

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y
FINANCIERAS



**EL NIVEL REMUNERATIVO Y LA EDUCACIÓN FINANCIERA DE
LOS TRABAJADORES DE LA FINANCIERA CONFIANZA S.A. DE
TACNA EN EL AÑO 2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

BACHILLER, FLOR VANESSA PACHECO MIRANDA

ASESOR:

MAG. LILA GABRIELA TANG MENENDEZ

Para Optar el título profesional de:

CONTADOR PÚBLICO CON MENCIÓN EN AUDITORÍA

TACNA –PERU

2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **Flor Vanessa, Pacheco Miranda**, en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de **Ciencias Contables y Financieras** de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI **41787184** Soy autor de la tesis titulada: *El nivel remunerativo y la educación financiera de los trabajadores de Financiera Confianza S.A de Tacna en el año 2022* , teniendo como asesor al **Mg. Lila Gabriela Tang Menéndez**.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

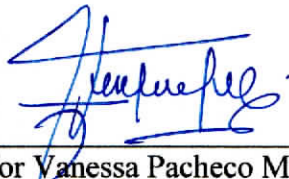
- Ser el único autor del texto entregado para obtener el **Título de Contador Público**, y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que

encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 7 de Noviembre del 2023



Bach. Flor Vanessa Pacheco Miranda

DNI: 41787184

DEDICATORIA

A mis hijos que son mi mayor fuente de inspiración y motivación para seguir adelante y lograr mis metas.

A mis padres y abuelitos que con su amor y palabras de aliento no me dejaban decaer para que siga adelante y siempre sea perseverante.

AGRADECIMIENTO

En especial a Dios, por haberme dado una familia maravillosa, quienes siempre han creído en mi

dándome un ejemplo de superación, humildad y sacrificio enseñándome a valorar lo que tengo por ello les dedico el presente trabajo.

RESUMEN

El trabajo de tesis *El nivel remunerativo y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022*, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre el nivel remunerativo y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022. Para ello la investigación propuso un diseño metodológico de tipo básica, con un diseño, no experimental y transversal, y de nivel correlacional, cuya población y muestra se compusieron de 53 trabajadores de la entidad, a quienes se aplicó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Con la investigación se concluyó que el nivel remunerativo se relaciona significativamente con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022, lo cual se determinó de acuerdo a la prueba Rho-Spearman, cuyo valor de significancia fue menor de 0.05, y lo cual explica que los niveles remunerativos de acuerdo a la conformidad respecto a los sueldos, sobresueldos, comisiones, participaciones y gratificaciones percibidas, tienen a relacionarse de forma significativa con los niveles adecuados de educación financiera, en la que el personal tiende a lograr prácticas adecuadas para una correcta inversión, gestión del ahorro, créditos y seguros.

Palabras clave: Nivel remunerativo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación, gratificación, educación financiera

ABSTRACT

The thesis work *The remuneration level and the financial education of the workers of Financiera Confianza S.A. de Tacna in the year 2022*, had the objective of determining the level of relationship between the remuneration level and the financial education of the workers of Financiera Confianza S.A. de Tacna, in the year 2022. For this, the research proposed a basic methodological design, with a non-experimental and cross-sectional design, and of a correlational level, whose population and sample were made up of 53 workers of the entity, who were applied the survey as a technique and the questionnaire as an instrument. With the investigation it was concluded that the remuneration level is significantly related to the financial education of the workers of Financiera Confianza S.A. of Tacna, in the year 2022, which was determined according to the Rho-Spearman test, whose significance value was less than 0.05, and which explains that the remuneration levels according to the conformity regarding the loose, bonuses, commissions, participations and perceived gratuities tend to be significantly related to the adequate levels of financial education, in which the staff tends to achieve adequate practices for correct investment, savings management, credit and insurance.

Keywords: Remuneration level, salary, bonus, commission, participation, bonus, financial education

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Identificación y determinación del problema	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema Principal	15
1.2.2. Problemas Específicos.....	15
1.3. Objetivos: Generales y específicos	16
1.3.1. Objetivo General	16
1.3.2. Objetivos Específicos	16
1.4. Justificación y alcances de la investigación.....	17
1.4.1. Justificación.....	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.1.1. A nivel Internacional	19
2.1.2. A nivel Nacional.....	21
2.1.3. A nivel Local	23
2.2. Bases Teóricas	25
2.2.1. Remuneración.....	25
2.2.2. Educación Financiera	35
2.3. Definición de conceptos básicos.....	46
2.4. Sistema de hipótesis y operacionalización de variables	48
2.4.1. Hipótesis General	48
2.4.2. Hipótesis Específicas.....	48
2.5. Operacionalización de variables	48
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	50
3.1. Tipo de investigación.....	50
3.2. Diseño de investigación.....	50

3.3. Nivel de investigación	50
3.4. Población y muestra.....	51
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
3.5.1. Técnicas.....	51
3.5.2. Instrumentos	51
3.6. Técnicas de procesamiento de datos	52
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	53
4.1. Presentación de resultados	53
4.1.1. Variable 1: Nivel remunerativo	53
4.1.2. Variable 2: Educación financiera	65
4.2. Contraste de hipótesis	75
4.2.1. Contraste de hipótesis general	76
4.2.2. Contraste de hipótesis específicas	77
4.3. Discusión de resultados	82
CONCLUSIONES.....	85
SUGERENCIAS	87
REFERENCIAS	89
ANEXOS.....	93

Lista de Tablas

Tabla 1	Operacionalización de variables	49
Tabla 2	Análisis general de la variable	54
Tabla 3	Resultado de la dimensión Sueldo	56
Tabla 4	Resultado de la dimensión Sobresueldo	58
Tabla 5	Resultado de la dimensión Comisión	60
Tabla 6	Resultado de la dimensión Participación	62
Tabla 7	Resultado de la dimensión Gratificación	64
Tabla 8	Análisis general de la variable	66
Tabla 9	Resultado de la dimensión Ahorro	68
Tabla 10	Resultado de la dimensión Inversión	70
Tabla 11	Resultado de la dimensión Crédito	72
Tabla 12	Resultado de la dimensión Seguros	74
Tabla 13	Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	75
Tabla 14	Prueba de correlación Rho-Spearman	76
Tabla 15	Prueba de correlación Rho-Spearman de la hipótesis específica 1	77
Tabla 16	Prueba de correlación Rho-Spearman de la hipótesis específica 2	78
Tabla 17	Prueba de correlación Rho-Spearman de la hipótesis específica 3	79
Tabla 18	Prueba de correlación Rho-Spearman de la hipótesis específica 4	80
Tabla 19	Prueba de correlación Rho-Spearman de la hipótesis específica 5	81

Lista de Figuras

Figura 1	Análisis general de la variable	54
Figura 2	Resultado de la dimensión Sueldo	56
Figura 3	Resultado de la dimensión Sobresueldo	58
Figura 4	Resultado de la dimensión Comisión	60
Figura 5	Resultado de la dimensión Participación	62
Figura 6	Resultado de la dimensión Gratificación	64
Figura 7	Análisis general de la variable	66
Figura 8	Resultado de la dimensión Ahorro	68
Figura 9	Resultado de la dimensión Inversión	70
Figura 10	Resultado de la dimensión Crédito	72
Figura 11	Resultado de la dimensión Seguros	74

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la tesis El nivel remunerativo y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022, fue abordado en función a cuatro capítulos diferenciados y que desarrollan el caso de la Financiera Confianza S.A. de Tacna.

De esta forma, el primer capítulo titulado Planteamiento del problema, tiene en su desarrollo la identificación del problema, seguido por la formulación del problema, además del planteamiento de objetivos de la tesis, y la justificación del estudio.

El siguiente capítulo denominado Marco conceptual, exhibe los antecedentes de la investigación a nivel global, nacional y local, seguido por la exposición de los fundamentos teóricos. Asimismo, se proporciona la definición de conceptos esenciales, la formulación de suposiciones y la operacionalización de las variables objeto de investigación.

El tercer segmento contempla la Metodología de la indagación, en la cual se define la categoría, nivel y diseño del estudio, además de la población y muestra, y las tácticas e instrumentos de investigación empleados.

El cuarto apartado desglosa los logros obtenidos en el estudio, presentando los hallazgos mediante tablas y gráficos que se interpretan de manera correspondiente. Posteriormente, se verifica la validez de las hipótesis planteadas y se realiza un análisis detallado de los resultados.

Por último, la investigación presenta las conclusiones, sugerencias y anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación y determinación del problema

La remuneración por el desgaste de la fuerza laboral del individuo ha sido un factor sensible y de discusión continua desde los inicios de la humanidad, debido a que los individuos buscan percibir un ingreso producto de la prestación de sus servicios profesionales o personales, los cuales aparte de satisfacer sus necesidades, también buscan su realización personal y laboral en el centro donde trabajan.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la remuneración es considerada como un factor relevante en la relación empleado-empleador, influyendo directamente en la vida de los trabajadores. Asimismo, desde su creación siempre ha estado en busca de que los empleados a nivel mundial reciban una remuneración justa mediante normas que respalden y protejan este derecho (OIT, 2003).

A nivel nacional, la Constitución Política del Perú establece en su artículo N° 24 que: “El trabajador peruano tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual” (Estado Peruano, 1993).

Como se puede apreciar en los párrafos anteriores, el colaborador debe invertir esfuerzo físico, cognitivo y habilidades, con el objetivo de obtener un salario adecuado. Asimismo, algunas empresas invierten en compensaciones económicas para

los colaboradores que logren sus objetivos en base a metas diarias, mensuales y anuales.

Por otro lado, gestionar de manera óptima las finanzas personales es una tarea difícil y esto sucede por la falta de educación en este rubro. Al respecto, según el último informe vigente de INFOCORP (2019), jóvenes entre 18 y 24 años mantienen obligaciones financieras, lo cuales van desde S/. 1,815.00 hasta S/. 5,089.00 en tarjetas y préstamos bancarios.

Según Kuderma Financial Team (2019), dentro de los 05 errores más comunes en gestionar los recursos financieros personales se encuentran: no ahorrar, no cancelar créditos estudiantiles, gastar de más, acumular deudas, adquirir bienes y quedarse sin dinero. Este problema económico es fruto de la ausencia de educación financiera, la cual, según expertos, se debería brindar en los centros de educación desde la formación escolar del individuo.

Esta problemática se replica en los colaboradores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, ya que se ha evidenciado que un buen número de colaboradores recurren a créditos en entidades bancarias, financieras, cajas y cooperativas. De hecho, estos colaboradores no son capaces de relacionar los créditos bancarios con la educación financiera, debido a que el estudio de las variables intervinientes dentro de esta población aun es escaso.

Finalmente, y debido a todos los acontecimientos descritos en los párrafos anteriores y en calidad de investigador, resulta conveniente el desarrollo del presente

estudio, la cual tiene como objetivo determinar el nivel de relación entre el nivel remunerativo y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema Principal

¿Cómo se relaciona el nivel remunerativo y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo se relaciona el sueldo y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022?
- ¿Cómo se relaciona el sobresueldo y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022?
- ¿Cómo se relaciona la comisión y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022?
- ¿Cómo se relaciona la participación y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022?

- ¿Cómo se relaciona la gratificación y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022?

1.3. Objetivos: Generales y específicos

1.3.1. Objetivo General

Determinar el nivel de relación entre el nivel remunerativo y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de relación entre el sueldo y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.
- Determinar el nivel de relación entre el sobresueldo y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.
- Determinar el nivel de relación entre la comisión y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

- Determinar el nivel de relación entre la participación y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.
- Determinar el nivel de relación entre la gratificación y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

1.4. Justificación y alcances de la investigación

1.4.1. Justificación

Respecto a la justificación teórica, el presente trabajo de investigación se argumenta, ya que mediante su desarrollo se realiza la revisión de diferentes teorías y modelos relacionados con el nivel remunerativo y la educación financiera, para que así, puedan ser contrastados en los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna; de tal forma que se logre obtener información genuina y actualizada. Por consecuencia y respecto al contexto en el que se lleva a cabo el estudio, este brindará la oportunidad de incrementar el conocimiento científico en relación a las variables intervinientes en cuestión.

En cuanto a la justificación práctica, según los resultados obtenidos en el presente estudio, se logrará obtener un diagnóstico, capaz de explicar el nivel remunerativo y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna; de tal forma que los colaboradores participantes podrán hacer uso de la presente tesis, para realizar acciones de mejora e inclusive en el mismo sector

financiero, incentivando la educación financiera, influyendo de manera positiva en la población de colaboradores de diversas instituciones y/u organizaciones.

Finalmente, el aporte metodológico de este material científico, responde a que es un documento que servirá de referencia para otros investigadores. Además, hará posible que se puedan realizar estudios novedosos que estudien el nivel remunerativo y la educación financiera en distintas instituciones y/o empresas. Es decir que, las personas que decidan realizar estudios similares en contextos análogos, podrán recurrir a este material bibliográfico como guía metodológica.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. *A nivel Internacional*

Santamaría (2019), presentó la tesis titulada “La Educación Financiera en Ecuador: Su inserción en el Sistema de Educación Regular”, de la Universidad Andina Simón Bolívar, en Quito, Ecuador. La finalidad general fue proponer la inclusión de la Educación Financiera en el Currículo Nacional Obligatorio del Sistema de Educación Regular de Ecuador. El enfoque de investigación abarcó la recolección de datos en el campo, combinando métodos cuantitativos y cualitativos. Entre las técnicas empleadas se destacan las entrevistas con funcionarios encargados de la política educativa, directores y profesores, así como encuestas realizadas a estudiantes de dos escuelas en la ciudad de Quito. Luego de llevar a cabo el pertinente análisis estadístico, los resultados pusieron de manifiesto que los alumnos presentaron un nivel limitado de comprensión de conceptos y habilidades financieras, que no están acorde con las exigencias del entorno económico y financiero actual. A pesar de que los contenidos relacionados con impuestos, presupuestos y financiamiento, que están incluidos en el plan de estudios del Sistema de Educación Regular ecuatoriano, son reconocidos por los estudiantes, aún no se aplican plenamente en su vida diaria.

Ferraro y López (2019), realizaron la investigación “Caracterización de la cultura financiera de los docentes del Tecnológico de Antioquía”, de la Tecnológico

de Antioquia Institución Universitaria, en Medellín, Colombia. El propósito general fue describir la cultura financiera presente en la comunidad docente del Tecnológico de Antioquia I.U. El enfoque de investigación adoptado fue de naturaleza descriptiva, con un diseño no experimental. La muestra incluyó a 253 profesores, a quienes se les administraron cuestionarios mediante la técnica de encuesta. El análisis de los datos se llevó a cabo a través de la elaboración de tablas y gráficos que representaban la frecuencia de respuestas. Los resultados dejaron en claro que un 41,50% de los docentes que carecían de formación en finanzas mostraron interés en acceder a programas o cursos de capacitación en este campo. Adicionalmente, un 28,45% de ellos ya tenían alguna formación, pero deseaban reforzar sus conocimientos en el ámbito financiero para explorar nuevas áreas o actualizar temáticas de interés. Se recomendó a las autoridades del Tecnológico de Antioquia I.U. considerar la creación e implementación de cursos y programas prácticos de formación en aspectos como finanzas personales. Esto permitiría fortalecer las habilidades y saberes financieros de los docentes, fomentando así una gestión más eficaz de sus recursos económicos y la maximización de oportunidades y ganancias potenciales.

