desempeño laboral como elemento de la gestión de recursos humanos”*. Barcelona. España. Editorial Planeta.
- Enríquez, M. (2004) *“Casa, Chacra y dinero: Economía doméstica en los andes”* Lima. Perú. IEP. Instituto de Estudios Peruanos.
- Gamero, C. (2013) *“Análisis Económico de la Satisfacción Laboral”* (tesis de doctorado) Universidad de Málaga. España. Recuperado de:
<http://www.uma.es/de/gamero/index.tesis.satis.lab.htm>

- Giacosa, G. (2008) “*El drama humano en los EE.UU. En columna de opinión*” Diario Perú 21. Lima, edición del 28, 29 y 30 de octubre 2008. Recuperado de: http://www.cooperativa.cl/p4_noticias/site/artic/20060706/pags/20060706114901.html
- Gómez, C, Pasache, O & O'Donnell, G.(2014) “*Niveles de satisfacción laboral en Banca Comercial: Un caso en estudio*” (tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4552/GOMEZ_INICIO_ODONNELL_BANCA_COMERCIAL.pdf?sequence=1
- Guanayabe, L. (2003). “*La tendencia del gastos en los trabajadores de los países emergentes*”. Centro Económico para América Latina. Santiago. Chile.
- Ipsos-Apoyo Opinión y Mercadeo (2009) “*Resumen de encuestas a la opinión pública N° 14. Diciembre 2009*”. Lima. Perú.
- Instituto Peruano de Economía - IEP. (2009) “*China y Brasil: Sigamos a los líderes*”. En Comentario diario. Lima, 21 de julio del 2009. Recuperado de: www.andina.com.pe/edpespeciales/especiales/2004/noviembre/gruporio/30oct.
- Iturralde, J. (2011) “*La Evaluación del Desempeño Laboral y su incidencia en los resultados del Rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda., de la ciudad de Ambato, en el año 2010*”. (tesis de licenciatura) Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Jiménez, F. (2010) “*Teoría económica y desarrollo social. Exclusión, desigualdad y democracia. Homenaje a Adolfo Figueroa*” Lima. Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Jurado, J. (2008) “*Fundamentos de Gerencia Social*” Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú. MGS modalidad virtual. Lima. Perú
- Larrechea, I. (1998) “*Casi un millón de chilenos tiene deudas impagas*”. Recuperado de: www.andina.com.pe/edpespeciales/especiales/2004/noviembre/gruporio/30oct.
- López, E.(1993) “*Desarrollo Humano: Estudio general y aplicaciones*”Universidad del Pacífico – INDEHU. Lima. Perú.

- Matienzo, G (2014) “*Glosario de Términos Organizacionales*” 2da. Edición. México. Editorial Palestra.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA (2014) “*Estudio sobre empleabilidad de las familias de Lima Metropolitana*”. Dirección de Promoción del Empleo. Lima. Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2009). “*Informe anual de seguimiento al cumplimiento de la normativa laboral de las empresas en el Perú*”. Documento de trabajo para la elaboración del Informe anual de gestión 2009. Lima – Perú.
- Mondy R., Wayne, Noé y Robert, M. (2005), “*Administración de Recursos Humanos*”. Editorial Prentice - Hall – México.
- Núñez, P (2015) “*Terminología aplicada a la gestión de recursos humanos*”. Barcelona. España.
- Nussbaum, M. (2009) “*La Ética del desarrollo desde el enfoque de las capacidades. En defensa de los Valores Universales. Las Filosofías en el siglo XX*”. Lima. Fondo editorial de la PUCP
- Organización Internacional del Trabajo (2003) “*Informe II- Estadísticas de ingresos y gastos de los hogares Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo Ginebra, 24 de noviembre a 3 de diciembre de 2003*”. Ginebra. Suiza. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/17thicls/r2hies.pdf>
- Ortiz, A. (2010). “*La pareja y el mito. Estudio sobre las concepciones de la persona y de la pareja en los Andes*”. Lima: Fondo Editorial PUCP. MGS modalidad virtual. Lima. Perú.
- Palacios, R (2005) “*El Desempeño laboral en las empresas de alto rendimiento*” México. Editorial Campoverde.
- Pantigoso, R (2015). “*Análisis socio económico de los familias con descuentos judiciales de alimentos*”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Ciencias Sociales. Lima. Perú.
- Palomino, J (2011) “*Efectos del Incremento de la Remuneración Mínima vital sobre el empleo y los ingresos laborales*”. Pontificia Universidad Católica del Perú. Departamento de Economía. Lima . Perú.