Callisaya (2018), desarrolló la tesis “Educación de la inteligencia financiera para mejorar la administración económica personal”, de la Universidad Mayor de San Andrés, en La Paz, Bolivia. El propósito del estudio fue reconocer los atributos de la enseñanza de la Inteligencia Financiera como un aporte para mejorar la gestión personal de finanzas en estudiantes universitarios. La metodología de investigación empleada fue de carácter descriptivo, con un diseño no experimental de tipo transversal. La población de interés estuvo conformada por 197 estudiantes universitarios, a quienes se les administraron cuestionarios mediante la técnica de

encuesta. Los resultados resaltaron que los estudiantes presentaban un déficit en conocimientos y destrezas relacionados con la Inteligencia Financiera. Adicionalmente, indicaron que durante su formación académica no habían abordado temas vinculados con la aplicación de la Inteligencia Financiera. Por otro lado, una proporción considerable (90%) expresó no poseer conocimientos relativos a este ámbito. Asimismo, el 70% afirmó carecer de competencias para aplicar conocimientos financieros. En último término, se propuso la implementación de incentivos que promovieran la incorporación de la inteligencia financiera en conjunto con elementos emocionales y espirituales. También se recomendó impulsar talleres de formación con el propósito de abordar estas temáticas de manera efectiva.

2.1.2. A nivel Nacional

Carrasco y Rodríguez (2021), presentaron la tesis “Plan de capacitación en educación financiera para mejorar las finanzas personales de los profesores de la institución educativa secundaria Santa Lucía de Ferreñafe, 2021”, de la Universidad Privada Juan Mejía Baca, en Chiclayo. El propósito principal consistió en presentar una propuesta de formación en alfabetización financiera con el fin de potenciar la gestión económica personal de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Santa Lucía de Ferreñafe, en el año 2021. El enfoque de la investigación fue descriptivo y propositivo, combinando una perspectiva mixta con un diseño transversal no experimental. La muestra se compuso de 50 profesores de planta. Para obtener una visión detallada de su situación financiera, se aplicó el software Sentinel, que posibilitó el análisis de su información mediante una guía de análisis documental, lo que permitió la evaluación de sus condiciones financieras individuales.

Adicionalmente, se empleó un cuestionario validado por expertos, cuyo coeficiente alfa de Cronbach fue de 0,946, para determinar su nivel de competencia en educación financiera. Los resultados revelaron que un 44% y un 28% de los docentes indicaron no haber recibido educación financiera o haberla recibido en escasas ocasiones. Esta realidad contrastó con la observación de que el 60% de los docentes presentaba un nivel intermedio de conocimientos financieros, seguido por el 30% con un nivel bajo. Estos hallazgos llevaron a la conclusión de la imperiosa necesidad de presentar y ejecutar el plan de capacitación en educación financiera, con el propósito de elevar la calidad de la gestión de sus finanzas personales.

Silva y Vargas (2020), elaboraron la tesis titulada “La educación financiera para mejorar las finanzas personales de los docentes de la Institución Educativa N° 00518 del distrito de Yantaló, 2019”, de la Universidad César Vallejo, en Moyobamba. La finalidad principal fue ejecutar un esquema de formación financiera con el propósito de optimizar las finanzas individuales. El estudio se caracterizó como aplicado y adoptó un diseño pre experimental. Fueron efectuadas dos evaluaciones, previa y posteriormente a la implementación del plan, para medir las finanzas personales. La muestra consistió en 45 docentes, a quienes se les sometió a una encuesta de 26 preguntas, cuyas respuestas fueron analizadas a través de programas estadísticos. Los resultados demostraron que antes de la introducción del plan de educación financiera, la gran mayoría de los docentes carecía de habilidades para una planificación adecuada de sus ingresos. Además, sus antecedentes crediticios presentaban un nivel regular, la gestión de sus presupuestos no era efectiva y una gran proporción carecía de hábitos de ahorro. A pesar de esto, tras la ejecución del plan de educación financiera, se apreció un progreso significativo en la habilidad de

planificación de ingresos, un mejor manejo de los presupuestos y una adopción más activa del ahorro.

Espillco (2019), realizó la investigación titulada “Gestión de la Remuneración y Finanzas Personales de los docentes de la Ugel Lucanas Ayacucho-2017”, de la Universidad Autónoma del Perú. La meta consistió en establecer la conexión entre la Administración de la compensación y las Finanzas Individuales de los profesores en la UGEL Lucanas-Ayacucho en el año 2017. La investigación adoptó un enfoque descriptivo y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 60 educadores, a quienes se les administraron cuestionarios utilizando el método de encuesta. La evaluación de hipótesis reveló una correlación de Spearman de 0,044, concluyendo que la gestión de la compensación tiene un impacto en las finanzas personales de los profesores. Por lo tanto, la institución deberá continuar mejorando sus prácticas de administración de compensaciones a través de canales y medios de comunicación adecuados. También es importante que establezca y aplique métodos para la evaluación y clasificación de puestos, como un reconocimiento a la labor desempeñada por los profesores. Esto les permitirá desarrollarse profesionalmente y contar con un sólido apoyo financiero para ellos y sus familias. Esta mejora continuada impulsará el compromiso de los profesores con la institución y elevará el nivel de educación que brindan a la comunidad educativa.

2.1.3. A nivel Local

Mamani (2020), desarrolló su tesis “La educación financiera y su influencia en el endeudamiento de los clientes de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Cusco

S.A. - Agencia Santa Rosa, período 2020”, de la Universidad Privada de Tacna. El propósito se orientó a examinar el impacto de la Instrucción Financiera en el nivel de deuda de los usuarios de La Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A., sucursal Santa Rosa, durante el período 2020. El tipo de investigación fue de naturaleza básica y de carácter explicativo. La muestra abarcó a 357 clientes, quienes completaron cuestionarios a través del método de encuesta. Para el análisis y procesamiento de los datos, se empleó estadística descriptiva y regresión ordinal, apoyados por los programas MS Excel y SPSSv18. Los resultados dejaron en claro que la instrucción financiera efectivamente incide en el nivel de endeudamiento de los clientes de La Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A., específicamente en su agencia Santa Rosa durante el año 2020. Entre las dimensiones estudiadas, actitud, confianza, conducta financiera y productos financieros mostraron una correlación significativa.

Arias (2020), realizó la tesis titulada "Impacto de la cultura financiera en el acceso al sistema financiero de las microempresas en la región Tacna, 2017 ", de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, en Tacna. El propósito del estudio consistió en evaluar la influencia de la educación financiera en el acceso al sistema financiero de las microempresas en la Región de Tacna durante el año 2017. La naturaleza de la investigación fue de carácter básico, utilizando un diseño no experimental transversal con enfoque explicativo. La muestra estuvo compuesta por 379 microempresas en la Región de Tacna. Se utilizó un cuestionario como herramienta de medición, permitiendo la recopilación, correlación y medición de las variables en estudio, así como la realización de análisis de regresión y comparaciones pertinentes. La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta. Tras la tabulación y el análisis estadístico de los datos, utilizando el software SPSSv21, se

determinó que la educación financiera ejerció un impacto significativo en el acceso al sistema financiero de las microempresas en la región de Tacna durante el año 2017. Los resultados se respaldaron con un índice de R cuadrado de 0,881 y un nivel crítico de significancia (Sig.) de 0,000, mientras que el Pseudo R cuadrado alcanzó un valor de 0,866. Las dimensiones evaluadas en la educación financiera abarcaron el conocimiento de productos financieros, habilidades relacionadas con oportunidades financieras, actitudes hacia el ahorro y actitudes hacia la inversión.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Remuneración

Según lo citado por Pillco (2019), la remuneración es una compensación monetaria pagada por los servicios prestados o las actividades realizadas. Es la compensación económica que recibe un socio por prestar servicios a una empresa o institución. Está diseñado para la supervivencia de los trabajadores y sus familias.

Por otro lado, Chiavenato (2018) indica que la remuneración representa todo lo que gana un empleado, directa o indirectamente, por el trabajo realizado en la organización.

Asimismo, Pedrosa (2017) menciona que la remuneración es cualquier tipo de compensación ofrecida por la prestación de servicios o la transferencia de bienes. En general, la remuneración incluye todos los pagos o rendimientos que recibe una

persona. Esto es a cambio de renunciar a sus habilidades, experiencia o activos (dinero, casa o lo que sea).

Dessler y Varela (2011), señalan que la remuneración consiste en todas las formas de pago o compensaciones pagadas a los trabajadores y derivadas de sus actividades en la empresa.

Finalmente, Wayne (2010) afirma que la remuneración consiste en el conjunto total de retribuciones brindadas a los trabajadores en reconocimiento a sus labores. El objetivo principal de la compensación es captar, conservar y estimular a los empleados.

2.2.1.1. Objetivo de las Remuneraciones

De acuerdo a KOIWE (2016), entre los objetivos más representativos de las remuneraciones, se identifican los siguientes:

- Atracción de Personal Calificado: Puesto que, con un adecuado sistema de remuneración, se estimulará el interés de personas ajenas a la empresa. El sistema también ayudará a las empresas a ser competitivas en el mercado del talento.
- Retener trabajadores vigentes y fomentar el desempeño ideal: Los empleados entienden la relación entre sus aportes a la organización y cómo la organización les paga; si la ecuación los “convence”, son retenidos por la organización. Los sistemas de remuneración deben alentar aquellos comportamientos que la

organización espera, incentivar y compensar esos comportamientos en la alineación adecuada con el logro de los objetivos comerciales.

- Remuneración Equitativa: Cada empleado debe recibir una compensación acorde al nivel y función que desempeña dentro de la empresa, manteniendo una correspondencia directa entre su posición y su retribución. Las organizaciones necesitan ser conscientes de cómo los empleados perciben la justicia y equidad en relación a su remuneración.

- Garantizar la Igualdad: Está estrechamente vinculado con el principio de equidad que se debe buscar en la compensación: "igual salario por igual trabajo". En el ámbito interno, esta igualdad debe reflejar la conexión entre el valor relativo del trabajo y su remuneración. En el contexto externo, implica otorgar una compensación comparable a la de otras empresas, aunque también puede ser menor o mayor que el promedio del mercado.

- Controlar Costos: Una eficiente administración de la retribución beneficia a las compañías al atraer y retener a empleados competentes con el menor gasto posible. Además, contribuye al control de los costes laborales al disminuir la rotación, el ausentismo y otros aspectos relacionados.

En síntesis, el propósito fundamental de la administración de retribuciones es asegurar que todos los empleados obtengan una compensación justa y equitativa, considerando las responsabilidades inherentes a cada posición y el nivel de esfuerzo

necesario para realizar diversas tareas (intelectuales, físicas, emocionales), la productividad de los trabajadores, entre otros factores. (KOIWE, 2016).

2.2.1.2. Características de la Remuneración y fijación

Mejía (2015), sostiene que la remuneración percibida por los trabajadores percibe las siguientes características:

- Se trata de una asignación fija; un elemento fijo de carácter salarial que confiere una prestación, expresada como cierta posibilidad de percibir la prestación cada mes, además, puesto que su cuantía y forma de pago están predeterminadas en el contrato de trabajo o acto posterior.
- Esta es personal ya que sólo él puede cobrarla salvo que el trabajador designe explícitamente a otra persona.
- Disponible de forma gratuita.
- Responder a los servicios prestados.
- Pago en dinero o especie.
- Que se pague en períodos homogéneos establecidos en el contrato.
- Calidad alimentaria.
- Adherida por las dos partes.

Asimismo, existen las siguientes formas para fijar la remuneración:

- En términos de la unidad de tiempo, lo que significa que para todos los días laborales, ya sean 8 horas diarias o 48 horas a la semana, quincenalmente o

mensualmente. Esta modalidad tiene la ventaja de proporcionar una seguridad económica constante al empleado a lo largo de su vínculo laboral.

- Según el desempeño o los resultados obtenidos, considerando la producción o el resultado logrado por el empleado. Esta variante puede manifestarse en base al trabajo por pieza, por encargo o por comisiones (Mejía, 2015).

2.2.1.3. Tipos de Remuneración

Pedrosa (2017), argumenta que en un convenio salarial, la compensación es cualquier beneficio o mejora que un trabajador puede recibir de la entidad pagadora, es decir, la compensación no está compuesta en su totalidad por salarios mensuales, sino que puede estar definida por varios beneficios:

- Rendimiento salarial: Está integrado por el salario y sus componentes, incluidos los subsidios y los cheques.
- Compensación en especie: Engloba todas las prestaciones sociales que los empleados pueden recibir como parte de su remuneración, proporcionadas por la empresa. Esto incluye beneficios como seguros médicos, vehículos de empresa, subsidios de vivienda, planes de jubilación y otras ventajas que la entidad empleadora pueda ofrecer a los trabajadores.
- Otras modalidades de remuneración: Por ejemplo, la opción de ampliar el período de vacaciones y días libres, brindar salarios a cónyuges en caso de asignaciones, o proporcionar servicios de cuidado infantil para los hijos de los empleados.

En el ámbito nacional, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2012) a través del DS N° 007-2002-TR 04/07/200, identifica los siguientes tipos de remuneración:

- El Sueldo: Asignaciones fijas y obligatorias que reciben los trabajadores por la prestación de servicios, pagadas en términos monetarios, fijadas en el contrato y pagadas por períodos iguales. Así, todo pago que cumpla con los requisitos anteriores es salario, aunque las partes le den otra denominación. La importancia de determinar los salarios en las indemnizaciones con múltiples componentes radica en que, por un lado, el monto no puede ser inferior a los ingresos mínimos (excepto para los trabajadores a tiempo parcial) y, por otro lado, porque los salarios son la base para el cálculo de las prestaciones. como bonos o horas extras.
- Sobresueldo: Las bonificaciones corresponden a la compensación por horas extraordinarias. Nadie podrá ser obligado a trabajar horas extraordinarias salvo en circunstancias justificadas en las que el trabajo sea imprescindible por un peligro inminente para las personas o los bienes o la continuidad de las actividades en el centro de trabajo por contingencia o fuerza mayor.
- La Comisión: Según Díaz (2012), este tipo de remuneración corresponde a un porcentaje del precio de venta o compra o el monto de otras operaciones que el empleador realiza en cooperación con el trabajador. Generalmente, la comisión es un porcentaje de los ingresos por ventas. Dependiendo de la categoría, los salarios pueden ser determinados por:

- a. *Sueldos fijos altos y comisiones bajas*: Es adecuado para zonas donde se vende industria. Se requiere asesoramiento profesional.
 - b. *Sueldos fijos bajos y comisiones altas*: Es adecuado para productos grandes con múltiples competidores, y las ventas están determinadas en gran medida por los esfuerzos del vendedor.
- La Participación: Corresponde a un porcentaje de las ganancias generadas por una empresa o negocio en específico, o incluso el porcentaje de las ganancias de una o más secciones o sucursales de esa misma empresa. La participación en las utilidades es un derecho consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política del Perú, con el propósito de garantizar que los empleados puedan acceder a las ganancias netas, si las hubiere, generadas por el empleador a través de la gestión de su negocio.
- La Gratificación: El derecho a recibir aguinaldos tiene su base legal en el Decreto Supremo N° 061-89-TR, en el cual los trabajadores tienen derecho a dos aguinaldos en un año, uno en feriados nacionales y otro en navidad. Los bonos se pagarán durante las dos primeras semanas de julio y diciembre, sujeto a disponibilidad (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, 2012).

2.2.1.4. Clasificación de las Remuneraciones

Continuando con la citación del MTPE (1992), identifica la siguiente clasificación de las remuneraciones:

- Remuneraciones ordinarias: son remuneraciones debidas a la retribución por los servicios prestados, lo que determina que sus pagos se produzcan con una determinada frecuencia, por ejemplo, salarios, comisiones, etc.
- Remuneraciones extraordinarias: son los que surgen como compensación por servicios ocasionales, en cuyo caso los pagos se verifican cuando se demuestra el cumplimiento de los requisitos establecidos para solicitarlos. Un ejemplo típico de este tipo de compensación es un bono o pago de horas extras.
- Remuneraciones especiales: Son los que surgen por cumplir condiciones especiales, como bonos, aguinaldos, etc.
- Remuneración fija: Es la remuneración que recibe un trabajador en forma regular, semanal, quincenal o mensual en una cantidad fija durante el período en que se paga, y los salarios son un ejemplo típico de dicha remuneración.
- Remuneración variable: Es por contrato, lo que significa la posibilidad de que el resultado total mensual no sea constante de un mes a otro, como las comisiones.
- Remuneración principal: Responder a la contraprestación básica pactada en el contrato, cuya fuente y forma de cálculo no dependa de otras, tales como salario, prima de antigüedad, etc.
- Remuneración accesorio: Calculado como compensación principal, como bonificación o pago de horas extra.

2.2.1.5. Carácter de la Remuneración

Tomando como referencia el DS N° 007-2002-TR 04/07/2002 del MTPE (2012), los caracteres de la remuneración son los siguientes:

- Carácter retributivo: Esta característica tiene en cuenta las tarifas pagadas a los trabajadores por la prestación de servicios.

- Carácter de sustento: El ingreso personal del trabajador, que deriva beneficios materiales de su percepción a través de su vida y la vida de su familia y se convierte en un medio para lograr una vida digna.

- Carácter de costo de producción: Desde el punto de vista del empleador, la remuneración puede entenderse como costos de producción en el sector privado, o como gastos presupuestarios desde el punto de vista del estado del empleador. La compensación es el costo más directo que enfrenta un empleador al considerar un trabajo que acepta, y es la base para determinar otros costos adicionales, como las contribuciones a la seguridad social.

- Como renta de trabajo: De acuerdo con las normas tributarias que regulan la tributación de las rentas del trabajo personal, los trabajadores son remunerados como rentas del trabajo. Desde este punto de vista, el Estado, en virtud de su potestad tributaria, puede determinar el nivel de ingresos en el que se puede gravar la quinta categoría del impuesto sobre la renta.

2.2.1.6. Factores que determinan el nivel de Remuneración

Quality Consultant (2002), identifica 04 factores esenciales para establecer el nivel de remuneración en cualquier trabajador. Estos son:

- a) Leyes que afecten el pago de compensaciones, tales como salario digno, horas extras, bonos, vacaciones, seguros, etc.
- b) La actitud del sindicato de participar activamente en el proceso de determinación del valor relativo del trabajo. Además, la gerencia debe asegurarse de que sus métodos (como el uso de técnicas de evaluación de puestos) no se pierdan.
- c) Necesidad de ser un líder en compensación para retener y atraer a los empleados más capaces y productivos.
- d) Establecer un nivel de equidad. equidad externa, donde la remuneración debe compararse con la de otras organizaciones, y equidad interna, donde los trabajadores que desempeñan las mismas funciones en la organización son retribuidos por igual. Para el patrimonio externo, es necesario saber lo que pagan otras empresas por puestos (ocupaciones) similares. Para facilitar el acceso a esta información, el MTPE genera estadísticas de sueldos y salarios por actividad económica, tamaño de empresa y grupo ocupacional.

2.2.1.7. Formas de establecer el nivel de Remuneración

Asimismo, Quality Consultant (2012) plantea un proceso para establecer los niveles de remuneración, el cual consta de 05 pasos:

1. Conducir un sondeo salarial con el fin de indagar acerca de las remuneraciones que otras compañías otorgan por puestos semejantes. Esta encuesta puede adoptar una forma formal o informal, y los datos obtenidos se emplean para asignar un valor financiero al trabajo de referencia. Además, se consideran aspectos como

los beneficios de seguros, licencias por enfermedad y otros permisos, que contribuirán a tomar decisiones informadas.

2. Definir el valor de cada posición dentro de la organización. Utilizar evaluaciones de cargos para establecer la relevancia relativa de una posición en comparación con otra en términos de esfuerzo, responsabilidad y habilidades. La evaluación de puestos es un proceso de análisis que exige la colaboración de supervisores, expertos en recursos humanos, empleados y, si es pertinente, representantes sindicales.
3. Agrupa trabajos similares en grados de pago y, según la evaluación, se formará un grado con trabajos de aproximadamente la misma dificultad o importancia.
4. Usa la curva de pago para asignar un valor a cada grado de pago. La curva salarial muestra gráficamente el valor pagado actualmente a cada nivel de puesto, en relación con la clasificación asignada a cada puesto y con base en la evaluación del puesto.
5. Ajusta el nivel de salario para cada nivel, incluida la corrección de la proporción y la definición del nivel de salario.

2.2.2. Educación Financiera

Según Consolidated Credit (2021), la educación financiera se define como la capacidad de comprender los conceptos básicos de las finanzas y la gestión del dinero. Sin embargo, no se trata solo de entenderlos, se trata de aplicarlos a tu vida diaria para enfrentar los desafíos financieros y alcanzar metas personales o familiares.

Por otro lado, Pellas y Castegnaro (2018) indican que la educación financiera es el programa educativo a través del cual las personas toman conciencia de la importancia de crear información, mentalidades, habilidades, cualidades, tendencias y hábitos en el manejo económico de las personas y familias a través de la información y el uso lícito de los instrumentos financieros y herramientas básicas en la vida.

Asimismo, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) (2017) menciona que la educación financiera es el proceso de desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas para promover su bienestar financiero, apunta a la necesidad de comprender, aplicar estos conocimientos, habilidades y actitudes para tomar decisiones informadas para obtener ganancias financieras.

Trias (2016), menciona que la educación financiera se define como el procedimiento por el cual los consumidores mejoran su entendimiento de los elementos del presupuesto y adquieren una mayor claridad en relación con el riesgo de variaciones monetarias y la disponibilidad del mercado al optar por alternativas financieras fundamentadas en información adecuada.

Finalmente, Calderón et al. (2014) afirman que la educación financiera es el proceso mediante el cual las personas adquieren los conocimientos, comportamientos, habilidades y valores necesarios para que puedan tomar buenas decisiones financieras de manera responsable, ya que esto requiere un acercamiento a los conceptos financieros y una comprensión de los principales criterios macroeconómicos de impacto que producen los mismos niveles de bienestar en la economía.

2.2.2.1.Importancia de la Educación Financiera

De acuerdo a Torres (2021), aquellos con mayor educación financiera están en mejores condiciones de responder a crisis y emergencias inesperadas, como se demostró en la crisis del COVID-19. Afirma que, si se busca la transición hacia un futuro más sostenible, es imprescindible una buena educación financiera en todo el país.

Por su parte, Durband y Britt (2012) argumentan que la educación financiera posibilita a las personas optimizar la utilización de sus recursos, reducir riesgos, tomar decisiones informadas y anticipar escenarios para alcanzar una vida más provechosa. La alfabetización financiera beneficia a las personas en todas las etapas de su vida: a los niños y jóvenes los prepara para ser ciudadanos responsables; a los adultos les ayuda a planificar decisiones económicas importantes, como la compra de una vivienda o la preparación para la jubilación. Además, fomenta que los hogares adapten sus ahorros y opciones de inversión según su perfil de riesgo y necesidades, respaldando la estabilidad y confiabilidad del entorno monetario. Igualmente, impulsa nuevas estrategias y mejoras en la gestión de la calidad, competencia y crecimiento de los recursos financieros.

2.2.2.2.Principios de la Educación Financiera

Los autores Widdowson y Hailwood (2007), indican que la educación financiera incluye los siguientes principios:

- Tener conocimientos básicos de aritmética. Por ejemplo, la capacidad de calcular el rendimiento de la inversión o las tasas de interés de la deuda.
- Comprender los beneficios y riesgos de tomar decisiones relacionadas con las finanzas, como tarifas, préstamos, deudas, etc.
- Capacidad para comprender conceptos financieros básicos, como diferentes tipos de inversiones, diferentes productos financieros, valor a largo plazo de las monedas, etc.
- Capacidad para buscar ayuda profesional y comprender los consejos que le dan los profesionales.

Las mejoras en la educación financiera pueden mejorar significativamente el bienestar. Esta motivación ha impulsado un aumento sustancial en la oferta de cursos de educación financiera en los últimos años; sin embargo, poco se sabe sobre el impacto causal de la educación financiera en la toma de decisiones financieras, aunque mejora la calidad de la toma de decisiones al aumentar el conocimiento sobre la disponibilidad de instrumentos de ahorro y préstamo (Lührmann, Serra-Garcia, & Winter, 2018).

2.2.2.3. Dimensiones de la Educación Financiera

La educación financiera, tomando como referencia lo citado por Yrigoin y Chacón (2019), presenta 04 dimensiones: Ahorro, Inversión, Crédito y Seguros. Se desarrollan a continuación cada una de ellas:

a) Ahorro

Lisle (1973), manifiesta que el ahorro es el acto (práctica) de utilizar una parte de cualquier tipo de recurso para formar un legado familiar. Incluye inventarios de productos básicos asignados para satisfacer el consumo directo de los hogares. Esta es una reserva de efectivo para reducciones inesperadas en los ingresos del hogar y gastos no planificados. Presenta las siguientes métricas:

- Motivos para ahorrar: De acuerdo con Herrera et al. (2002), una de las razones para ahorrar es tener dinero para poder usar cuando se necesite. Meli y Bruzzone (2006), agregan que Las motivaciones para el ahorro incluyen: vivienda, ahorro para el estudio de los hijos, ahorro para el retiro, ahorro para vacaciones, compras de bienes distintos a la vivienda y ahorro de emergencia (salud y otros).
- Modos de ahorrar: Credifinanciera (2021), señala la manera en cómo los sujetos pueden ahorrar:
 - *Fijarse un objetivo*: Determina si los ahorros son para fines especiales, que pueden usarse para la educación de los niños, viajes, compras o incluso cosas que no sean de emergencia.
 - *El medio o instrumento (a través de qué ahorrar)*: Encuentra los medios o herramientas para hacerlo en función del dinero que puedas ahorrar.
 - *Qué es y cómo desarrollar un presupuesto*: Un presupuesto es un pronóstico de ingresos (cuánto gano o recibo) y gastos para un tiempo específico (mensual, trimestral, semestral, anual).

- Medios para ahorrar: Pueden considerarse: cuentas de ahorro, fondos mutuos, depósito a plazo, y renta (ya sea de tipo fijo o variable).

b) Inversión

Desde el punto de vista de Gitman y Joehnk (2009), las inversiones forman cualquier instrumento en el que se depositan fondos y se espera que generen ingresos futuros o aumenten el valor de la inversión. Presente las siguientes métricas:

- Tipos: Citando lo mencionado por los autores, se puede determinar los siguientes tipos de inversión:
 - *Títulos o propiedad*: Son inversiones que representan deuda, o el derecho de adquirir o vender participaciones, todas las cuales se denominan bienes, los elementos más comunes son acciones, bonos u opciones. Asimismo, los bienes raíces son una inversión en bienes inmuebles, incluidos terrenos, edificios, etc.
 - *Directa o indirecta*: La inversión directa se refiere a una inversión en la que el inversor adquiere directamente la propiedad. Una inversión indirecta es una inversión en un grupo de derechos de propiedad para lograr uno o más objetivos de inversión.
 - *Deuda, patrimonio neto o derivados financieros*: La deuda es dinero prestado para obtener ingresos por intereses y pagar un préstamo en una fecha específica; el capital es el interés de propiedad en una organización, las categorías más comunes son las acciones ordinarias y los derivados

financieros. Su valor proviene de un encabezado, más comúnmente opciones.

c) Crédito

La Superintendencia de Banca y Seguros (SBS), citado por Pairazamán (2003), indica que el crédito al consumo es un crédito que se brinda a un individuo físico para el pago de bienes, servicios o gastos no vinculados con la actividad empresarial. Presente las siguientes métricas:

- Préstamos: Ortega et al. (2009), postula que un préstamo es cuando una persona (llamada prestamista) proporciona una cierta cantidad de dinero a otra persona (llamada prestatario) que accede a devolver la cantidad y un interés establecido en una fecha específica. Tiene los siguientes tipos:
 - *Préstamos al consumo*: Está referido a cualquier contrato que permita la financiación de la conducta del consumidor a través de tarjetas de crédito y ventas recurrentes, principalmente en función del destino económico del consumo.
 - *Préstamos personales*: La denominación de préstamo personal se basa básicamente en que en este tipo de préstamo no suele existir una garantía especial para recuperar el préstamo (garantía). Usa solo activos actuales y futuros del deudor como garantía conjunta.
 - *Préstamos hipotecarios*: Es un préstamo hipotecario garantizado destinado a financiar viviendas habituales, nuevas o de segunda mano. Se dirige a particulares, autónomos o empleados, y personas mayores de edad.