- Pedraza, E, Amaya, G. & Conde, M. (2012) “*Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia*”. (tesis de licenciatura) Universidad del Zulia. Venezuela. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pontifes, A (2002) “*La evaluación del desempeño y sus distintos enfoques en la Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones*”. Exposición preparada para la Tercer reunión del Foro Nacional de Profesionalización y Servicio Público de Carrera - Santiago de Querétaro, Querétaro, 17 de mayo de 2002.
- Reyes, A. (2015) “*Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal-Tarapoto, año 2015*” (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Tarapoto. Perú.
- Rios, R (2015) “*Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*” (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Tarapoto. Perú.
- Robbins S. (2004) “*Comportamiento Organizacional*” Décima Edición. México: Prentice Hall.
- Stoner, W (1994) “*El Desempeño laboral: Capacidades y modalidades de evaluación*”. México. Editorial La Mente Brillante.
- Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (2014).”*Reporte del Sistema Crediticio y Financiero del País : 2013*”. Lima. Perú.
- Uribe, C. (2008) “*Un modelo para armar. Teorías y conceptos de desarrollo*” Lima. Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú,
- Velásquez, C. (2002) “*Relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción o Frustración en el Mercado Laboral de las Mypes del Parque Industrial de Trujillo*” (tesis de licenciatura) Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unt.edu.pe/bitstream/tesis/climalaboral/satisfacción/merc.pdf>.
- Workmeter, H. (2014) “*Optimiza la eficiencia de tu empresa: 5 factores que afectan e rendimiento laboral*” Recuperado de: <http://es.workmeter.com/blog/bid/295134/5-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral>

ANEXOS

ANEXO N° 01
FICHA DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
“ENDEUDAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN”

Estimado señor o señora: Le solicitamos su colaboración respondiendo la siguiente encuesta. En algunos casos marcar con una (x) según corresponda y en otros escribir en los espacios en blanco.

I. ASPECTOS BASICOS:

1. SEXO : Femenino () Masculino () EDAD :
2. Año y grado de instrucción.....
3. Estado Civil: Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado ()
4. Número de integrantes de la familia:.....
5. Vivienda : Propia () Alquilada () Otra.....
- 6 Condición laboral : Nombrado () Contratado ()
7. Fecha de Ingreso a laborar en la UNSM :
8. Tiene Descuentos Judiciales SI () NO ()

II. SOBRE INGRESOS ECONOMICOS:

9. Numero de integrantes de la familia que reciben ingresos.....
10. ¿Cual es su ingreso familiar total mensual?
 - a) Remuneraciones de familia..... b) Otros ingresos.....
 - TOTAL :N/S

III. DISCIPLINA EN EL GASTO

11. Sus gastos mensuales son:

a) Alimentos..... NS	d) Salud..... NS
b) Vivienda..... NS	e) Educación..... NS
c) Servicios básicos..... NS	f) Otros..... NS
TOTAL :N/S	
12. Sus gastos dependen de:
 - a) Sus ingresos () b) Sus necesidades () c) Sus problemas ()

IV. SOBRE EL ENDEUDAMIENTO

13. Tiene préstamos en entidades financieras : SI () NO ()
14. Tiene créditos contraídos con casas comerciales: SI () NO ()

V. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS A LOS INGRESOS - GASTOS

15. Sus gastos son mayores a sus ingresos : SI () NO ()
16. Realiza otras actividades para cubrir sus gastos?: SI () NO ()

VI. SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

17. Las horas de trabajo semanal en la UNSM son las adecuadas al contrato:
SI () NO ()
18. Las horas de descanso semanal son las adecuadas :
SI () NO ()
19. Su desempeño laboral se ve influenciado por su remuneración:
SI () NO ()
20. Su desempeño laboral se ve influenciado por las horas de descanso semanal
SI () NO ()
21. El nivel de cumplimiento de metas/tareas asignadas es el esperado en función de sus funciones
Poco () Regular () Bueno () Sobresaliente ()
22. El nivel de satisfacción en el cumplimiento de metas/tareas asignadas es el esperado en función de sus funciones
Poco () Regular () Bueno () Sobresaliente ()

MUCHAS GRACIAS

ANEXO N° 02
FICHA DE ENCUESTA CUALITATIVA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
“ENDEUDAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN”

Estimado señor o señora: Le solicitamos su colaboración respondiendo la siguiente encuesta. En algunos casos marcar con una (x) según corresponda y en otros escribir en los espacios en blanco.

I. Sobre la Variable Endeudamiento

1. ¿Es el único miembro de la familia que reciben ingresos

SI	No

2. ¿Su ingreso familiar total mensual proviene sólo de la UNSM?

SI	No

3. ¿Sus ingresos le permiten cubrir sus necesidades básicas sin contratiempos?

SI	No

3. ¿Tiene prestamos en entidades financieras

SI	No

5. ¿Tiene créditos contraídos con casas comerciales?

SI	No

6. ¿Tiene créditos contraídos con usureros?

SI	No

II. Sobre la variable: Desempeño laboral

7. ¿Las horas de trabajo semanal en la UNSM son las adecuadas al contrato?

SI	No

8. ¿Las horas de descanso semanal son las adecuadas?

SI	No

9. Su desempeño laboral se ve influenciado por su remuneración:

SI	No

10. Su desempeño laboral se ve influenciado por las horas de descanso semanal

SI	No

11. El nivel de cumplimiento de metas/tareas asignadas es el esperado en función de sus funciones

SI	No

12. El nivel de satisfacción en el cumplimiento de metas/tareas asignadas es el esperado en función de sus funciones

SI	No

MUCHAS GRACIAS

ANEXO 3: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE(S) E INDICADORES	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION	INSTRUMENTO(S)
<p>Problema Principal: ¿Cuáles es la relación del endeudamiento con el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de San Martín?</p> <p>Problemas Secundarios ¿Cuáles son los factores socio económicos del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín relacionados a endeudamiento? ¿Cuáles son los factores del desempeño laboral atribuibles al endeudamiento del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín?</p>	<p>General Determinar la relación del endeudamiento con el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, año 2015</p> <p>Específicos Determinar los factores socio económicos del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín relacionados al endeudamiento Determinar los factores del desempeño laboral atribuibles al endeudamiento del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín</p>	<p>Hipótesis Principal: El nivel de endeudamiento tiene relación con el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de San Martín</p> <p>Hipótesis secundarias: Los factores socio económicos del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín tienen relación con el endeudamiento. El desempeño laboral tiene como factor clave el endeudamiento del personal administrativo de a Universidad Nacional de San Martín</p>	<p style="text-align: center;">Variables1 Endeudamiento Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monto de la deuda en función de los ingresos • Periodo de pago de la deuda asumida en función de los ingresos • Monto de la deuda en función de los gastos del trabajador • Monto de otros ingresos diferentes a la labor administrativa en la UNSM • Monto en S/. del diferencial entre los ingresos y la deuda destinada a cubrir las necesidades básicas del trabajador • Horas hombre destinadas a obtener ingresos diferentes a la labor administrativa en la UNSM <p style="text-align: center;">Variable 2 Desempeño laboral Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Horas/Hombre dedicadas a la labor en la UNSM • Horas/Hombre dedicadas a otras actividades laborales • Horas/Hombre dedicadas al descanso semanal • Nivel de cumplimiento de metas/tareas asignadas <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de satisfacción en el cumplimiento de las tareas encomendadas 	<p style="text-align: center;">Tipo de Investigación</p> <p style="text-align: center;">Aplicada</p> <p style="text-align: center;">Nivel de Investigación</p> <p style="text-align: center;">Descriptiva y Observacional</p> <p style="text-align: center;">Diseño de la Investigación</p> <p style="text-align: center;">Correlacional</p>	<p style="text-align: center;">Ficha de Recojo de Datos</p> <p style="text-align: center;">Encuesta</p> <p style="text-align: center;">Análisis documental</p>