- *Préstamos de libre disponibilidad*: Este tipo de préstamo le permite obtener efectivo para adquirir bienes y/o servicios o para satisfacer sus necesidades finales de financiamiento. Entre sus principales aspectos, se pueden identificar los siguientes: sin aval, amortización anticipada, sin penalización y el correspondiente descuento de intereses; y seguro de vida crédito (protege a la familia cancelando las deudas pendientes en caso de muerte o invalidez del titular).
 - *Préstamo vehicular*: Este es un sistema para financiar la compra de un auto nuevo o usado. Una de sus características es la amortización mensual fija, y el vehículo sigue garantizado a nombre del banco.
- Uso de tarjetas financieras: Se puede identificar la siguiente tipología:
- *Tarjeta de débito*: Según Ortega et al. (2009), una tarjeta de débito es un método de pago en efectivo cuyo titular puede depositar fondos en una cuenta bancaria vinculada a ella.
 - *Tarjeta de crédito*: Para el autor Pairazamán (2003), son bienes ofertados por bancos y sociedades financieras, clasificados como banca personal o banca de consumo. Las tarjetas de crédito brindan a los usuarios acceso a una variedad de bienes de consumo, así como recursos en efectivo en caso de falta de liquidez o querer financiar compras por algún motivo.
- Comisiones: Ortega et al. (2009), manifiesta que las instituciones financieras a menudo cobran tarifas por las tarjetas emitidas a los clientes. La comisión cobrada debe aparecer en el contrato firmado con el cliente y cualquier

modificación debe ser notificada al cliente. Además, muestra que las tarjetas de débito y crédito suelen tener las siguientes tarifas:

- Comisión por copia de la tarjeta.
- Comisiones de cajeros automáticos.
- Monto fijo por período y tarifa de renovación anual.

d) Seguros

Opdyke (2012), sostiene que el seguro está vinculado con gastar dinero en productos (diferentes tipos de seguros). En caso de que lo necesiten, es una desgracia, como robo, enfermedad, etc., ya que sin ellos el patrimonio está en riesgo y suceden cosas desagradables cuando algo sucede. Presenta las siguientes métricas:

- Tipos de préstamos: Según BAC – CREDOMATIC (2008), los seguros más habituales son:

- *Seguro de vida*: Es un sistema financiero diseñado para proporcionar ingresos a una persona dependiente del asegurado y evitar que su familia quiebre en caso de su muerte o invalidez.
- *Seguro médico*: Este tipo de seguro es conocido por lo que se necesita en la vida diaria. Para conseguirlo, hay diferentes formas dependiendo de la compañía de seguros y del plan que se quiera. Una de las formas más comunes es una cuota mensual pagada por el asegurado a través del banco o deducción del salario acordado con su organización.

- *Seguro de automóvil*: Este tipo de seguro también es popular dado el creciente número de robos en el país. Otro de los motivos por los que este seguro ha aumentado y se ha convertido en una necesidad es el alto índice de accidentes de tráfico que afectan no sólo a los conductores o a sus familias, sino también a otras víctimas.

2.2.2.4. Educación Financiera en el Perú

De acuerdo a Ibañez (2020), la sociedad peruana está caracterizada por el endeudamiento excesivo, los embargos, la dificultad para administrar los ingresos o mantener los niveles de ahorro.

El 92% de las pymes peruanas optan por las transferencias de dinero como su servicio bancario preferido, muy por encima del promedio regional latinoamericano (43,40%). Además, un gran porcentaje de empresas pagan impuestos utilizando productos bancarios (90,90%), el porcentaje más alto de América Latina por este servicio. En el informe PISA 2018 (2019) se estudiaron y compararon los niveles educativos de los países y se extrajeron las siguientes conclusiones en relación a los niveles de educación financiera en el Perú:

- El 82% de las áreas geográficas cuentan con presencia física en el sistema financiero.
- El 31% de la población en zonas urbanas está familiarizada con la banca en línea, aunque esta cifra disminuye al 5% en regiones rurales.

- El 68% de la población en áreas urbanas y el 92% en zonas rurales optan por ahorrar fuera del sistema financiero.
- Los individuos de nivel socioeconómico alto obtuvieron calificaciones promedio superiores en comparación con aquellos de nivel socioeconómico bajo.
- 7 de cada 10 estudiantes mencionaron haber recibido información de sus profesores sobre temas relacionados con la gestión del dinero.
- La mayoría de los estudiantes tienen un conocimiento limitado sobre los conceptos de "tipo de cambio" o "acción".
- Apenas 1 de cada 10 estudiantes peruanos indicó tener una cuenta bancaria, tarjeta de crédito o débito.

2.2.2.5. Plan Nacional de Educación Financiera (PLANEF), ENIF (Estrategia Nacional de Educación Financiera)

Este plan, diseñado por el Banco de la Nación (2017) a través de la ENIF, tiene como propósito aumentar la confianza pública en los mercados financieros y aumentar la penetración y el uso responsable de los servicios financieros formales. Junto con la SBS y el MINEDU, el organismo estableció el PLANEF con 07 líneas básicas de acción: pagos, ahorro, financiamiento, seguros, protección al consumidor, educación financiera y grupos vulnerables.

Otro de los propósitos que persigue el programa es mejorar el bienestar económico de las personas mediante la gestión eficaz de su dinero y mejorar las capacidades y habilidades de todos los grupos de la población para tomar decisiones

adecuadas y tener un mejor control de las propias decisiones financieras. Aun así, el PLANEF está diseñado para mirar otros programas de educación e inclusión financiera que se han implementado en Perú que no han tenido éxito, o al menos no tanto como se esperaba.

Por eso, el plan decidió enfocar el programa en 05 grupos demográficos distintos. Estos se detallan a continuación:

1. Estudiantes de educación básica
2. Estudiantes de educación superior
3. Poblaciones vulnerables
4. Microempresarios
5. Trabajadores

2.3. Definición de conceptos básicos

a) **Actitudes:** Son respuestas evaluativas hacia personas, objetos o eventos que pueden ser tanto positivas como negativas. Las actitudes reflejan cómo nos sentimos acerca de algo (Robbins & Judge, 2017).

b) **Ahorro:** Es el acto (práctica) de utilizar una parte de cualquier tipo de recurso para formar un legado familiar. Incluye inventarios de productos básicos asignados para satisfacer el consumo directo de los hogares (Lisle, 1973).

c) **Comisión:** Corresponde a un porcentaje del precio de venta o compra o el monto de otras operaciones que el empleador realiza en cooperación con el trabajador (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, 2012).

d) **Crédito:** Se brinda a un individuo físico para el pago de bienes, servicios o gastos no vinculados con la actividad empresarial (Pairazamán, 2003).

e) **Educación financiera:** Es el proceso de desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas para promover su bienestar financiero, apunta a la necesidad de comprender, aplicar estos conocimientos, habilidades y actitudes para tomar decisiones informadas para obtener ganancias financieras (SBS, 2017).

f) **Habilidades:** Capacidad de una persona para actuar de manera efectiva en una situación particular (Robbins, 2009).

g) **Inversión:** Forman cualquier instrumento en el que se depositan fondos y se espera que generen ingresos futuros o aumenten el valor de la inversión (Gitman & Joehnk, 2009).

h) **Remuneración:** Es una compensación monetaria pagada por los servicios prestados o las actividades realizadas. Es la compensación económica que recibe un socio por prestar servicios a una empresa o institución. Está diseñado para la supervivencia de los trabajadores y sus familias (Pillco, 2019).

i) **Sueldo:** Asignaciones fijas y obligatorias que reciben los trabajadores por la prestación de servicios, pagadas en términos monetarios, fijadas en el contrato y pagadas por períodos iguales (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, 2012).

2.4. Sistema de hipótesis y operacionalización de variables

2.4.1. Hipótesis General

El nivel remunerativo se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- El sueldo se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.
- El sobresueldo se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.
- La comisión se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.
- La participación se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.
- La gratificación se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

2.5. Operacionalización de variables

Se consideran los modelos del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2012) a través del DS N° 007-2002-TR 04/07/200 para la medición del nivel

remunerativo y el modelo Yrigoin y Chacón (2019) para medir la educación financiera.

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE ESCALA
Variable 1: Nivel remunerativo	Sueldo	Salario mensual	Ordinal
	Sobresueldo	Bonificaciones	Ordinal
	Comisión	Sueldos fijos altos y comisiones bajas	Ordinal
		Sueldos fijos bajos y comisiones altas	Ordinal
	Participación	Porcentaje de utilidad líquida	Ordinal
	Gratificación	Aguinaldo Fiestas patrias	Ordinal
		Aguinaldo Navidad	Ordinal
Variable 2: Educación financiera	Ahorro	Motivos para ahorrar	Ordinal
		Modos de ahorrar	Ordinal
		Medios para ahorrar	Ordinal
	Inversión	Tipos de inversión	Ordinal
	Crédito	Préstamos	Ordinal
		Uso de tarjetas financieras	Ordinal
		Comisiones	Ordinal
	Seguros	Tipos de seguros	Ordinal

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, ya que se sustenta sobre las bases y modelos teóricos, logrando de esta forma el incremento del conocimiento científico respecto al nivel remunerativo y la educación financiera.

3.2. Diseño de investigación

Considerando que, en calidad de investigador no se manipulará deliberadamente los resultados obtenidos en el contexto y población de la presente tesis, es decir que no se efectuará inferencia alguna con fines de alterar los resultados, ni respuestas de los colaboradores, presenta un diseño no experimental.

Finalmente, en relación al ámbito temporal, el estudio requiere realizar una única medición; es decir, solamente se realizará una toma de datos en el año 2022, por lo que el estudio presenta un diseño transversal.

3.3. Nivel de investigación

La investigación propone el establecimiento de una relación entre el nivel remunerativo y la educación financiera, en la que se determina una interdependencia

entre ambas variables, la misma que se determina en función de una correlación de significancia.

3.4. Población y muestra

La población está compuesta por un total de 53 trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022.

Asimismo, teniendo en cuenta que se tiene una población conocida y reducida, se determinó realizar un censo. Por lo tanto, la muestra estará compuesta por un total de 53 trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas

Se empleará como técnica la encuesta, cuya unidad de estudio son los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna.

3.5.2. Instrumentos

Tomando en cuenta la técnica, el instrumento es el cuestionario. Para ello, se empleará un cuestionario basado en el modelo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2012) a través del DS N° 007-2002-TR 04/07/200 para evaluar

el nivel remunerativo y un cuestionario basado en el modelo de Yrigoin y Chacón (2019) para evaluar la educación financiera.

3.6. Técnicas de procesamiento de datos

Para el procesamiento de datos, se empleará el programa estadístico IBM SPSS Windows Versión XXIV, con el que se logrará analizar los datos para obtener información, en función de los instrumentos aplicados.

Para ello, el programa permitirá en primer lugar desarrollar la tabulación de los datos. Asimismo, mediante las opciones de menú del software, serán elaboradas las tablas y figuras de información para un mejor entendimiento de los resultados obtenidos. Finalmente, se podrán ejecutar la prueba de correlación Rho Spearman, con el cual se determinará el coeficiente de correlación y valor de significancia.

Entre otras pruebas que se facilitan con el uso del software, será la distribución normal mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov y el coeficiente de Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Variable 1: Nivel remunerativo

4.1.1.1. Análisis general de la variable

La variable *Nivel remunerativo*, fue evaluada en función a cinco dimensiones: Sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación

Los resultados tienen en sus mayores frecuencias calificaciones principalmente regulares, lo que explica que los trabajadores consideran no estar totalmente conformes con las políticas y remuneración que perciben a partir de la labor que realizan.

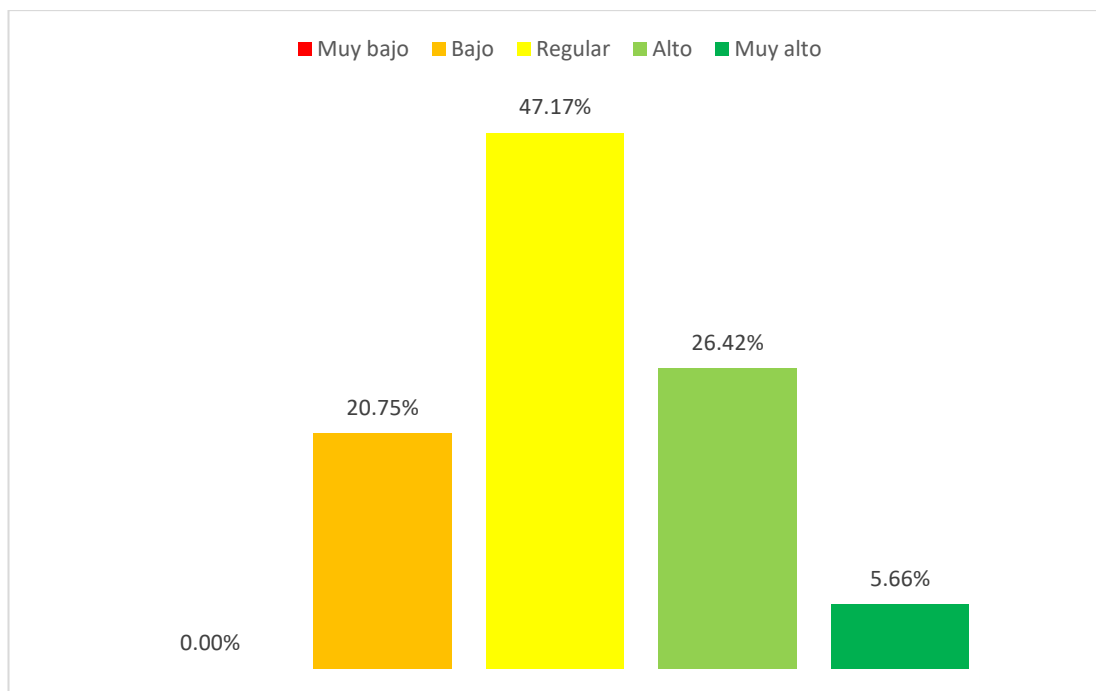
Estos resultados se deben al 47.17% de calificativos en regular grado.

De igual forma, se registra otro 26.42% de calificaciones en alto grado entre las principales frecuencias.

La siguiente tabla y figura presentan lo expuesto:

Tabla 2*Análisis general de la variable*

		Recuento	%
Variable 1: Nivel remunerativo	Muy bajo	0	0.00%
	Bajo	11	20.75%
	Regular	25	47.17%
	Alto	14	26.42%
	Muy alto	3	5.66%
	Total	53	100.00%

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24**Figura 1***Análisis general de la variable**Nota.* Diseño propio con IBM SPSS 24

4.1.1.2. Análisis de acuerdo a las dimensiones

4.1.1.2.1. Dimensión: Sueldo

La dimensión *Sueldo*, fue calificada principalmente en alto grado.

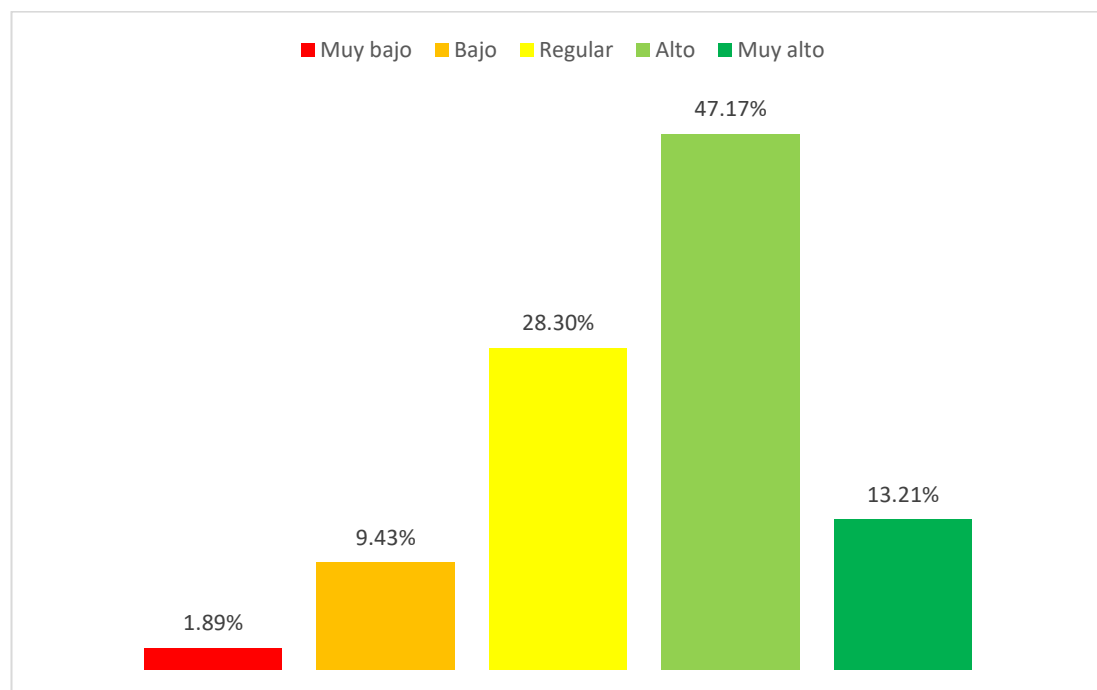
Estos resultados se deben al 47.17% de calificaciones en alto grado, seguido por otro 28.30% en regular grado.

Ello explica que, de acuerdo a los trabajadores, la empresa cumple con abonar los salarios de forma oportuna y están de acuerdo con los salarios asignados según la labor que realizo

La siguiente tabla y figura presentan lo expuesto:

Tabla 3*Resultado de la dimensión Sueldo*

		Recuento	%
Dimensión: Sueldo	Muy bajo	1	1.89%
	Bajo	5	9.43%
	Regular	15	28.30%
	Alto	25	47.17%
	Muy alto	7	13.21%
	Total	53	100.00%

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24**Figura 2***Resultado de la dimensión Sueldo**Nota.* Diseño propio con IBM SPSS 24

4.1.1.2.2. Dimensión: Sobresueldo

La dimensión *Sobresueldo*, fue calificada principalmente en regular grado.

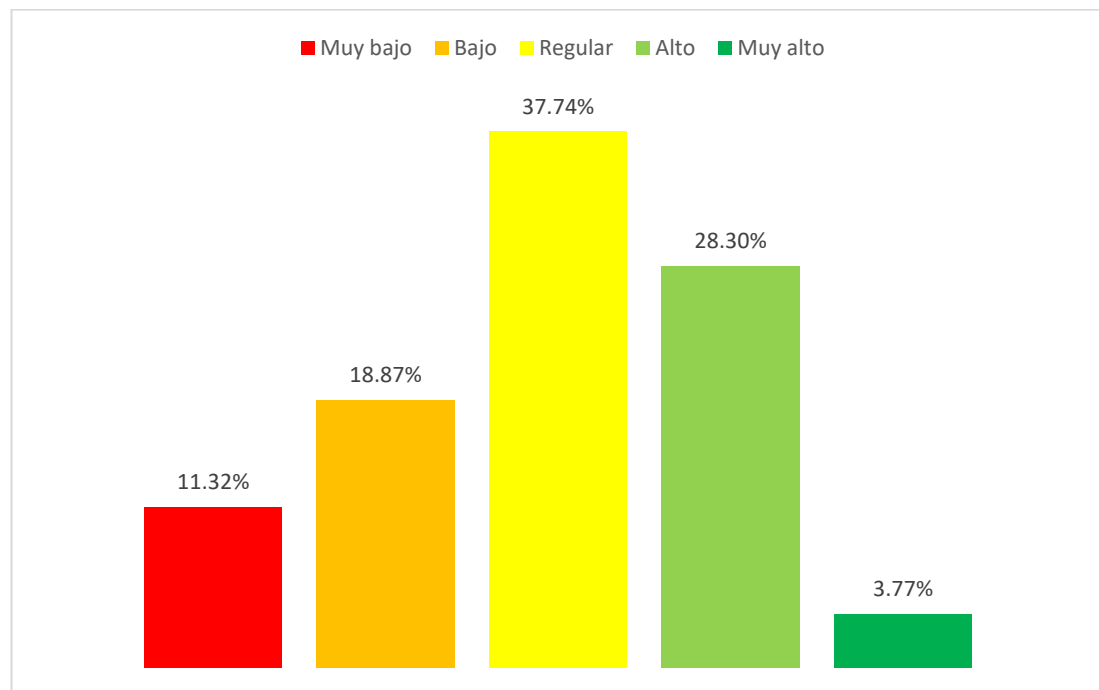
Estos resultados se deben al 37.74% de calificaciones en regular grado, seguido por otro 28.30% en alto grado.

Ello explica que, de acuerdo a los trabajadores, en ocasiones la empresa ofrece incentivos a la productividad y esta reconoce las horas extras laboradas.

La siguiente tabla y figura presentan lo expuesto:

Tabla 4*Resultado de la dimensión Sobresueldo*

		Recuento	%
Dimensión: Sobresueldo	Muy bajo	6	11.32%
	Bajo	10	18.87%
	Regular	20	37.74%
	Alto	15	28.30%
	Muy alto	2	3.77%
	Total	53	100.00%

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24**Figura 3***Resultado de la dimensión Sobresueldo**Nota.* Diseño propio con IBM SPSS 24

4.1.1.2.3. Dimensión: Comisión

La dimensión *Comisión*, fue calificada principalmente en regular grado.

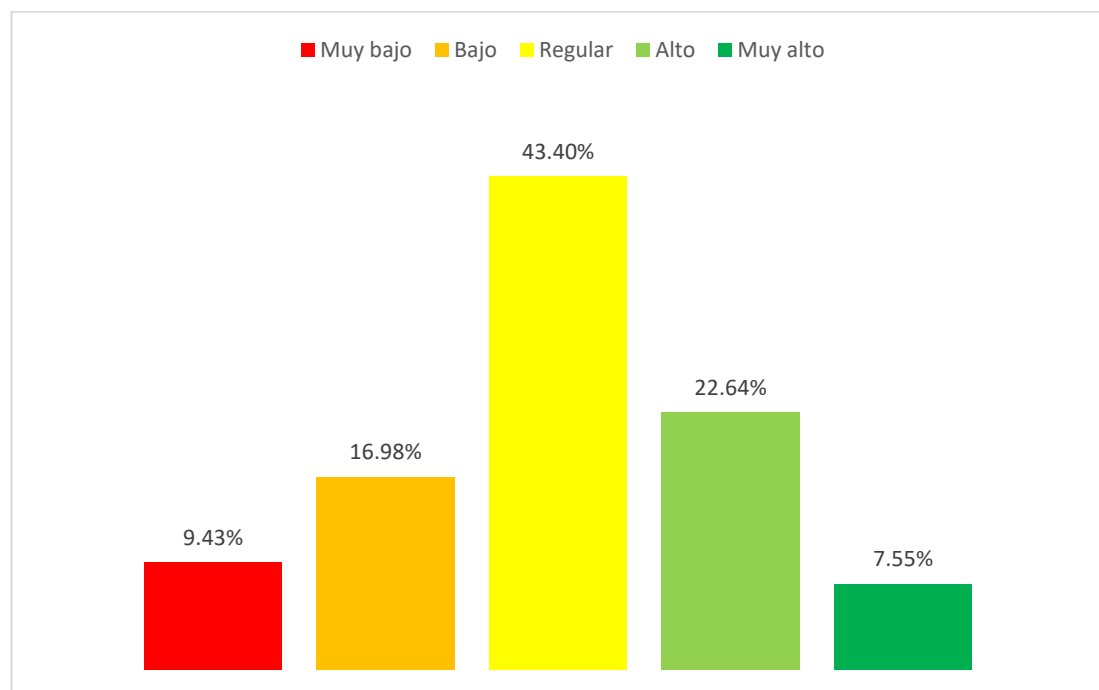
Estos resultados se deben al 43.40% de calificaciones en regular grado, seguido por otro 22.64% en alto grado.

Ello explica que, de acuerdo a los trabajadores, no siempre los niveles remunerativos son acordes a la región donde se labora de acuerdo a los costos de vida, y no siempre los niveles remunerativos son acordes los salarios de mercado asignados en el mismo rubro.

La siguiente tabla y figura presentan lo expuesto:

Tabla 5*Resultado de la dimensión Comisión*

		Recuento	%
Dimensión: Comisión	Muy bajo	5	9.43%
	Bajo	9	16.98%
	Regular	23	43.40%
	Alto	12	22.64%
	Muy alto	4	7.55%
	Total	53	100.00%

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24**Figura 4***Resultado de la dimensión Comisión**Nota.* Diseño propio con IBM SPSS 24

4.1.1.2.4. Dimensión: Participación

La dimensión *Participación*, fue calificada principalmente en alto grado.

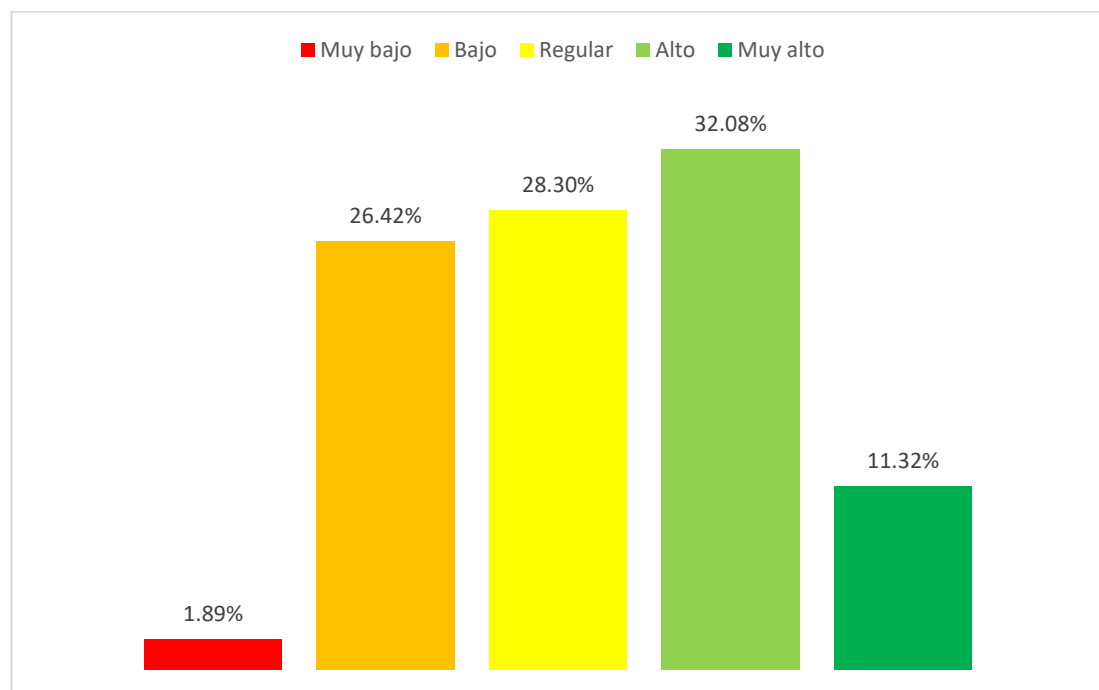
Estos resultados se deben al 32.08% de calificaciones en alto grado, seguido por otro 28.30% en regular grado.

Ello explica que, de acuerdo a los trabajadores, la empresa cumple con el pago de utilidades según ley y las utilidades asignadas son adecuadas según el rendimiento financiero de la empresa.

La siguiente tabla y figura presentan lo expuesto:

Tabla 6*Resultado de la dimensión Participación*

		Recuento	%
Dimensión: Participación	Muy bajo	1	1.89%
	Bajo	14	26.42%
	Regular	15	28.30%
	Alto	17	32.08%
	Muy alto	6	11.32%
	Total	53	100.00%

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24**Figura 5***Resultado de la dimensión Participación**Nota.* Diseño propio con IBM SPSS 24

4.1.1.2.5. Dimensión: Gratificación

La dimensión *Gratificación*, fue calificada principalmente en alto grado.

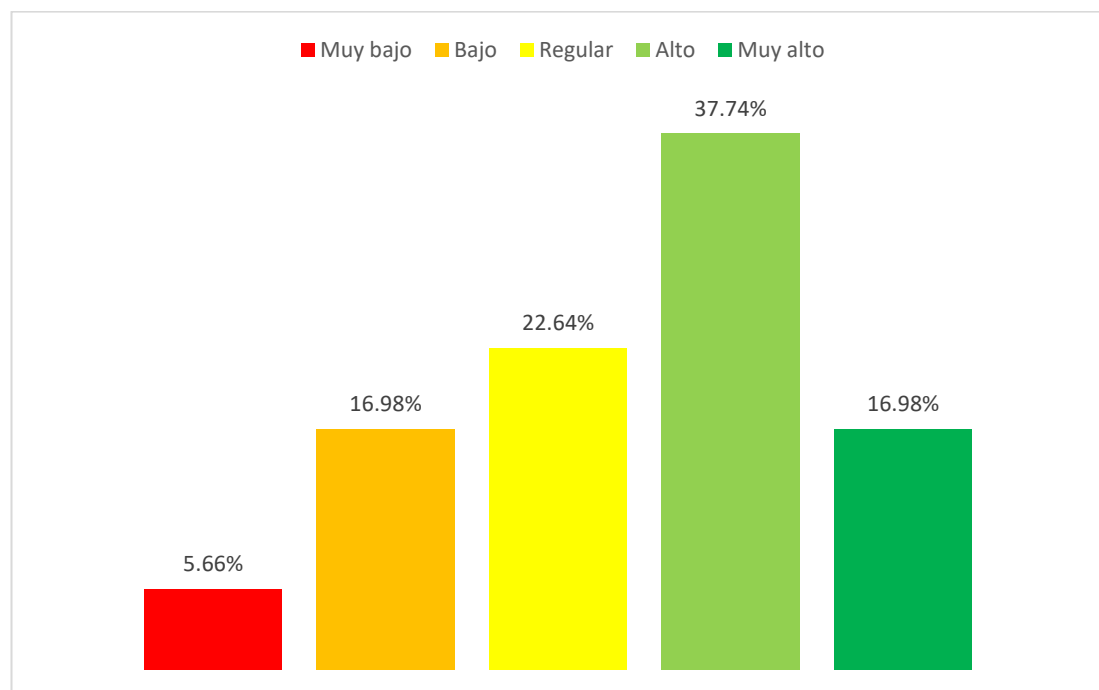
Estos resultados se deben al 37.74% de calificaciones en alto grado, seguido por otro 22.64% en regular grado.

Ello explica que, de acuerdo a los trabajadores, la empresa cumple de forma adecuada con la asignación de aguinaldos por fiestas patrias y así mismo, la empresa cumple de forma adecuada con la asignación de aguinaldos por fiestas navideñas

La siguiente tabla y figura presentan lo expuesto:

Tabla 7*Resultado de la dimensión Gratificación*

		Recuento	%
Dimensión: Gratificación	Muy bajo	3	5.66%
	Bajo	9	16.98%
	Regular	12	22.64%
	Alto	20	37.74%
	Muy alto	9	16.98%
	Total	53	100.00%

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24**Figura 6***Resultado de la dimensión Gratificación**Nota.* Diseño propio con IBM SPSS 24

4.1.2. Variable 2: Educación financiera

4.1.2.1. Análisis general de la variable

La variable Educación financiera, fue evaluada en función a cuatro dimensiones: Ahorro, inversión, crédito y seguros.

Los resultados tienen en sus mayores frecuencias calificaciones principalmente altos, lo que explica que los trabajadores consideran contar con niveles adecuados de educación financiera.

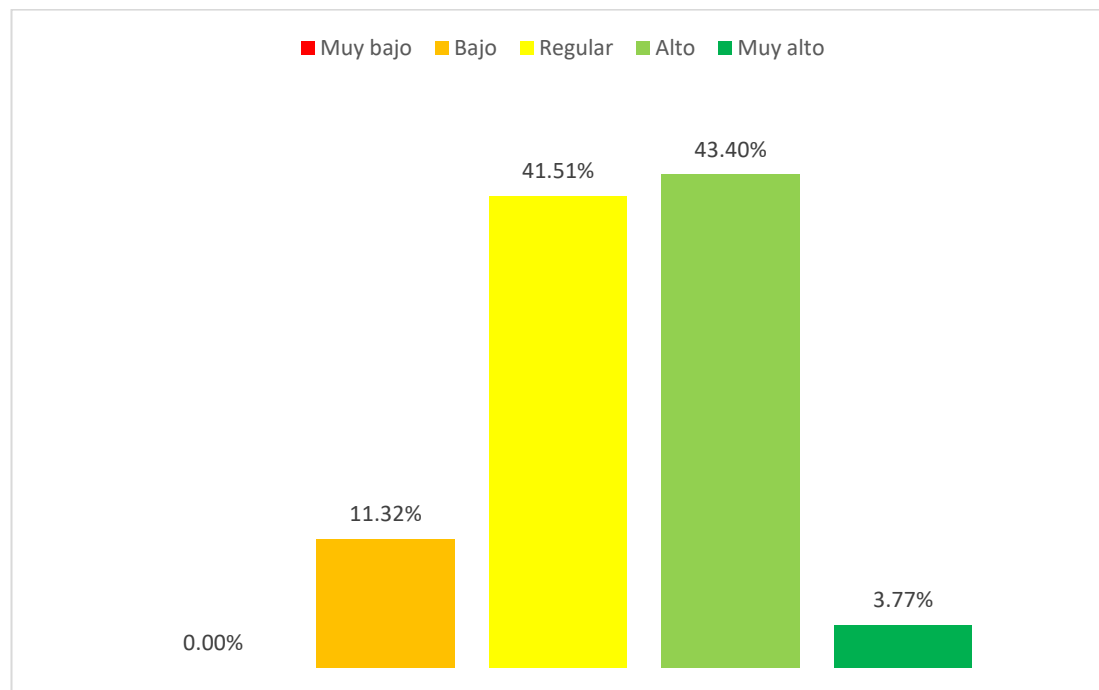
Estos resultados se deben al 43.40% de calificativos en alto grado.

De igual forma, se registra otro 41.51% de calificaciones en regular grado entre las principales frecuencias.

La siguiente tabla y figura presentan lo expuesto:

Tabla 8*Análisis general de la variable*

		Recuento	%
Variable 2: Educación financiera	Muy bajo	0	0.00%
	Bajo	6	11.32%
	Regular	22	41.51%
	Alto	23	43.40%
	Muy alto	2	3.77%
	Total	53	100.00%

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24**Figura 7***Análisis general de la variable**Nota.* Diseño propio con IBM SPSS 24

4.1.2.2. *Análisis de acuerdo a las dimensiones*

4.1.2.2.1. *Dimensión: Ahorro*

La dimensión *Ahorro*, fue calificada principalmente en alto grado.

Estos resultados se deben al 41.51% de calificaciones en alto grado, al igual que otro 41.51% en regular grado.

Ello explica que, de acuerdo a los trabajadores, tienen el hábito de ahorrar una parte de los ingresos que generan a partir de su labor, y así mismo, procuran ahorrar a fin de contar con dinero a futuro que sea utilizado cuando se necesite.

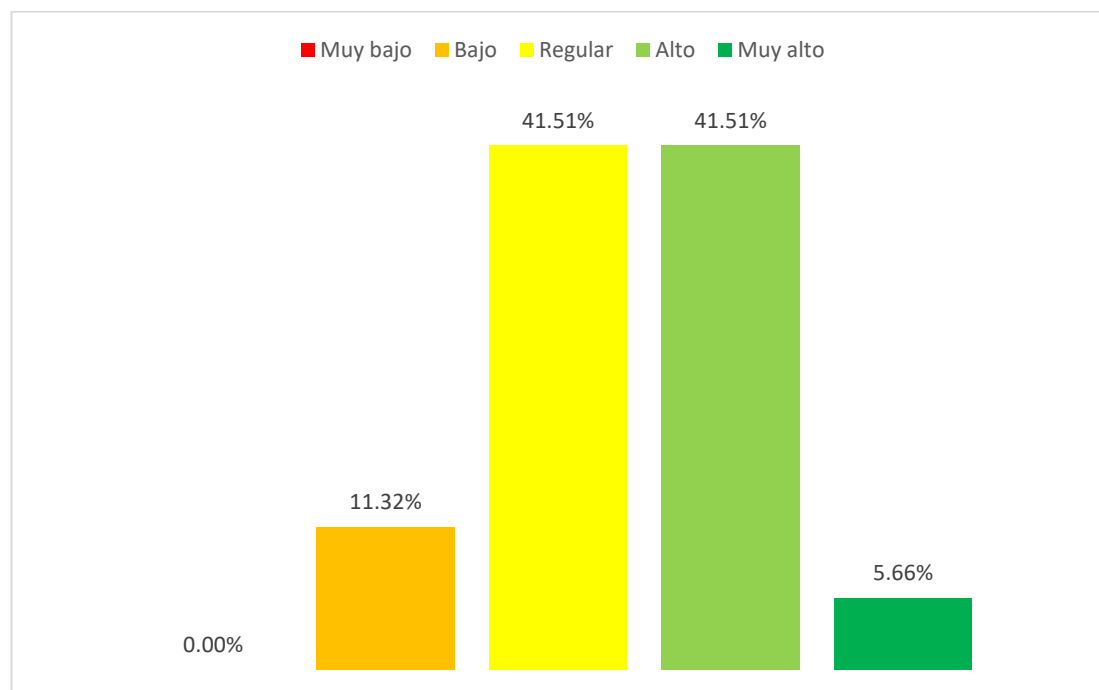
Por otro lado, también ello implica que en cuanto a los modos de ahorrar, tienen claridad de la finalidad del ahorro (para atender necesidades tales como educación, viajes, compras, emergencias) y suelen realizar un presupuesto para determinar cuánto ahorrar.

Así mismo, consideran que es importante contar con una cuenta de ahorros en alguna entidad financiera, y tienen sus ahorros en alguno de los siguientes medios: cuentas de ahorro, fondos mutuos, depósito a plazo, y renta (ya sea de tipo fijo o variable).

La siguiente tabla y figura presentan lo expuesto:

Tabla 9*Resultado de la dimensión Ahorro*

		Recuento	%
Dimensión: Ahorro	Muy bajo	0	0.00%
	Bajo	6	11.32%
	Regular	22	41.51%
	Alto	22	41.51%
	Muy alto	3	5.66%
	Total	53	100.00%

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24**Figura 8***Resultado de la dimensión Ahorro**Nota.* Diseño propio con IBM SPSS 24

4.1.2.2.2. Dimensión: *Inversión*

La dimensión *Inversión*, fue calificada principalmente en alto grado.

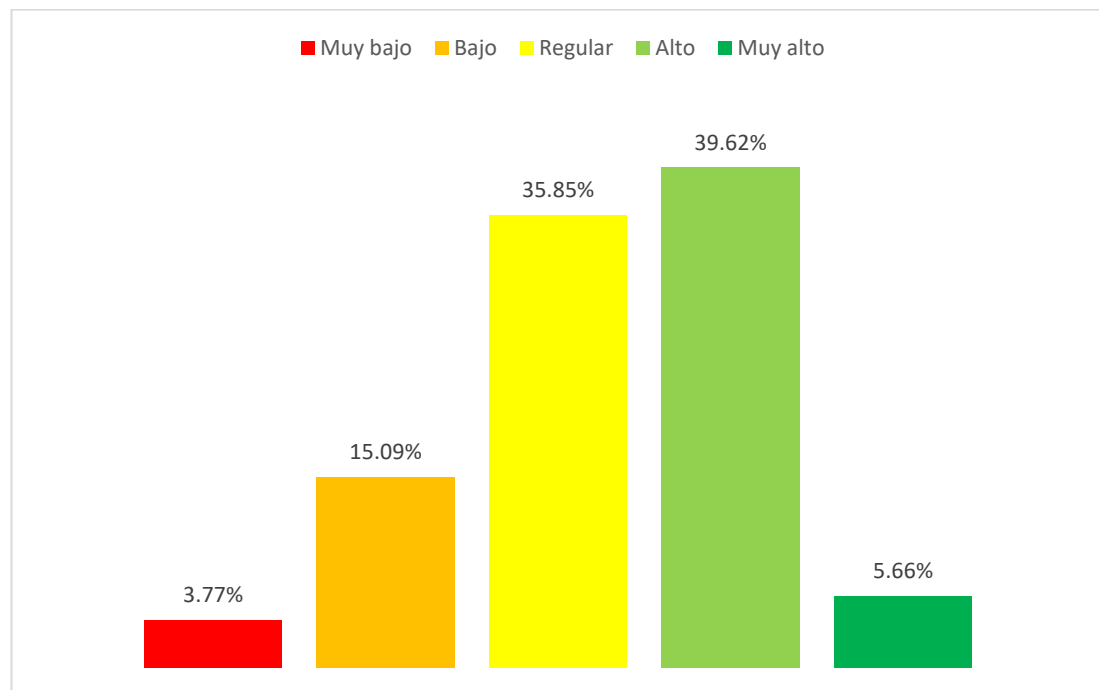
Estos resultados se deben al 39.62% de calificaciones en alto grado, seguido por otro 35.85% en regular grado.

Ello explica que, de acuerdo a los trabajadores, además de los ingresos generados por mi labor, tienen otros ingresos generados por inversiones diversas (bienes inmuebles, incluidos terrenos, edificios, etc.), además de otros ingresos generados por inversiones en algún emprendimiento o negocio.

La siguiente tabla y figura presentan lo expuesto:

Tabla 10*Resultado de la dimensión Inversión*

		Recuento	%
Dimensión: Inversión	Muy bajo	2	3.77%
	Bajo	8	15.09%
	Regular	19	35.85%
	Alto	21	39.62%
	Muy alto	3	5.66%
	Total	53	100.00%

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24**Figura 9***Resultado de la dimensión Inversión**Nota.* Diseño propio con IBM SPSS 24

4.1.2.2.3. Dimensión: Crédito

La dimensión *Crédito*, fue calificada principalmente en alto grado.

Estos resultados se deben al 45.28% de calificaciones en alto grado, seguido por otro 30.19% en regular grado.

Ello explica que, de acuerdo a los trabajadores, en caso de tener o haber tenido un préstamo, las cuotas han sido pagadas conforme al plan de pagos evitando que se generen retrasos y moras, y al acceder a préstamos estos son conforme a su capacidad de pago, sin perjudicar su calidad de vida.

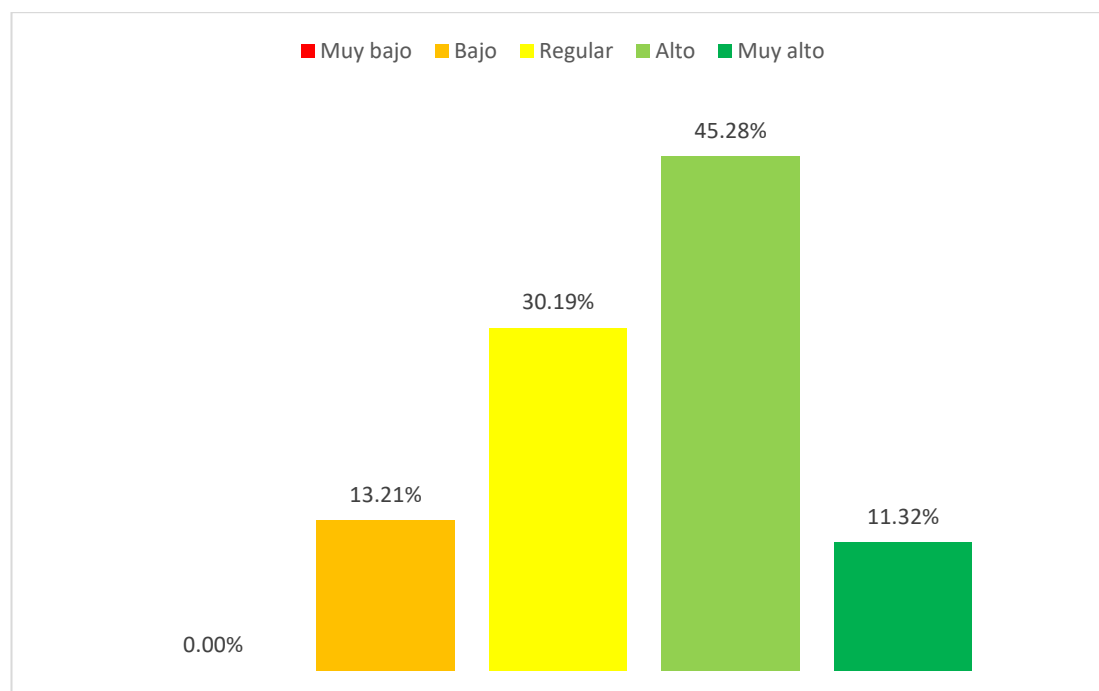
De igual forma, consideran importante contar con una tarjeta de débito o crédito para atender diferentes operaciones y en caso de hacer uso de alguna tarjeta, realizan el pago de la deuda de forma oportuna, procurando que se generen retrasos o moras.

Por otro lado, también estos resultados también explican que los trabajadores tienen claridad de las comisiones que se generan al hacer uso de alguna tarjeta o realizar alguna operación financiera, además de tener una planificación financiera adecuada para determinar los montos de comisiones generadas por las operaciones financieras y su capacidad para poder atenderlas.

La siguiente tabla y figura presentan lo expuesto:

Tabla 11*Resultado de la dimensión Crédito*

		Recuento	%
Dimensión: Crédito	Muy bajo	0	0.00%
	Bajo	7	13.21%
	Regular	16	30.19%
	Alto	24	45.28%
	Muy alto	6	11.32%
	Total	53	100.00%

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24**Figura 10***Resultado de la dimensión Crédito**Nota.* Diseño propio con IBM SPSS 24

4.1.2.2.4. Dimensión: Seguros

La dimensión *Seguros*, fue calificada principalmente en regular grado.

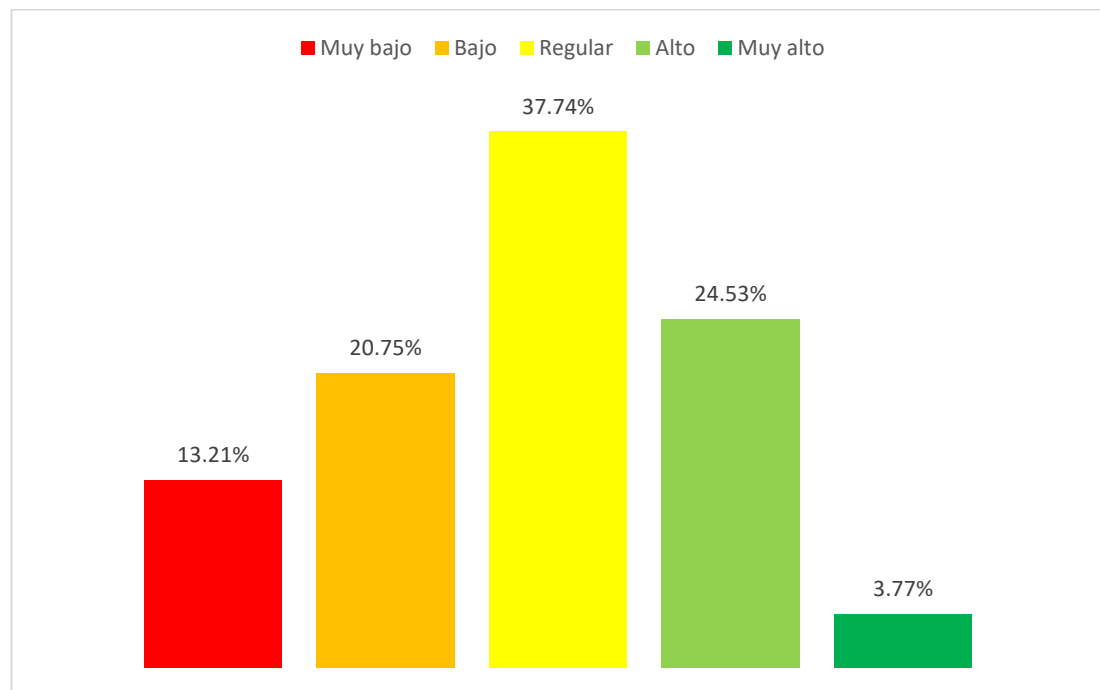
Estos resultados se deben al 37.74% de calificaciones en regular grado, seguido por otro 24.53% en alto grado.

Ello explica que, de acuerdo a los trabajadores, en ocasiones consideran la necesidad de contratar seguros para afrontar diversas eventualidades y el contrato de algún seguro (vida, médico, automóvil, préstamo) no suele comprometer sus niveles y capacidad de ahorro e ingresos.

La siguiente tabla y figura presentan lo expuesto:

Tabla 12*Resultado de la dimensión Seguros*

		Recuento	%
Dimensión: Seguros	Muy bajo	7	13.21%
	Bajo	11	20.75%
	Regular	20	37.74%
	Alto	13	24.53%
	Muy alto	2	3.77%
	Total	53	100.00%

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24**Figura 11***Resultado de la dimensión Seguros**Nota.* Diseño propio con IBM SPSS 24

4.2. Contraste de hipótesis

La elección de la prueba de hipótesis se determina de acuerdo a la existencia del constructo de distribución normal estadística entre las variables, la cuál es posible calcular mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, siendo el resultante:

Tabla 13

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

		Variable 1: Nivel remunerativo	Variable 2: Educación financiera
N		53	53
Parámetros normales(a,b)	Media	3.17	3.40
	Desviación típica	.826	.743
Diferencias más extremas	Absoluta	.261	.264
	Positiva	.261	.231
	Negativa	-.211	-.264
Z de Kolmogorov-Smirnov		1.898	1.919
Sig. asintót. (bilateral)		.001	.001

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24

Dado que el valor de significancia hallado es menor de 0.05, se estima que no existe distribución normal entre las variables. Dado ello, se decide que la prueba de correlación con mejor ajuste corresponde a la prueba no paramétrica de Rho-Spearman.

4.2.1. *Contraste de hipótesis general*

La hipótesis general plantea:

H0: El nivel remunerativo no se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

H1: El nivel remunerativo se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

El resultado de la prueba de Rho-Spearman para medir la correlación es:

Tabla 14

Prueba de correlación Rho-Spearman

			Variable 1: Nivel remunerativo	Variable 2: Educación financiera
Rho de Spearman	Variable 1: Nivel remunerativo	Coeficiente de correlación	1.000	0.822
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	53	53
	Variable 2: Educación financiera	Coeficiente de correlación	0.822	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	53	53

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24

Se aprecia que el valor de significancia hallado es menor de 0.05. Dado ello se establece que existe relación estadísticamente significativa entre las variables, lo que permite dar por aprobada la hipótesis alterna formulada.

4.2.2. *Contraste de hipótesis específicas*

4.2.2.1. *Contraste de hipótesis específica 1*

Se plantea:

H0: El sueldo no se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

H1: El sueldo se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

El resultado de la prueba de Rho-Spearman para medir la correlación es:

Tabla 15

Prueba de correlación Rho-Spearman de la hipótesis específica 1

			Dimensión: Sueldo	Variable 2: Educación financiera
Rho de Spearman	Dimensión: Sueldo	Coeficiente de correlación	1.000	0.358
		Sig. (bilateral)	.	0.009
		N	53	53
	Variable 2: Educación financiera	Coeficiente de correlación	0.358	1.000
		Sig. (bilateral)	0.009	.
		N	53	53

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24

Se observa que el valor de significancia hallado es menor de 0.05. Dado ello se establece que existe relación estadísticamente significativa entre las variables, lo que permite dar por aprobada la hipótesis alterna formulada

4.2.2.2. Contraste de hipótesis específica 2

Se plantea:

H0: El sobresueldo no se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

H1: El sobresueldo se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

El resultado de la prueba de Rho-Spearman para medir la correlación es:

Tabla 16

Prueba de correlación Rho-Spearman de la hipótesis específica 2

			Dimensión: Sobresueldo	Variable 2: Educación financiera
Rho de Spearman	Dimensión: Sobresueldo	Coeficiente de correlación	1.000	0.353
		Sig. (bilateral)	.	0.009
		N	53	53
	Variable 2: Educación financiera	Coeficiente de correlación	0.353	1.000
		Sig. (bilateral)	0.009	.
		N	53	53

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24

Los resultados precisan que el valor de significancia hallado es menor de 0.05. Con ello, se establece que existe relación estadísticamente significativa entre las variables, lo que permite dar por aprobada la hipótesis alterna formulada

4.2.2.3. Contraste de hipótesis específica 3

Se plantea:

H0: La comisión no se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

H1: La comisión se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

El resultado de la prueba de Rho-Spearman para medir la correlación es:

Tabla 17

Prueba de correlación Rho-Spearman de la hipótesis específica 3

		Dimensión: Comisión	Variable 2: Educación financiera
Rho de Spearman	Dimensión: Comisión	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	53
Variable 2: Educación financiera		Coeficiente de correlación	0.550
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	53

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24

Los resultados precisan que el valor de significancia hallado es menor de 0.05. Dado ello se establece que existe relación estadísticamente significativa entre las variables, lo que permite dar por aprobada la hipótesis alterna formulada

4.2.2.4. Contraste de hipótesis específica 4

Se plantea:

H0: La participación no se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

H1: La participación se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

El resultado de la prueba de Rho-Spearman para medir la correlación es:

Tabla 18

Prueba de correlación Rho-Spearman de la hipótesis específica 4

			Dimensión: Participación	Variable 2: Educación financiera
Rho de Spearman	Dimensión: Participación	Coeficiente de correlación	1.000	0.713
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	53	53
	Variable 2: Educación financiera	Coeficiente de correlación	0.713	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	53	53

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24

El resultado tiene que el valor de significancia hallado es menor de 0.05. Así, se establece que existe relación estadísticamente significativa entre las variables, lo que permite dar por aprobada la hipótesis alterna formulada

4.2.2.5. Contraste de hipótesis específica 5

Se plantea:

H0: La gratificación no se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

H1: La gratificación se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.

El resultado de la prueba de Rho-Spearman para medir la correlación es:

Tabla 19

Prueba de correlación Rho-Spearman de la hipótesis específica 5

			Dimensión: Gratificación	Variable 2: Educación financiera
Rho de Spearman	Dimensión: Gratificación	Coeficiente de correlación	1.000	0.582
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	53	53
	Variable 2: Educación financiera	Coeficiente de correlación	0.582	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	53	53

Nota. Diseño propio con IBM SPSS 24

El resultado muestra que el valor de significancia hallado es menor de 0.05. Es así que se establece que existe relación estadísticamente significativa entre las variables, lo que permite dar por aprobada la hipótesis alterna formulada

4.3. Discusión de resultados

Los resultados de la investigación muestran que mayormente los trabajadores de la entidad financiera están de acuerdo en niveles regulares con las remuneraciones percibidas, lo que se debe a que consideran que los sueldos, sobresueldos, comisiones, participaciones y gratificaciones percibidas no satisfacen totalmente sus expectativas.

Por otro lado, también se ha denotado que los niveles de educación financiera son altos, lo que es indicador que los trabajadores suelen tener niveles de ahorro, inversiones, crédito y gestión de seguro de forma adecuadas en sus mayores frecuencias.

Dado ello, los resultados, conforme a la prueba estadística, han demostrado niveles de correlación altos, lo que explica que a medida que los trabajadores tienen una mejor gestión de sus remuneraciones también su educación financiera es mayor.

Estos resultados pueden contrastarse con otras investigaciones, como es con el caso de Santamaría (2019), el cual resalta que la educación financiera en su población de estudio es deficiente, a diferencia del caso de estudio, y que podría explicarse en función de la naturaleza del trabajo del personal, el mismo que labora en el sector financiero, por lo cual puede presentar mayores tendencias a gestionar de manera adecuada sus finanzas.

Por otro lado, en contraste con Ferraro y López (2019), se puede evidenciar que los encuestados, quienes de acuerdo a sus labores se dedican a la docencia, tienen

niveles deficientes de formación financiera y por tanto su educación en estos aspectos es menor, a diferencia del caso de estudio, en los que el personal si presenta mayores niveles de conocimiento y por tanto mejor educación en el ámbito financiero.

Por otro lado, en contraste con Callisaya (2018), se puede destacar la importancia de impulsar la inteligencia financiera, y con indicios de una población de estudio, al igual que la presente tesis, con suficientes conocimientos y habilidades en cuanto a la inteligencia y educación financiera, lo cual resulta positivo, pero con la salvedad de la necesidad que se siga impulsando dicha variable a partir de talleres y sensibilización para que ello forme parte de la cultura y hábitos de la población.

En tanto, en contraste con Carrasco y Rodríguez (2021), se puede también evidenciar la necesidad de reforzar la educación financiera a fin que esta mejore las finanzas personales del personal, hecho que en el caso de los trabajadores de la financiera si se evidencia dada la naturaleza de su labor, por lo que el personal se encuentra debidamente capacitado en estos temas, y por tanto sus hábitos y comportamientos pueden condicionarse, en función de una mejor gestión de sus finanzas a partir de las remuneraciones percibidas.

Así mismo, tal como propone Silva y Vargas (2020), se hace necesario que la entidad formule un plan de educación como parte de la cultura organizacional, que asegure una mejor planificación y gestión de los ingresos generados dada las remuneraciones, fomentando las prácticas del ahorro, lo cual podría mejorar también la percepción de las remuneraciones.

Por otro lado, como indica Espillco (2019), existe una relación entre las remuneraciones y las finanzas personales, hecho que se demostró de forma similar en el estudio realizado, y que de forma similar se determinó de acuerdo a la prueba Rho-Spearman menor de 0.05, resaltándose la importancia de mejorar la gestión remunerativa de los docentes para lograr una mejor educación financiera, y con ello un mayor compromiso de los trabajadores para con la institución.

Así mismo, se puede destacar la similitud con Mamani (2020), el cual resalta la importancia de la educación financiera, con la salvedad que agrega que esta tiende a ser fundamental sobre el endeudamiento que asumen los clientes. En ese sentido, es importante por ello que se logre una adecuada gestión financiera, a partir de la educación, con motivo que ello no condicione que las remuneraciones no suelen ser una limitación que conlleve riesgos de endeudamiento no planificados, o que estos puedan generar condicionamientos para futuras decisiones.

Por último, se puede contrastar con Arias (2020), con el cual se puede hacer denotar la importancia de la educación financiera, que permita dotar al personal de mayores conocimientos, a fin que estos tengan mejores actitudes hacia el ahorro e inversión, y con ello, se logre una mejor gestión de los niveles remunerativos.

CONCLUSIONES

1. El nivel remunerativo se relaciona significativamente con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022, lo cual se determinó de acuerdo a la prueba Rho-Spearman, cuyo valor de significancia fue menor de 0.05, y lo cual explica que los niveles remunerativos de acuerdo a la conformidad respecto a los sueltos, sobresueldos, comisiones, participaciones y gratificaciones percibidas, tienen a relacionarse de forma significativa con los niveles adecuados de educación financiera, en la que el personal tiende a lograr prácticas adecuadas para una correcta inversión, gestión del ahorro, créditos y seguros.
2. El nivel de relación entre el sueldo se relaciona significativamente con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022, lo cual se estableció según la prueba Rho-Spearman, cuyo valor de significancia fue menor de 0.05, y lo cual explica que los salarios mensuales percibidos, según su cumplimiento oportuno y relación con la labor ejecutada, se relaciona con la educación financiera del personal.
3. El nivel de relación entre el sobresueldo se relaciona significativamente con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022, lo cual se midió de acuerdo a la prueba Rho-Spearman, cuyo valor de significancia fue menor de 0.05, y lo cual explica que las bonificaciones percibidas según la productividad y horas extras laboradas se relacionan significativamente con la educación financiera.

4. El nivel de relación entre la comisión se relaciona significativamente con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022, lo cual se explica de acuerdo a la prueba Rho-Spearman, cuyo valor de significancia fue menor de 0.05, lo que explica que a medida que existe un cumplimiento de los sueldos y comisiones derivadas de la labor, se relacionan de forma significativa con la educación financiera del personal.
5. El nivel de relación entre la participación se relaciona significativamente con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022, lo cual se determinó conforme a la prueba Rho-Spearman, cuyo valor de significancia fue menor de 0.05, y lo cual explica que las participaciones en términos de utilidades percibidas por el personal, conforme a la ley y según rendimiento financiero de la empresa, se relaciona de forma directa con la educación financiera.
6. El nivel de relación entre la gratificación se relaciona significativamente con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022, lo cual se determinó conforme a la prueba Rho-Spearman, cuyo valor de significancia fue menor de 0.05, y lo cual explica que las gratificaciones percibidas por el personal en fiestas patrias y en navidad, conforme a su cumplimiento adecuado, se relaciona de forma directa con la educación financiera del personal.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere que la entidad Financiera Confianza S.A., considere como parte de su plan operativo anual, incluir programas de capacitación dirigidas al personal para reforzar la educación financiera, a fin que ella se acorde a los niveles remunerativos percibidos, en función de una gestión adecuada que no comprometa sus finanzas y en efecto su bienestar. Dichas capacitaciones deben incluir un conjunto de charlas que deriven a su vez en evaluaciones continuas para un correcto seguimiento.
2. Es necesario que la entidad Financiera Confianza S.A., tome en consideración realizar una evaluación de los salarios percibidos por el personal y realice ajustes y actualizaciones que tengan en bien ajustarse al mercado laboral y de acuerdo a las exigencias del mismo. En ese sentido, ello permitiría mejorar la satisfacción sobre los sueldos y con ello generar mayor margen para una mejor educación financiera en términos que el personal tendrá mayores ingresos que no comprometan su bienestar.
3. Es preciso que la entidad Financiera Confianza S.A., mediante la Gerencia Personal y en coordinación con el Área de Personal, consideren generar políticas de reconocimiento a las horas extras, y que estas sean requeridas solamente en caso que sea necesario, a fin de promover una cultura de respeto de los horarios de trabajo y reconocimiento de las horas extras.

4. Es necesario que la entidad Financiera Confianza S.A., considere evaluar la asignación de comisiones especiales, como una forma de reconocimiento al buen desempeño, y que sean ajustados según los niveles de vida requeridos por el personal, y ajustado al mercado laboral.
5. Es necesario que la entidad Financiera Confianza S.A., realice reuniones que transparenten la repartición de utilidades generadas por la entidad, y estas sean comunicadas oportunamente al personal, a fin que se mejore la confianza y con ello el compromiso del personal para con la institución.
6. Se sugiere que la entidad Financiera Confianza S.A., refuerce el cumplimiento del pago de las gratificaciones por navidad y fiestas patrias, sin que estas vean retrasos en su cumplimiento, y con ello permitir que el personal cuente con dichos ingresos a tiempo a favor de no afectar las finanzas personales.

REFERENCIAS

Libro impreso

- BAC - CREDOMATIC. (2008). *Libro maestro de Educación Financiera. Un sistema para vivir mejor*. Costa Rica: Innova Technology.
- Banco de la Nación. (2017). *Plan Nacional de Educación Financiera: Perú*. Lima: ENIF.
- Calderón, J., Garzón, A., Echeverry, J., & Gómez, H. (2014). *Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014: Prosperidad para todos*. Colombia: Plan Nacional de Desarrollo.
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Dessler, G., & Valera, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. 5ta Ed.* México: Pearson Prentice Hall.
- Durband, D., & Britt, S. (2012). *Student Financial Literacy: Campus-Based Program Development*. New York, USA: Springer.
- Estado Peruano. (1993). *Constitución política del Perú*. Lima: Congreso de la República del Perú.
- Gitman, L., & Joehnk, M. (2009). *Fundamentos de Inversiones. 10ma Edición*. México: Pearson.
- Herrera, L., Garcés, P., & Vargas, J. (2002). *Ahorro y crédito. 1º Edición*. Perú: Santillana.
- Lisle, E. (1973). *El ahorro y el ahorrador*. París, Francia: DUNOD.
- Mejía, R. (2015). *Remuneraciones*. Lima: Ministerio de Trabajo.
- Meli, J., & Bruzzone, P. (2006). *El dinero y el ahorro. Un buen mañana se planifica hoy*. Argentina: Saving Trust S.A.
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. (1992). *Normas remunerativas*. Lima: MTPE.
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. (2012). *DS N° 007-2002-TR 04/07/2002*. Lima: MTPE.
- Opdyke, J. (2012). *Finanzas personales: Guía para gestionar mejor su dinero*. España: Profit.
- Ortega, M., Pino, C., González, M., & Ledrado, M. (2009). *Educación Financiera en*

Enseñanza Secundaria Obligatoria. España: Banco de España.

- Pairazamán, R. (2003). *El crédito de consumo en el Perú*. 1° Edición. Perú: Universidad del Pacífico.
- Pellas, C., & Castegnaro, E. (2018). *Libro maestro de educación financiera: Un sistema para vivir mejor (Primera ed.)*. San José, Costa Rica: Red Financiera BAC - CREDOMATIC.
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- SBS. (2017). *Plan Nacional de Educación Financiera*. Lima: MINEDU.
- Trias, C. (2016). *Educación financiera para todos: Estrategias y buenas prácticas de educación financiera en la Unión Europea (Segunda ed.)*. Madrid, España: Comité Económico y Social Europeo.
- Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos*. Decimoprimer edición. México: Pearson Education.

Publicaciones periódicas

- Lührmann, M., Serra-Garcia, M., & Winter, J. (2018). The impact of financial education on adolescents, intertemporal choices. *American Economic Journal: Economic Policy*, 10(3), 309–332.
- Widdowson, D., & Hailwood, K. (2007). Financial literacy and its role in promoting a sound financial system. *Reserve Bank of New Zealand Bulletin*, 70.

Tesis o trabajos de investigación

- Arias, G. (2020). *Impacto de la cultura financiera en el acceso al sistema financiero de las microempresas en la región Tacna, 2017*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Callisaya, R. (2018). *Educación de la inteligencia financiera para mejorar la administración económica personal*. La Paz, Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Carrasco, D., & Rodríguez, C. (2021). *Plan de capacitación en educación financiera*

- para mejorar las finanzas personales de los profesores de la institución educativa secundaria Santa Lucía de Ferreñafe, 2021.* Chiclayo: Universidad Privada Juan Mejía Baca.
- Espillco, B. (2019). *Gestión de la Remuneración y Finanzas Personales de los docentes de la Ugel Lucanas Ayacucho-2017.* Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Ferraro, V., & López, L. (2019). *Caracterización de la cultura financiera de los docentes del Tecnológico de Antioquía.* Medellín, Colombia: Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria.
- Mamani, M. (2020). *La educación financiera y su influencia en el endeudamiento de los clientes de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Cusco S.A. - Agencia Santa Rosa, período 2020.* Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Pillco. (2019). *Nivel remunerativo del recurso humano y calidad de atención al turista en los establecimientos de hospedaje de la ciudad de Puno.* Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Santamaría, E. (2019). *La Educación Financiera en Ecuador: Su inserción en el Sistema de Educación Regular.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- ilva, L., & Vargas, L. (2020). *La educación financiera para mejorar las finanzas personales de los docentes de la Institución Educativa N° 00518 del distrito de Yantalo, 2019.* Moyobamba: Universidad César Vallejo.
- Yrigoin, K., & Chacón, O. (2019). *Educación financiera y aplicación de un programa para mejorar las finanzas familiares de los padres del 5° año de secundaria de la IE Octavio Campos Otoleas.* Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Otros recursos en línea

- Consolidated Credit. (2021). *Qué es la educación financiera.* Obtenido de <https://www.consolidatedcredit.org/es/quienes-somos/que-es-la-educacion-financiera/>
- Credifinanciera. (2021). *Educación Financiera. (5° edición).* Obtenido de <https://www.credifinanciera.com.co/educacion-financiera>
- Datos Macro. (2019). *Economía y demografía.* Obtenido de <https://datosmacro.expansion.com/paises/peru>

- Díaz, P. (noviembre de 22 de 2012). *Comisión por ventas*. Obtenido de <http://www.arellanomarketing.com/inicio/la-comision-por-ventas/>
- Ibañez, M. (16 de septiembre de 2020). *Claves del fracaso de las iniciativas de Educación Financiera en el país andino*. . Obtenido de <https://www.iefweb.org/es/la-educacion-financiera-en-peru/>
- INFOCORP. (14 de Agosto de 2019). *Estos son los 5 peores errores que puedes cometer con tu dinero*. Obtenido de Radio Programas del Perú: <https://rpp.pe/economia/economia/deudas-finanzas-personales-jovenes-estos-son-los-5-peores-errores-que-puedes-cometer-con-tu-dinero-noticia-1214154?ref=rpp>
- ISO 9001:2015. (16 de Octubre de 2018). *¿Quiere saber lo que significa la gestión de calidad?* Obtenido de <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2018/10/quiere-saber-lo-que-significa-la-gestion-de-calidad/>
- KOIWE. (2016). *Remuneraciones y beneficios*. Obtenido de <http://www.koiwerrhh.com.ar/remuneraciones.html>
- OIT. (11 de Febrero de 2003). *Remuneraciones*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/wag.htm>
- Pedrosa, S. (26 de abril de 2017). *Remuneración*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>
- Quality Consultant . (2012). *Cómo establecer los niveles de remuneración*. Obtenido de http://www.quality-consultant.com/libros/libro_0053.htm
- Quality Consultant. (2002). *Factores determinantes del nivel de remuneraciones*. Obtenido de <http://www.quality-consultant.com/>
- STorres, C. (12 de mayo de 2021). *La educación financiera es esencial para promover un crecimiento sostenible e inclusivo*. Obtenido de <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/carlos-torres-vila-la-educacion-financiera-es-esencial-para-promover-un-crecimiento-sostenible-e-inclusivo/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

El nivel remunerativo y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>			
¿Cómo se relaciona el nivel remunerativo y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022?	Determinar el nivel de relación entre el nivel remunerativo y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022.	El nivel remunerativo se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022.	Variable 1: Nivel remunerativo	Sueldo	Salario mensual
				Sobresueldo	Bonificaciones
Comisión	Sueldos fijos altos y comisiones bajas				
	Sueldos fijos bajos y comisiones altas				
Participación	Porcentaje de utilidad líquida				
Gratificación	Aguinaldo Fiestas patrias				
	Aguinaldo Navidad				
¿Cómo se relaciona el sobresueldo y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022?	Determinar el nivel de relación entre el sobresueldo y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.	El sobresueldo se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.	Variable 2: Educación financiera	Ahorro	Motivos para ahorrar
					Modos de ahorrar
<u>Problemas específicos</u>	<u>Objetivos específicos</u>	<u>Hipótesis específicas</u>			

Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022?	Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.	Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.			
¿Cómo se relaciona la comisión y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022?	Determinar el nivel de relación entre la comisión y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.	La comisión se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.			Medios para ahorrar
¿Cómo se relaciona la participación y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022?	Determinar el nivel de relación entre la participación y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.	La participación se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.		Inversión	Tipos de inversión
¿Cómo se relaciona la gratificación y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna en el año 2022?	Determinar el nivel de relación entre la gratificación y la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.	La gratificación se relaciona de forma significativa con la educación financiera de los trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna, en el año 2022.		Crédito	Préstamos Uso de tarjetas financieras
				Seguros	Comisiones Tipos de seguros
METODO Y DISEÑO		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
Tipo de investigación:	Básica	Población:	53 trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna	Técnica:	Encuesta
Diseño de investigación:	No experimental / Transversal	Muestra:	53 trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de Tacna	Instrumentos:	Cuestionario
Nivel	Correlacional	Método:	Científico, analítico, sintético	Tratamiento estadístico:	SPSS Versión XXIV Tablas de frecuencia

Anexo 2. Cuestionario

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL NIVEL REMUNERATIVO Y LA EDUCACIÓN FINANCIERA

El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar su percepción respecto a los niveles remunerativos y educación financiera como trabajadores de la Financiera Confianza S.A. de la ciudad de Tacna.

El instrumento es de corte académico, y ha sido diseñado con fines de investigación, siendo de naturaleza anónima.

Se solicita que marque con una “X” sobre el recuadro que represente mejor su percepción, donde:

1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo

3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo

DATOS GENERALES:

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

ÍTEMS:

Variable 1: Nivel remunerativo					
Dimensión: Sueldo					
La empresa cumple con abonar los salarios de forma oportuna	1	2	3	4	5
Estoy de acuerdo con los salarios asignados según la labor que realizo	1	2	3	4	5
Dimensión: Sobresueldo					
La empresa ofrece incentivos a la productividad	1	2	3	4	5
La empresa reconoce las horas extras laboradas	1	2	3	4	5
Dimensión: Comisión					
Los niveles remunerativos son acordes a la región donde se labora de acuerdo a los costos de vida	1	2	3	4	5
Los niveles remunerativos son acordes los salarios de mercado asignados en el mismo rubro	1	2	3	4	5
Dimensión: Participación					
La empresa cumple con el pago de utilidades según ley	1	2	3	4	5
Las utilidades asignadas son adecuadas según el rendimiento financiero de la empresa	1	2	3	4	5
Dimensión: Gratificación					

La empresa cumple de forma adecuada con la asignación de aguinaldos por fiestas patrias	1	2	3	4	5
La empresa cumple de forma adecuada con la asignación de aguinaldos por fiestas navideñas	1	2	3	4	5
Variable 2: Educación financiera					
Dimensión: Ahorro					
Tengo el hábito de ahorrar una parte de los ingresos que genero a partir de mi labor	1	2	3	4	5
Procuro ahorrar a fin de contar con dinero a futuro que sea utilizado cuando se necesite	1	2	3	4	5
Tengo claridad de la finalidad del ahorro (para atender necesidades tales como educación, viajes, compras, emergencias)	1	2	3	4	5
Suelo realizar un presupuesto para determinar cuánto ahorrar	1	2	3	4	5
Dimensión: Inversión					
Considero que es importante contar con una cuenta de ahorros en alguna entidad financiera	1	2	3	4	5
Tengo mis ahorros en alguno de los siguientes medios: cuentas de ahorro, fondos mutuos, depósito a plazo, y renta (ya sea de tipo fijo o variable)	1	2	3	4	5
Además de los ingresos generados por mi labor, tengo otros ingresos generados por inversiones diversas (bienes inmuebles, incluidos terrenos, edificios, etc.)	1	2	3	4	5
Además de los ingresos generados por mi labor, tengo otros ingresos generados por inversiones en algún emprendimiento o negocio	1	2	3	4	5
Dimensión: Crédito					
En caso de tener o haber tenido un préstamo, las cuotas han sido pagadas conforme al plan de pagos evitando que se generen retrasos y moras	1	2	3	4	5
Al acceder a préstamos estos son conforme a mi capacidad de pago, sin perjudicar mi calidad de vida	1	2	3	4	5
Considero importante contar con una tarjeta de débito o crédito para atender diferentes operaciones	1	2	3	4	5
En caso de hacer uso de alguna tarjeta, realizo el pago de la deuda de forma oportuna, procurando que se generen retrasos o moras.	1	2	3	4	5
Tengo claridad de las comisiones que se generan al hacer uso de alguna tarjeta o realizar alguna operación financiera	1	2	3	4	5
Tengo una planificación financiera adecuada para determinar los montos de comisiones generadas por las operaciones financieras y mi capacidad para poder atenderlas.	1	2	3	4	5
Dimensión: Seguros					

Considero la necesidad de contratar seguros para afrontar diversas eventualidades	1	2	3	4	5
El contrato de algún seguro (vida, médico, automóvil, préstamo) no comprometería mis niveles y capacidad de ahorro e ingresos.	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS