



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**TESIS**

**“CONOCIMIENTO FINANCIERO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DEL HOTEL ORO VERDE DE IQUITOS, PERIODO 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADORA PÚBLICA**

**PRESENTADO POR:  
GLADYS LUISA CARDOSO TELLO  
KETY ARACELLY DEL AGUILA MACEDO**

**ASESOR:  
CPC. CÉSAR ULÍSES MARÍN ELÉSPURU, Dr.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2024**



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
FACEN  
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°023-CCGyT-FACEN-UNAP-2024**

En la ciudad de Iquitos, a los 26 días del mes de **enero** del año 2024, a horas: **11:00 a.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Zoom**, la sustentación pública de la Tesis titulada: "**CONOCIMIENTO FINANCIERO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOTEL ORO VERDE DE IQUITOS, PERIODO 2023**", autorizado mediante **Resolución Decanal N°0126-2024-FACEN-UNAP** presentado por las Bachilleres en Ciencias Contables **GLADYS LUISA CARDOSO TELLO** y **KETY ARACELLY DEL AGUILA MACEDO**, para optar el Título Profesional de **CONTADORA PÚBLICA** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

**CPC. ABELARDO LENER TUESTA CÁRDENAS, Dr.** (Presidente)  
**CPC. JOSÉ RICARDO YOUNG GONZALES, Mag.** (Miembro)  
**CPC. OTTO RUIZ PAREDES, Mag.** (Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **EN FORMA ACEPTABLE**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:  
La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **BUENA ( 14 )**.

Estando las Bachilleres aptas para obtener el Título Profesional de Contadora Pública.

Siendo las **12:45 p.m.** del **26 de enero del 2024**, se dio por concluido el acto académico.

**CPC. ABELARDO LENER TUESTA CÁRDENAS, Dr.**  
Presidente

**CPC. JOSÉ RICARDO YOUNG GONZALES, Mag.**  
Miembro

**CPC. OTTO RUIZ PAREDES, Mag.**  
Miembro


**CPC. CÉSAR ULISES MARÍN ELÉSPURU, Dr.**  
Asesor

*Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación*

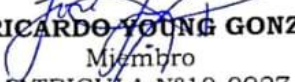
Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto  
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: [facen@unapiquitos.edu.pe](mailto:facen@unapiquitos.edu.pe)  
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264




**JURADO y ASESOR**




**CPC. ABELARDO LENER TUESTA CÁRDENAS, Dr.**  
Presidente  
MATRICULA N°10-0180



**CPC. JOSÉ RICARDO YOUNG GONZALES, Mag.**  
Miembro  
MATRICULA N°10-0927



**CPC. OTTO RUIZ PAREDES, Mag.**  
Miembro  
MATRICULA N°10-0465



**CPC. CÉSAR ULISES MARÍN ELÉSPURU, Dr.**  
Aseñor  
MATRICULA N°10-904

NOMBRE DEL TRABAJO

FACEN\_TESIS\_CARDOSO TELLO\_DEL AG  
UILA MACEDO.pdf

AUTOR

CARDOSO TELLO / DEL AGUILA MACED  
O

RECUENTO DE PALABRAS

**10868 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**55716 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**55 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**492.5KB**

FECHA DE ENTREGA

**Nov 13, 2023 10:22 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Nov 13, 2023 10:23 AM GMT-5****● 25% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 23% Base de datos de trabajos entregados

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

## **DEDICATORIA**

A mi familia, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, principalmente a mi madre, por ser el pilar fundamental en mi formación profesional, por brindarme la confianza, consejos y los recursos para lograrlo.

A mi esposo y a mi hijo, quienes me han motivado a seguir adelante y así, poder culminar este proceso. Gracias a ustedes por estar siempre en todos los momentos de mi vida, brindándome amor, paciencia y comprensión.

### **GLADYS LUISA CARDOSO TELLO**

A mis padres, porque son ellos quienes le dieron sentido y razón a mi vida a través de sus consejos y apoyos de manera incondicional y la paciencia que siempre tuvieron en mí.

A mi esposo, mis hijas y a mis hermanos, por estar siempre presente cuando más los necesito, quienes me impulsaron a culminar mi carrera profesional.

### **KETY ARACELLY DEL AGUILA MACEDO**

## **AGRADECIMIENTO**

Queremos iniciar nuestro agradecimiento a Dios, por ser quien nos protege y guía nuestro caminar todos los días de nuestra vida, y saber que con él, todo es posible lograrlo.

A la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, por abrirnos las puertas para darnos la bienvenida a este mundo profesional y así formarnos durante todo ese tiempo a base de mucho esfuerzo y responsabilidad para ser mejores personas y buenos profesionales.

A nuestros docentes, quienes, con sus enseñanzas, motivaciones y experiencia, supieron guiarnos en todo momento hasta lograr culminar con éxito la carrera profesional de contabilidad.

Al Gerente del Hotel Oro Verde de Iquitos, por el apoyo recibido, lo que permitió que podemos desarrollar la investigación con éxito.

Finalmente, al Dr. César Ulises Marín Eléspuru, quien desde un inicio supo orientarnos y guiarnos en todo este proceso que fue nuestra investigación; su experiencia y conocimiento fue vital para cumplir con los objetivos establecidos.

**Los autores.**

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>3</b>
1.1 Antecedentes	3
1.2 Bases teóricas	5
1.3 Definición de términos básicos	18
<b>CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>20</b>
2.1 Formulación de la hipótesis	20
2.2 Variables y su operacionalización	20
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>22</b>
3.1 Tipo y diseño	22
3.2 Diseño muestral	24
3.3 Procedimientos de recolección de datos	25
3.4 Procesamiento y análisis de los datos	26

3.5 Aspectos éticos	26
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	28
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN</b>	56
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES</b>	61
<b>CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES</b>	62
<b>CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	63
<b>ANEXOS</b>	
1 Instrumento de recolección de datos	
2 Consentimiento informado	



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Planifica financieramente las actividades que desarrolla	28
Tabla 2 La planificación financiera es una herramienta clave para la	29
Tabla 3 La planificación financiera permite optimizar el rendimiento	30
Tabla 4 La planificación financiera permite el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa	31
Tabla 5 La ausencia de un plan financiero generaría riesgos en el	32
Tabla 6 Los créditos financieros son necesarios para el desarrollo de	33
Tabla 7 La empresa debería evaluar la tasa de interés para aceptar	34
Tabla 8 La empresa debería evaluar el tiempo de pago para aceptar	35
Tabla 9 La empresa debería evaluar los productos financieros de todas las entidades financieras para solicitar un préstamo	36
Tabla 10 La empresa utiliza los créditos financieros para invertir en el	37
Tabla 11 La empresa administra correctamente sus recursos Financieros	38
Tabla 12 La empresa controla correctamente sus recursos financieros	39
Tabla 13 La empresa organiza correctamente el uso de sus recursos	40
Tabla 14 La empresa realiza un seguimiento continuo sobre el destino	41
Tabla 15 El personal utiliza adecuadamente los recursos financieros	42
Tabla 16 Soy más competente trabajando de manera individual	43
Tabla 17 Soy más competente trabajando en equipo	44
Tabla 18 Desarrollo mejor mis habilidades trabajando de manera	45
Tabla 19 Desarrollo mejor mis habilidades trabajando en equipo	46
Tabla 20 Mis conocimientos me permiten ser más competitivo	47

Tabla 21 Planifico mis actividades para ser más eficiente	48
Tabla 22 Organizo mis tareas para cumplir con mis objetivos	49
Tabla 23 Cumplo con mis deberes laborales en menor tiempo	50
Tabla 24 Aprovecho al máximo mi jornada laboral para cumplir con mis	51
Tabla 25 La empresa motiva a los trabajadores para aumentar su	52
Tabla 26 Normalidad de datos	53
Tabla 27 Correlación de las variables	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Planifica financieramente las actividades que desarrolla en la empresa	28
Figura 2 La planificación financiera es una herramienta clave para la gestión financiera	29
Figura 3 La planificación financiera permite optimizar el rendimiento financiero de la empresa	30
Figura 4 La planificación financiera permite el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa	31
Figura 5 La ausencia de un plan financiero generaría riesgos en el cumplimiento de las metas de la empresa	32
Figura 6 Los créditos financieros son necesarios para el desarrollo de las actividades operativas de la empresa	33
Figura 7 La empresa debería evaluar la tasa de interés para aceptar un crédito financiero	34
Figura 8 La empresa debería evaluar el tiempo de pago para aceptar un crédito financiero	35
Figura 9 La empresa debería evaluar los productos financieros de todas las entidades financieras para solicitar un préstamo	36
Figura 10 La empresa utiliza los créditos financieros para invertir en el desarrollo de sus actividades	37
Figura 11 La empresa administra correctamente sus recursos financieros	38
Figura 12 La empresa controla correctamente sus recursos financieros	39

Figura 13 La empresa organiza correctamente el uso de sus recursos financieros	40
Figura 14 La empresa realiza un seguimiento continuo sobre el destino que se les da a los recursos financieros	41
Figura 15 El personal utiliza adecuadamente los recursos financieros de la empresa	42
Figura 16 Soy más competente trabajando de manera individual	43
Figura 17 Soy más competente trabajando en equipo	44
Figura 18 Desarrollo mejor mis habilidades trabajando de manera	45
Figura 19 Desarrollo mejor mis habilidades trabajando en equipo	46
Figura 20 Mis conocimientos me permiten ser más competitivo	47
Figura 21 Planifico mis actividades para ser más eficiente	48
Figura 22 Organizo mis tareas para cumplir con mis objetivos	49
Figura 23 Cumplo con mis deberes laborales en menor tiempo	50
Figura 24 Aprovecho al máximo mi jornada laboral para cumplir con mis metas	51
Figura 25 La empresa motiva a los trabajadores para aumentar su productividad	52

## RESUMEN

El conocimiento financiero es aquella información que adquieren las personas y que por medio de ella, le ayuda a comprender y entender todo lo relacionado con el manejo no solo de sus finanzas personales, sino también, como es que funciona un negocio respecto a la administración de sus recursos financieros; asimismo, estos conocimientos son de gran importancia toda vez que permite a las personas también adquirir nuevas habilidades para generar un mejor rendimiento en el desempeño de sus actividades laborales.

La pesquisa lleva de nombre “Conocimiento financiero y el desempeño laboral del personal del Hotel Oro Verde de Iquitos, periodo 2023”, siendo su principal objetivo determinar cómo influye el conocimiento financiero en el desempeño laboral del personal en dicho periodo. Su estudio correspondió a una pesquisa de tipo cuantitativo y con un diseño descriptivo correlacional, en el que se tuvo que utilizar la encuesta como técnica y el cuestionario de preguntas como instrumento para recolectar datos, donde tuvo que ser validada por el juicio de tres expertos y aplicado a 15 trabajadores. Finalmente, los resultados señalan que el conocimiento financiero no influye en el desempeño laboral del personal, situación que se confirma a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman que fue -0.029.

**Palabras clave:** Conocimiento Financiero, Competencia Laboral, Desempeño Laboral, Planificación Financiera.

## ABSTRACT

Financial knowledge is the information that people acquire and that through it, helps them to understand and understand everything related to the management not only of their personal finances, but also, as a business operates with respect to the management of its financial resources; In addition, this knowledge is of great importance since it also allows people to acquire new skills to generate better performance in the performance of their work activities.

The investigation is called "Financial knowledge and the work performance of the staff of the Oro Verde Hotel in Iquitos, period 2023", its main objective being to determine how financial knowledge influences the work performance of staff in that period. His study corresponded to a quantitative research and a correlative descriptive design, in which the survey had to be used as a technique and the question questionnaire as a tool to collect data, where it had to be validated by the judgment of three experts and applied to 15 workers. Finally, the results indicate that financial knowledge does not influence the work performance of staff, a situation that is confirmed by the correlation coefficient of Spearman's Rho that was -0.029.

**Keywords:** Financial Knowledge, Labor Competence, Labor Performance, Financial Planning.

## INTRODUCCIÓN

La pesquisa centra su atención en determinar cómo influye el conocimiento financiero en el desempeño laboral del personal del Hotel Oro Verde de Iquitos para el periodo 2023, y según los resultados obtenidos, ha sido posible determinar no solo de qué manera influye, sino también, fue posible determinar el nivel de conocimiento financiero que presenta el personal, además también, el desempeño laboral que tienen los mismos en relación al citado periodo de estudio.

El conocimiento es toda información que adquiere un individuo sobre un tema en particular, y lo hace suyo con la finalidad de poder contribuir en la solución de algún tipo de problema o en todo caso, mejorar sus habilidades; por otro lado, podemos señalar que el conocimiento puede presentar varias aristas, y entre ellas mencionar al conocimiento financiero; al respecto, es importante indicar que las finanzas representan una parte esencial y vital en la vida diaria de las personas, pues, dotar de una enseñanza sobre la forma de cómo se debe gestionar y administrar los recursos propios, es concederle las herramientas necesarias para que puedan planificar, administrar y controlar sus finanzas personales, de tal manera, adquieran no solo conocimientos, sino también desarrollen destrezas y habilidades sobre la gestión de los recursos financieros.

En cuanto al desempeño laboral, podemos referirnos a todas aquellas acciones que realiza la persona respecto a las actividades laborales que desarrolla, y que se orientan en generar el mayor rendimiento que sea posible para el beneficio de la organización; ello implica a su vez, no solamente el

cumplimiento de los objetivos y de las metas establecidas por la organización en un periodo determinado, sino también, en el uso eficiente y eficaz tanto en el tiempo como en los recursos financieros y no financieros que se dispone; el desempeño laboral, es importante porque contribuyen en generar un valor adicional al empleado de la organización, toda vez que va desarrollando habilidades y destrezas que lo vuelvo mucho más competitivo frente a los demás.

La presente pesquisa muestra como resultado que, el conocimiento financiero no influye en el desempeño laboral del personal del Hotel Oro Verde de Iquitos en el periodo 2023; esta afirmación se corrobora a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman que resulto ser  $-0.029$ , lo indicaría una relación negativa (inversa), es decir, que el comportamiento que presentan las variables son independiente entre sí, lo que significa que no influye en la conducta del otro; asimismo, los resultados también revelan que el nivel del conocimiento financiero que tienen los trabajadores es alto, alcanzando un promedio de un 71%, de igual manera es con el desempeño laboral, donde el mismo obtuvo un rendimiento adecuado, siendo su promedio de 77%.



## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes**

En 2022, desarrollaron una pesquisa de tipo cuantitativo descriptivo - correlacional y diseño no experimental transversal, que llegó a incluir una población de estudio de 86 comerciantes del Mercado la Unión. La investigación determinó que existe un nivel regular acerca del conocimiento financiero que tienen los comerciantes del mercado la Unión de Ica, pero al no darse su ejecución en la realidad su estado económico afecta con un alto endeudamiento; el trabajo concluyó que a) existe una relación positiva moderada de 0,600 entre el conocimiento financiero y el endeudamiento; b) existe correlación positiva moderada entre las habilidades financieras y endeudamiento, ya que influye un 0.424 , c) y la relación es positiva y moderada entre el conocimiento de productos financieros y el endeudamiento, (Flores, 2022).

En 2022, desarrollaron una pesquisa de tipo cuantitativo descriptivo y diseño no experimental transeccional, que llegó a incluir una población de estudio de 40 microempresarios. La investigación determinó que los Microempresarios del distrito de Punchana manifiestan tener un nivel medio sobre los conocimientos financieros; y el trabajo concluyó que a) los Microempresarios tienen un nivel alto de Conocimientos financieros básicos; y que b) los Microempresarios poseen un nivel medio acerca de los conocimientos de instrumentos financieros. (Dávila, 2022).

En 2021, desarrollaron una pesquisa de tipo cuantitativo descriptivo - correlacional, transversal y diseño no experimental, que llegó a incluir una población de estudio de 77 trabajadores de la institución educativa. La investigación determinó que los trabajadores muestran un 45.5% de la práctica de una buena gestión mientras que presentan un 40.3% de una buena gestión por resultados; y el trabajo concluyó que a) en la Institución Educativa Pública Mercedes Indacochea existe una influencia de 4.5% entre la gestión pública por resultados y el desempeño laboral, es decir no existe una relación; b) la planificación estratégica y el desempeño laboral tienen una relación baja por la presencia de un 13.67% de correspondencia; c) existe un 36.4% de relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño, es decir no existe similitud; d) la correlación de Pearson muestra una relación débil de 0,053 entre a la gestión financiera y el desempeño laboral. (Carrasco, 2021)

En 2019, desarrollaron una pesquisa de tipo cuantitativo, descriptivo, transeccional y diseño no experimental, que llegó a incluir una población de estudio a 250 trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Transportes de la región Junín. La investigación determinó que, entre el clima organizacional y el desempeño laboral existe correlación directa y característica; y el trabajo concluyó que: a) existe una relación significativa de 95% entre las relaciones humanas y desempeño laboral; b) existe un 95% de relación efectiva entre los procesos internos y desempeño laboral; c) entre el clima sistemas abiertos y desempeño laboral existe un 95% de relación positiva; d) entre el clima organizacional y el desempeño laboral si existe

relación directa por la independencia, involucración, inspección, y como se compone frente al progreso del desempeño laboral. (Araujo, 2019).

En 2019, desarrollaron una pesquisa de tipo cuantitativo, descriptivo - correlacional, transversal y diseño no experimental, que llegó a incluir una población de estudio a 100 estudiantes de la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Ricardo Palma. La investigación determinó que entre clima organizacional y desempeño laboral se presenta una correlación positiva y demostrativa; y el trabajo concluyó que: a) de acuerdo al coeficiente de Spearman existe una relación significativa de 0,830 entre las competencias de aprendizaje y el desempeño laboral; b) entre competencia conceptual y desempeño laboral existe una relación efectiva con 0,830 de correspondencia según el coeficiente de Spearman; c) se presenta un 0,807 de relación positiva entre competencia procedimental y desempeño laboral según el coeficiente de relación de Spearman. (Valle, 2019).

## **1.2 Bases teóricas**

### **1.2.1. Conocimiento financiero**

#### **Definición de Conocimiento financiero**

Según Hernández *et al.* (2017), señalan que el conocimiento financiero se alcanza mediante las diversas experiencias de acuerdo a las nociones básicas respectivos a temas financieros, lo que vincula aquellas capacidades como tomar decisiones y controlar la propia finanza.

## **Educación financiera**

Por otra parte, De la Cruz *et al.* (2020) en el desarrollo de su investigación, cita a otros autores (Nguyen *et al.* – 2017) quienes señalan que uno de los indicadores principales que se relaciona a la educación financiera es precisamente el conocimiento financiero que adquieren, pues refieren además que su alcance se logra por medio de una adecuada comprensión de las definiciones o instrumentos financieros fundamentales, así como el presupuesto, inversión, ahorro, buen uso de las tarjetas de crédito, entre otros.

Villada *et al.* (2017), refieren que se desarrollan 3 puntos claves dentro de la educación financiera: i) Adquirir un adecuado conocimiento en temas de finanzas; ii) Asimismo el conocimiento requiere instaurar habilidades y capacidades en frente de manejo de situaciones; y iii) Para lograr una buena gestión de las finanzas propias se requiere ejecutar la responsabilidad financiera.

## **Indicadores de conocimiento financiero**

### **a) Conocimientos en terminología financiera**

Romero *et al.* (2021) en el desarrollo de su investigación cito a los autores Lusardi y Mitchell (2007), quienes manifiestan que existe necesidad de adquirir conocimientos en terminología financiera para así tomar decisiones razonables y saber manejar sobre

situaciones riesgosas y constantes, que se dan en el corto y a largo plazo.

**b) Conocimientos de Instrumentos financieros**

Martell en el desarrollo de su investigación citó a la autora Larrea (2016), quien enuncia que, entre instrumentos de finanzas se encuentran las operaciones, preferentes o habituales, que constituyen una parte del capital de una organización; y también están las obligaciones simples o alterables como los bonos brindados tanto por el Estado y conseguidos por las empresas; entre otros.

**c) Habilidades financieras**

Para Avedaño *et al.* (2021), interpreta que entre el conocimiento financiero junto al desarrollo de actividades se presenta las respectivas habilidades financieras manifestadas sobre la comprensión de los reportes financieros, lo cual va a generar decisiones y soluciones frente a problemas constantes que presenta la empresa. Los ejemplos de las habilidades financieras son muchas, así como: análisis e interpretación de datos y resultados financieros, creación de fines y estrategias, manejo de problemas, gestión y planificación, entre otras.

## **1.2.1 Competencia Laboral**

### **Definición de Conocimiento financiero**

Según Quiroa (2020), señala que la competencia laboral comprende un conjunto no solo de conocimientos, sino también de habilidades y destrezas que tiene una persona para poder desempeñar adecuadamente una determinada labor encomendada.

Sobre el particular, es menester señalar que las competencias laborales han ido adquiriendo una mayor importancia con el pasar de los años, pues, en un mundo globalizado, exige que las personas demuestren una mayor competitividad a efectos de poder sobresalir sobre los demás.

Hoy en día, las empresas necesitan que el personal adquiera una mayor competencia en el desarrollo de sus actividades laborales, y para ello, es necesario que sean competentes en ciertos aspectos como por ejemplo:

- Contar con la mano de obra calificada, a efectos de ocupar puestos específicos dentro de la empresa.
- Lograr que los trabajadores sean competitivos a un nivel de una economía internacional.
- Impulsar que los trabajadores respondan a las exigencias del mercado laboral.
- Mantener capacitado a su personal respecto a las destrezas y habilidades requeridas en el ámbito laboral.

## **Elementos de la competencia laboral**

Entre ellos, podemos mencionar lo siguiente:

a) Elementos cognoscitivos

Referido al saber o conocimiento sobre algo, a lo aprendido que es considerado como útil y significativo para que el trabajador pueda desempeñarse de manera adecuada.

b) Elementos actitudinales

Referido al elemento actitudinal que posee toda persona en relación a las actividades que va realizar, y en base a ello, poder aplicarlo cuando el momento lo requiera.

c) Elementos procedimentales

Referido a las destrezas y habilidades que poseen las personas al momento de realizar una labor encomendada.

## **Tipos de competencias**

1. Competencias básicas.
2. Competencias específicas.
3. Competencias genéricas.

### **1.2.2 Crédito Financiero**

Según el portal web de Euroinnova (s.f), señala que el préstamo financiero se relaciona al dinero que es otorgado o cedido por una entidad (bancos) en condición de préstamo, sea para una persona natural o también jurídica, con

la finalidad de utilizar ese dinero para la compra de un producto o adquisición de un servicio.

### **Características de un crédito**

- Pago que se realiza en cuotas o en un único monto o importe.
- Todas las entidades financieras por lo general adicionan un interés por el dinero otorgado a un determinado tiempo para su devolución.
- Puede ser obtenido a través de un banco, cajas, cooperativa de ahorros, compañías de financiamiento.
- Es necesario que la persona que solicite el crédito, disponga de un historial crediticio.

### **Tipos de créditos**

- Producción y comercialización de bienes y servicios:  
Conocidos también como los créditos comerciales para poder continuar con las actividades operativas de la empresa.
- Actividades de comercialización de las empresas:  
Solo es accesible para las empresas, porque a través de ellas puede disponer de los recursos necesarios para continuar con sus actividades operativas y comerciales.
- Pagos varios:  
Por lo general, se refiere al pago de un bien, o un servicio, y de otros gastos que estén relacionados a los anteriores, a efectos de atender necesidades inmediatas.
- Hipotecas para las viviendas:



Conocido también como crédito hipotecario, referido a aquellos que son solicitados generalmente por las personas naturales para que pueda adquirir un bien o una propiedad.

### **1.2.3 Desempeño Laboral**

#### **Concepto Desempeño laboral**

Según Faria (1995), expone dado el producto de las habilidades y capacidades ejercidas por el personal de una empresa se ejecuta el Desempeño laboral, de acuerdo a la competencia laboral, actividades, tareas que tiene a cargo, que aquello ya depende de un mecanismo de evaluación o medida entre el trabajador y la empresa.

Según Robbins (2004), manifiesta que dentro de la psicología del desempeño se compone principalmente el desempeño laboral en cuanto a la fijación de objetivos y lo que repercute en el comportamiento y mejora laboral del personal porque de cierta manera facilita a la persona a orientar sus esfuerzos sobre fines propios que se perciben ser difíciles.

#### **Desempeño de la tarea**

Según Bautista *et al.* (2020), explican que el beneficio de un excelente trabajo de las actividades y tareas con la ayuda de la experiencia, conocimiento y habilidades se da el desempeño de la tarea, lo cual también se vincula a aquellas responsabilidades descritas para cada área laboral que apoyan a la

organización de manera significativa. Asimismo, Bautista *et al.* en el desarrollo de su investigación cita al autor Koopmans *et al.* (2011), quienes enuncian que existen 2 clases de conductas que se desarrollan en las actividades técnicas, uno de ellos está relacionado al mecanismo de transformación de los recursos en bienes o servicios de la empresa, y el otro se constituye con actividades que son parte de la subsistencia al núcleo técnico.

### **Competencia Laboral**

Hernández en el desarrollo de su investigación cita al autor Mertens, (1998), quien manifiesta que la competencia laboral se muestra en necesidad de la evaluación tanto de los conocimientos obtenidos (conocer/ experiencia) y las habilidades y capacidades (saber ejecutar) implementadas por el trabajador, así como valorar la actitud de utilizar ambos indicadores para facilitar su desempeño laboral en situaciones constantes que se presentan como la solución inmediata a problemas de manera eficientemente y capaz de perdurar en el ambiente laboral cambiante y competidor.

### **Evaluación del desempeño laboral**

Sánchez y Calderón (2012) dentro de su investigación citó a los autores Mondy y Noe (2005), quienes enuncian que en el proceso para evaluar el desempeño laboral, es preciso que contribuya el área de Gestión del personal, considerando a tomar las distintas metodologías y aspectos para medir el rendimiento laboral: 1) como el Plan de la Gestión del personal, con la disponibilidad de datos que emitan el rendimiento y la promoción general,

fundamentalmente, de los directivos; 2) Recolección y selección, la evaluación del desempeño al ser clasificada serán de utilidad para pronosticar el desempeño de los vacantes del empleo; 3) Mejora de la Gestión del personal, indicar los problemas específicos de capacitación y competencia laboral de los trabajadores, de manera que ellos conozcan sus fortalezas laborales y disminuyan sus debilidades.

### **Indicadores de desempeño laboral**

#### **a) Productividad**

Lorenzo (2018) en el proceso de su investigación citó a los autores Robbins y Judge, quienes dicen que la productividad es un indicador analítico demasiado preponderante dentro del desempeño que puede presentar la empresa.

#### **b) Eficiencia**

Rojas y Valencia (2018) en el desarrollo de su investigación citó a los autores Fernández-Rios y Sánchez (1997), quienes establecen que la eficiencia es la muestra expresiva que tiende a medir la competencia o la forma de cómo se desenvuelve un proceso económico o persona que lo ejecuta, con el fin de lograr el objetivo que se ha trazado y en el que se utiliza muy poco los recursos.

#### **c) Logro de objetivos**

Robles (2012), expone que la obtención de objetivos se da con el ejercicio de la disciplina y la perseverancia en el que una persona

quiere lograr en una actividad o labor, donde se logra exitosamente el desempeño organizacional.

#### **1.2.4 Desempeño Laboral**

Según Francisco (2021), señala que planificación financiera consiste en la formulación de un presupuesto empresarial general (global) en el que para su elaboración se tiene que tomar en cuenta los recursos existentes que dispone la empresa para el desarrollo de sus actividades, enfocándolo a garantizar su viabilidad económica y poder conseguir los resultados financieros establecidos tanto a corto, mediano y largo plazo.

#### **Características de la planificación financiera**

Una principal característica que presente la planificación financiera es responder a la pregunta de dónde se encontrará la empresa dentro de un horizonte temporal en un futuro.

Por otro lado, el fruto de la planificación financiera radica en el plan financiero, pues, ello, representa un documento de vital importancia y que por medio de ello, se puede controlar las actividades o el negocio que realiza la empresa con las condiciones de liquidez, rentabilidad y solvencia, factores claves para determinar su permanencia en un largo plazo.

## **Objetivo de la planificación financiera**

Principalmente el objetivo que persigue es el de analizar la rentabilidad económica y financiera del plan de negocio, teniendo presente los siguientes aspectos:

- Inversión inicial.
- Los cortos reales.
- La necesidad de financiación del negocio.
- EL abanico de oportunidades para elegir la mejor opción.
- Proyectar los Estados Financieros.

## **Fases de la planificación financiera**

- a) Análisis de la situación actual.
- b) Definición de objetivos en el medio plazo.
- c) Definición de las estrategias.
- d) Evaluación de los resultados obtenidos.

### **1.2.5 Recursos Financieros**

Según Frederick (2019), señala que son todos aquellos recursos que dispone una empresa entre efectivo y activos los cuales presenta un cierto grado de liquidez, es decir, que tienen la capacidad de ser transformados en dinero en efectivo de disponibilidad inmediata. Entre los recursos que comprende podemos mencionar como, por ejemplo: depósitos bancarios, préstamos, cheques, entre otros.

Asimismo, los recursos financieros también pueden ser obtenidos por medio del aporte de capital de los socios, mercado de capitales y de entidades financieras.

### **Tipos de recursos financieros**

#### Recursos propios

Conocido también como patrimonio, los recursos propios que pertenecen en su totalidad demonio de la empresa, entre ella podemos mencionar lo siguiente:

- **Dinero en efectivo:** Es todo dinero que posee una empresa o organización, y que tiene la capacidad de poder utilizarse para invertirse.
- **Inversores:** Es aquella en la que las empresas participan socios o accionistas, quienes son los que facilitan el capital para que por medio de ella se generen los beneficios necesarios.
- **Utilidad y reserva:** Es aquel dinero que se genera a raíz de la comercialización de los bienes y los servicios.

#### **Recursos ajenos**

Son aquellos que no provienen de un capital propio de la empresa, sino que, son de fuente externa, es decir, son obligaciones de pago, y entre estos recursos podemos mencionar lo siguiente:

- ✓ Préstamos de acreedores y proveedores: Aquellos recursos financieros que tienen capacidad de generar liquidez para ser utilizado por la empresa.
- ✓ Créditos bancarios o privados: Son recursos utilizados para generar nuevas inversiones por parte de la empresa.
- ✓ Emisión de valores: Son acciones, bonos, títulos públicos entre otros.

### **Importancia de los recursos financieros**

La importancia que presentan los recursos financieros es que representa un recurso vital y esencial para la organización, toda vez que por medio de ella se podrán alcanzar los objetivos. Los recursos permiten el crecimiento y el desarrollo de las organizaciones.

### **Ejemplos de recursos financieros**

- Dinero en efectivo.
- Ganancias de los productos y servicios realizados.
- Aportaciones de socios y accionistas.
- Acciones, bonos y títulos.
- Utilidades.
- Créditos.
- Subvenciones del Estado.

### 1.3 Definición de términos básicos

#### a) **Actividad laboral**

Es el desempeño efectivo respecto a una determinada tarea productiva, relacionada al cumplimiento de un periodo de trabajo establecido o asignado para una persona. (Pacheco, 2022)

#### b) **Capacidad**

Relacionado a la posibilidad o idoneidad de algo o de alguien para llevar a cabo una labor encomendada. (Editorial Etecé, 2021)

#### c) **Competencia**

Es la capacidad de poder demostrar el desarrollo o la realización de una determinada actividad con resultados positivos. (GestioPolis, 2002)

#### d) **Conducta**

Referido al comportamiento de la persona que engloba una serie de acciones que son puestas en prácticas por el ser humano. (Peiró, 2021).

#### e) **Conocimiento**

Es aquella información y habilidades que adquieren las personas por medio de las capacidades mentales. (Marín, 2021).



**f) Experiencia Laboral**

Referido a la cantidad de aprendizaje que es adquirido por las personas a través de las vivencias relacionadas directamente al desarrollo o ejecución de trabajos que se hayan realizados previamente. (Frederick, 2021).

**g) Gestión Financiera**

Pertenece a una de las ramas de las ciencias empresariales que tiene como finalidad en analizar la forma de obtener e utilizar de manera óptima los recursos de la compañía en el desarrollo de sus actividades. (Westreicher, 2020)

**h) Riesgo Financiero**

Es aquella probabilidad de que se pueda producir un acontecimiento negativo que provoque pérdidas financieras hacia una empresa. (Ludeña, 2021).

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de la hipótesis**

#### **2.1.1 Hipótesis general**

El conocimiento financiero influye positivamente en el desempeño laboral del personal del Hotel de Oro Verde Iquitos en el periodo 2023.

#### **2.1.2 Hipótesis específicas**

- a) El nivel de conocimiento financiero que presenta el personal del Hotel Oro Verde de Iquitos en el periodo 2023 es medio.
- b) El desempeño laboral que presenta el personal del Hotel Oro Verde de Iquitos en el periodo 2023 es regular.

### **2.2 Variables y su operacionalización**

#### **2.2.1 Variable**

V<sub>1</sub>: Conocimiento financiero.

V<sub>2</sub>: Desempeño laboral.

## 2.2.2 Operacionalización de variables

Nombre de variable	Definición conceptual	Tipo	Indicador	Escala de medición	Categoría	Valores de categoría	Medición de verificación
Conocimiento financiero	Se relaciona con la aprehensión, comprensión e interpretación adecuado de los conceptos esenciales sobre finanzas en el marco de sus productos. (Ramos et al., s.f).	Cuantitativo	Planificación financiera	Ordinal	Nunca	1	Cuestionario
					Casi Nunca	2	
			Créditos Financieros		A veces	3	
					Casi Siempre	4	
		Administración de los Recursos Financieros		Siempre	5		
Desempeño laboral	Es el aporte que se obtiene al trabajar en la empresa a través de las distintas competencias y labores que son llevadas a cabo en un determinado tiempo. Se caracteriza por las conductas que ejecutan cada uno de los trabajadores con la finalidad de que contribuyan con el desarrollo y eficacia empresarial. (Palaci, 2005)	Cuantitativo	Competencia Laboral	Ordinal	Nunca	1	Cuestionario
					Casi Nunca	2	
					Casi Siempre	4	
			Productividad		Siempre	5	

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo y diseño

La pesquisa es de tipo cuantitativo.

Al respecto, Hernández *et al.* (2014), indican que, la presente investigación es cuantitativa ya que determina que el conocimiento al ser objetivo, y en causa de un proceso deductivo, se tienen que demostrar la hipótesis previamente formulada mediante la evaluación numérica y el estudio descriptivo inferencial.

Por su intervención, es de diseño no experimental.

Al respecto, Hernández *et al.* (2014), indican que la presente investigación es de diseño no experimental ya que en su desarrollo no se manipula intencionadamente las variables a estudiar, tratándose de una investigación en el que no se manipula deliberadamente la variable independiente para ver su resultado sobre otra variable.

Por su alcance, es de tipo descriptivo-correlacional

Al respecto, Hernández *et al.* (2014), manifiesta este tipo de investigación específica, las particularidades, las propiedades y los complementos, como en este caso se hace estudio y análisis de dos variables en la realidad.

Además, Al respecto, Hernández *et al.* (2014), manifiestan que el tipo de investigación correlacional posee el objetivo de conocer cómo se relaciona o el tipo de vínculo que pueda hallarse entre 2 o demás variables que se estudia.

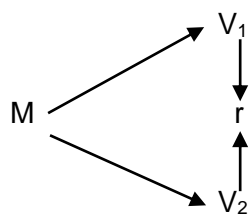
Por su número de mediciones, es de tipo transversal.

Al respecto Hernández *et al.* (2014), manifiesta que los diseños investigativos transeccional o transversal tiene el objetivo de representar las variables y analizar su comportamiento y correlación en un determinado tiempo.

Por su planificación en la adquisición de datos, es una investigación prospectiva.

A razón, Álvarez (2020), indica que la presente investigación es prospectiva ya que el hecho que se estudia tiene el origen en el presente y consecuencia en un futuro.

En ese sentido, la investigación presenta el siguiente esquema de estudio:



Donde:

M = Muestra del estudio.

V<sub>1</sub>= Conocimiento financiero.

V<sub>2</sub>= Desempeño laboral.

R = Relación entre la V<sub>1</sub> y V<sub>2</sub>

## **3.2 Diseño muestral**

### **3.2.1 Población de estudio**

Para la pesquisa, hemos considerado la representación del universo de estudio por todos los trabajadores administrativos y operativos que laboran en la actualidad en el Hotel Oro Verde de Iquitos en el periodo 2023.

### **3.2.2 Tamaño de población de estudio**

Para la pesquisa, hemos considerado que la población de estudio, fue representado por todos los trabajadores que en la actualidad vienen laborando de manera ininterrumpida en las diferentes actividades que desarrolla el Hotel Oro Verde de Iquitos en el periodo 2023, y de acuerdo a la consulta realizada, señalaron que cuentan con un total de 15 personas.

### **3.2.3 Muestra o selección de la muestra**

Para la pesquisa, la muestra fue representado por el total de la población de estudio, el cual ha sido identificada en 15 trabajadores entre administrativos y operativos que laboran en el Hotel Oro Verde de Iquitos en el periodo 2023.

### **3.2.4 Criterio de selección**

Criterio de inclusión:

Para el criterio de inclusión, se ha considerado a todos los trabajadores de la empresa Hotel Oro Verde de Iquitos, sean de ambos sexos, tomando todas

las edades disponibles, y sin excepción de tiempo que llevan laborando en la empresa.

Criterio de exclusión:

Para el criterio de exclusión, se ha considerado a todos los trabajadores de la empresa Hotel Oro Verde de Iquitos que por diferentes motivos no se encuentran laborando actualmente, pudiendo ser por: comisión de servicios, descanso médico, inasistencia injustificada, vacaciones.

### **3.3 Procedimientos de recolección de datos**

En el desarrollo de la presente pesquisa hemos utilizados la técnica de la encuesta, porque a través de ella se logró establecer una relación directa con todos los participantes (trabajadores), a quienes se le formularon una serie de preguntas sobre el tema, con el propósito de que las respuestas brinden información sobre la manera de como perciben la realidad en cuanto al conocimiento que poseen en temas financieros y de que, manera influyen en el desempeño laboral.

#### **3.3.1 Instrumento**

En el desarrollo de la presente pesquisa se empleó como instrumento el cuestionario de preguntas resueltas por la naturaleza del estudio, dicho instrumento ha permitido la recolección de los datos de manera directa, en situ y de fuente primaria, es decir, proveniente de los mismos trabajadores del Hotel Oro Verde, donde la información ya recolectada fue procesada y analizada con la finalidad de cumplir con los objetivos establecidos y validar

además las hipótesis planteadas; asimismo, nuestro instrumento comprendió una escala de medición de tipo Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)

También, el instrumento fue validado a través del juicio de tres (3) profesionales expertos conocedores del tema, quienes tuvieron la responsabilidad de evaluar las preguntas y como resultado de la misma, consideraron que es viable su aplicación.

### **3.4 Procesamiento y análisis de los datos**

- Se solicitó a la empresa Hotel Oro Verde el permiso para aplicar la herramienta de recolección de datos.
- Se entrevistó a cada uno de los participantes (personal), lo que permitió explicarles la dinámica de la reunión.
- La información recolectada fue centralizada y analizada mediante el programa informático de Excel.
- La información analizada fue tabulada, y los resultados obtenidos fueron expuestos en tablas y figuras para una mejor comprensión.
- Para el análisis estadístico, se empleó el software del SPSS v25.

### **3.5 Aspectos éticos**

- Se utilizó las normas de referencias, propuestos por la American Psicológica Association (APA)
- Se solicitó permiso al Gerente Administrativo de la empresa Hotel Oro Verde de Iquitos.



- La información extraída fue custodiada en todo momento, y solo se utilizó para los fines académicos, respetando siempre la confidencialidad.
- Se reconocieron la autoría intelectual de las teorías y definiciones de todos los autores que se utilizaron en el desarrollo de la investigación.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

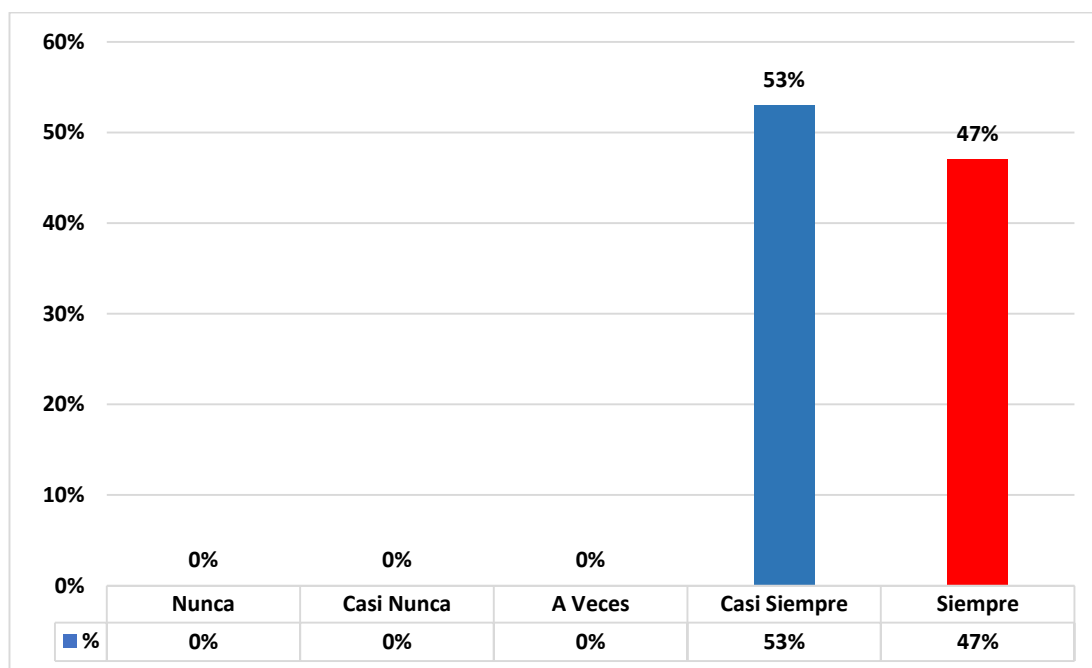
### 4.1 Resultado Sobre La Variable: Conocimiento Financiero

**Tabla 1 Planifica financieramente las actividades que desarrolla en la empresa**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	8	53,33
5	Siempre	7	46,67
		15	100.00

**Fuente:** Cuestionario de preguntas.

**Figura 1 Planifica financieramente las actividades que desarrolla en la empresa**



**Fuente:** : Tabla 1.

**Elaboración:** : Propia.

Los resultados a la pregunta 1 revelan que, el 53% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre planifican financieramente las

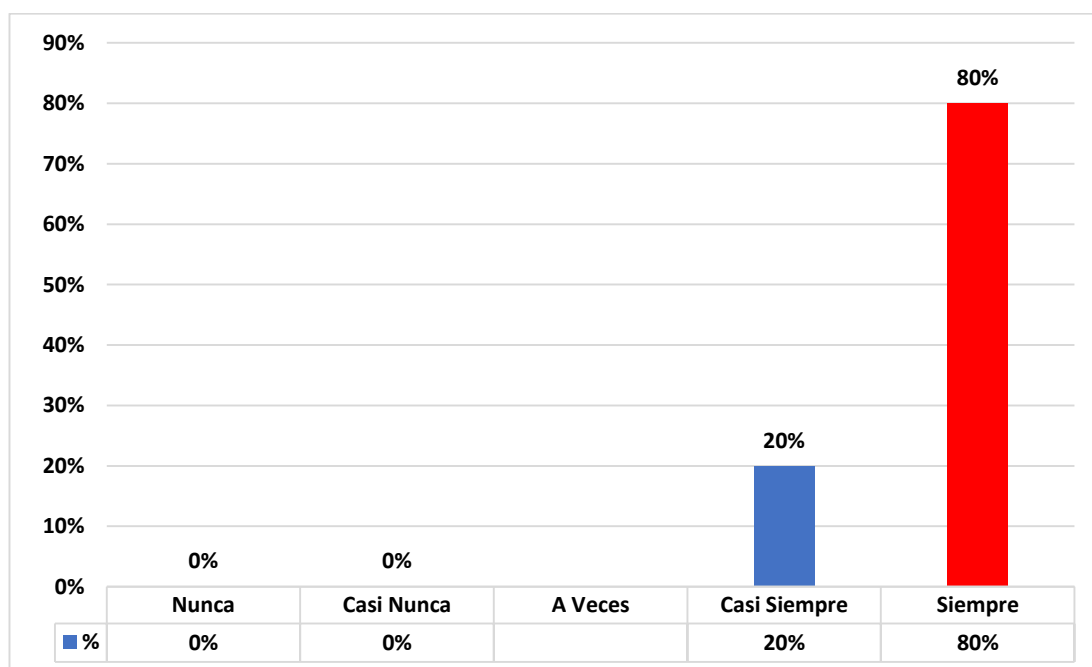
actividades que desarrollan en la empresa, de otro lado, el 47% de dicho personal refieren que siempre planifican financieramente las actividades que desarrollan.

**Tabla 2 La planificación financiera es una herramienta clave para la gestión financiera**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	3	20,00
5	Siempre	12	80,00
		15	100.00

**Fuente:** Cuestionario de preguntas.

**Figura 2 La planificación financiera es una herramienta clave para la gestión financiera**



**Fuente:** : Tabla 2.

**Elaboración:** : Propia.

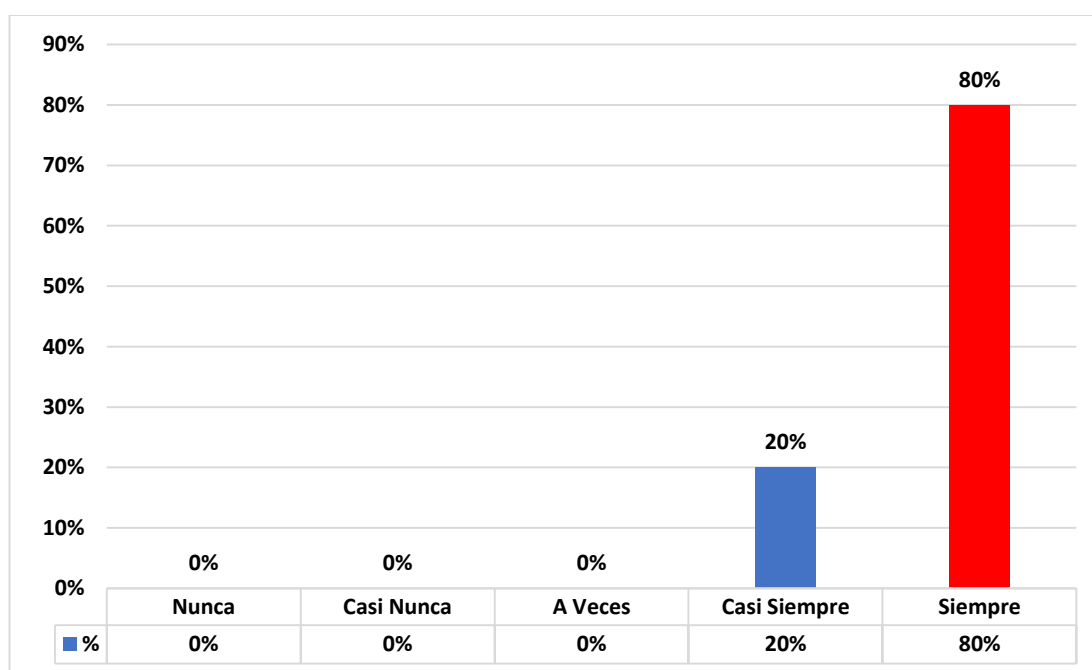
Los resultados a la pregunta 2 revelan que, el 20% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre la planificación financiera es una herramienta clave para la gestión financiera, de otro lado, el 80% de dicho personal refieren que siempre consideran que planifican financiera es una herramienta clave en la gestión.

**Tabla 3 La planificación financiera permite optimizar el rendimiento financiero de la empresa**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	3	20.00
5	Siempre	12	80.00
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 3 La planificación financiera permite optimizar el rendimiento financiero de la empresa**



Fuente: : Tabla 3.

Elaboración: : Propia.

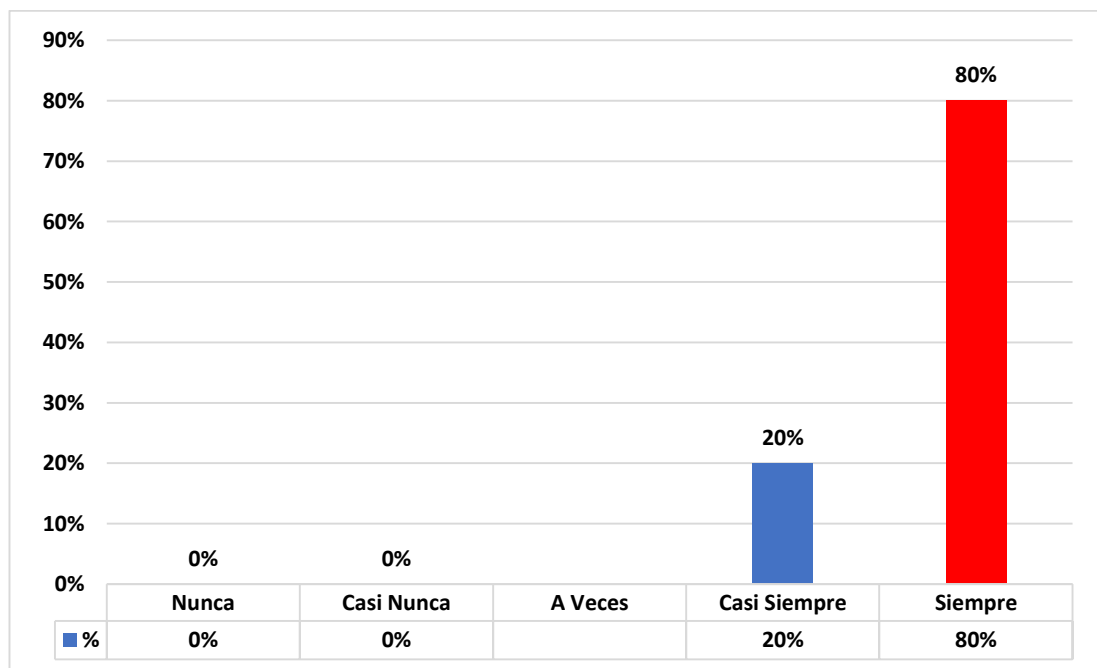
Los resultados a la pregunta 3 revelan que, el 20% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre la planificación financiera permite optimizar el rendimiento financiero de la empresa, de otro lado, el 80% de dicho personal refieren que siempre la planificación financiera permite optimizar el rendimiento financiero.

**Tabla 4 La planificación financiera permite el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	3	20.00
5	Siempre	12	80.00
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 4 La planificación financiera permite el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa**



Fuente: : Tabla 4.

Elaboración: : Propia.

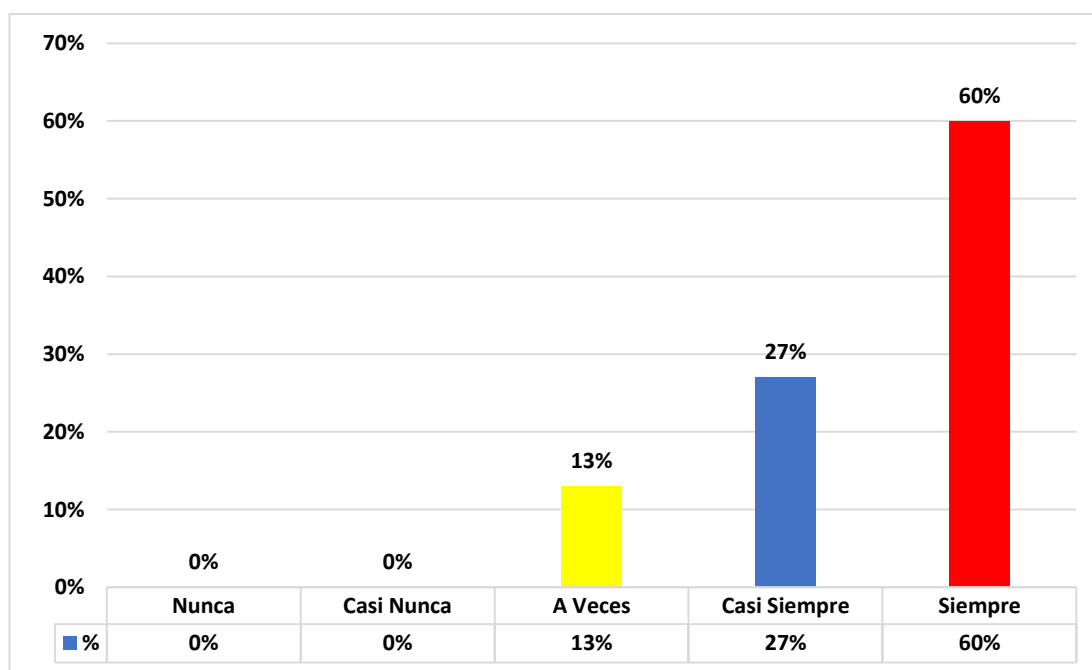
Los resultados a la pregunta 4 revelan que, el 20% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre la planificación financiera permite el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa, de otro lado, el 80% de dicho personal refieren que siempre la planificación financiera permite el cumplimiento de los objetivos.

**Tabla 5 La ausencia de un plan financiero generaría riesgos en el cumplimiento de las metas de la empresa**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	2	13,33
4	Casi Siempre	4	26,67
5	Siempre	9	60,00
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 5 La ausencia de un plan financiero generaría riesgos en el cumplimiento de las metas de la empresa**



Fuente: : Tabla 5.

Elaboración: : Propia.

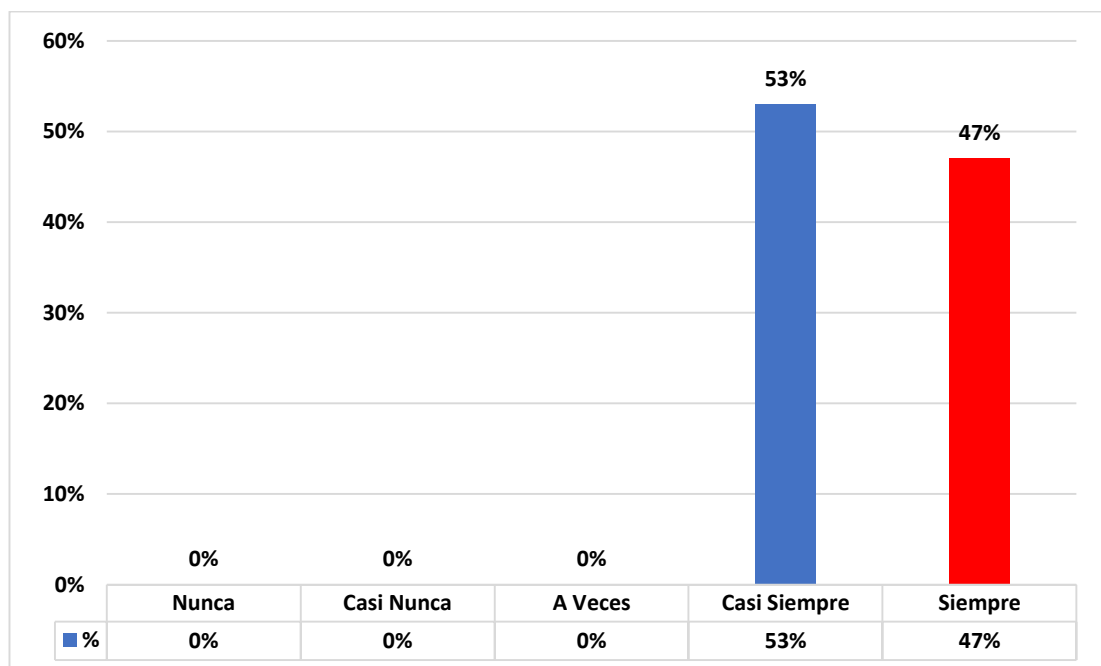
Los resultados a la pregunta 5 revelan que, el 13% del personal que ha sido encuestado señalan que a veces la ausencia de un plan financiero generaría riesgos en el cumplimiento de las metas de la empresa, de otro lado, el 27% de dicho personal refieren que casi siempre la ausencia de un plan financiero generaría riesgos en el cumplimiento de metas, y un 60% manifiestan que siempre un plan financiero generaría riesgos en las metas.

**Tabla 6 Los créditos financieros son necesarios para el desarrollo de las actividades operativas de la empresa**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	8	53,33
5	Siempre	7	46,67
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 6 Los créditos financieros son necesarios para el desarrollo de las actividades operativas de la empresa**



Fuente: : Tabla 6.

Elaboración: : Propia.

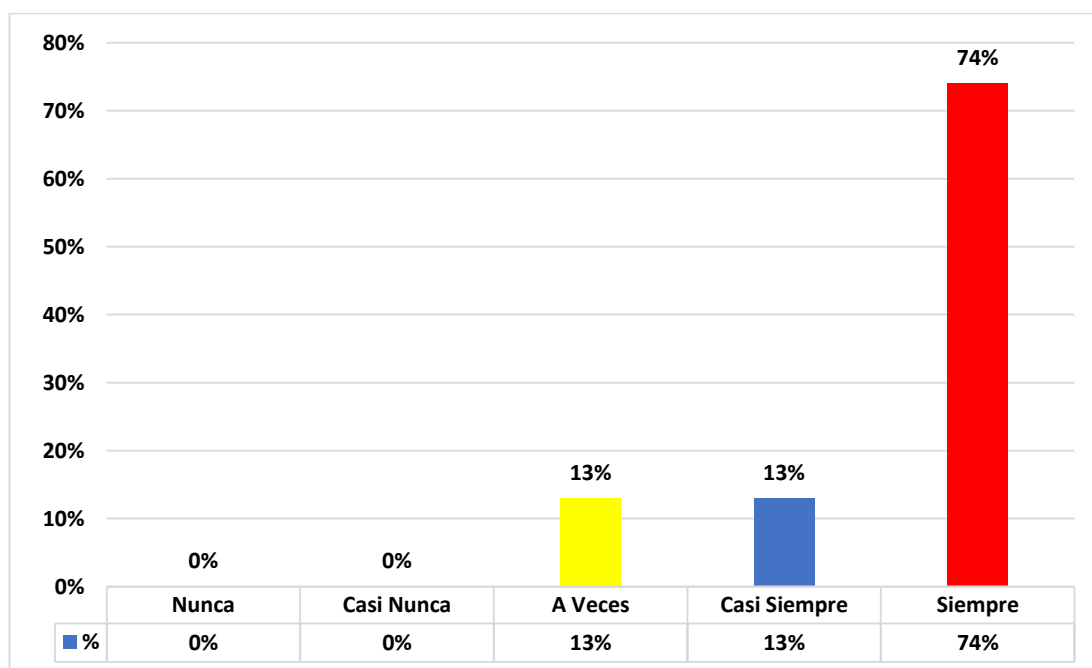
Los resultados a la pregunta 6 revelan que, el 53% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre los créditos financieros son necesarios para el desarrollo de las actividades operativas de la empresa, de otro lado, el 47% de dicho personal refieren que siempre los créditos financieros son necesarios en el desarrollo de las actividades.

**Tabla 7 La empresa debería evaluar la tasa de interés para aceptar un crédito financiero**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	2	13,33
4	Casi Siempre	2	13,33
5	Siempre	11	73,33
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 7 La empresa debería evaluar la tasa de interés para aceptar un crédito financiero**



Fuente: : Tabla 7.

Elaboración: : Propia.



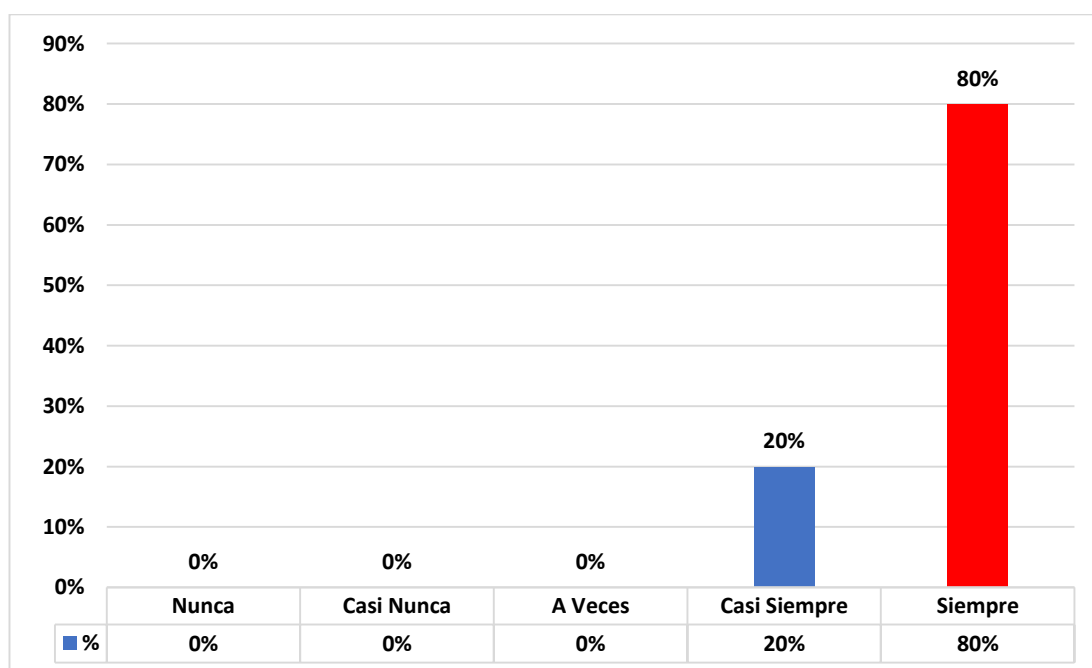
Los resultados a la pregunta 7 revelan que, el 13% del personal que ha sido encuestado señalan que a veces la empresa debería evaluar la tasa de interés para aceptar un crédito financiero, de igual manera, el 13% de dicho personal refieren que casi siempre la empresa debería evaluar la tasa de interés para poder aceptar un crédito, y un 74% manifiestan que siempre la empresa debería evaluar las tasas de intereses antes de aceptar un crédito.

**Tabla 8 La empresa debería evaluar el tiempo de pago para aceptar un crédito financiero**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	3	20,00
5	Siempre	12	80,00
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 8 La empresa debería evaluar el tiempo de pago para aceptar un crédito financiero**



Fuente: : Tabla 8.

Elaboración: : Propia.

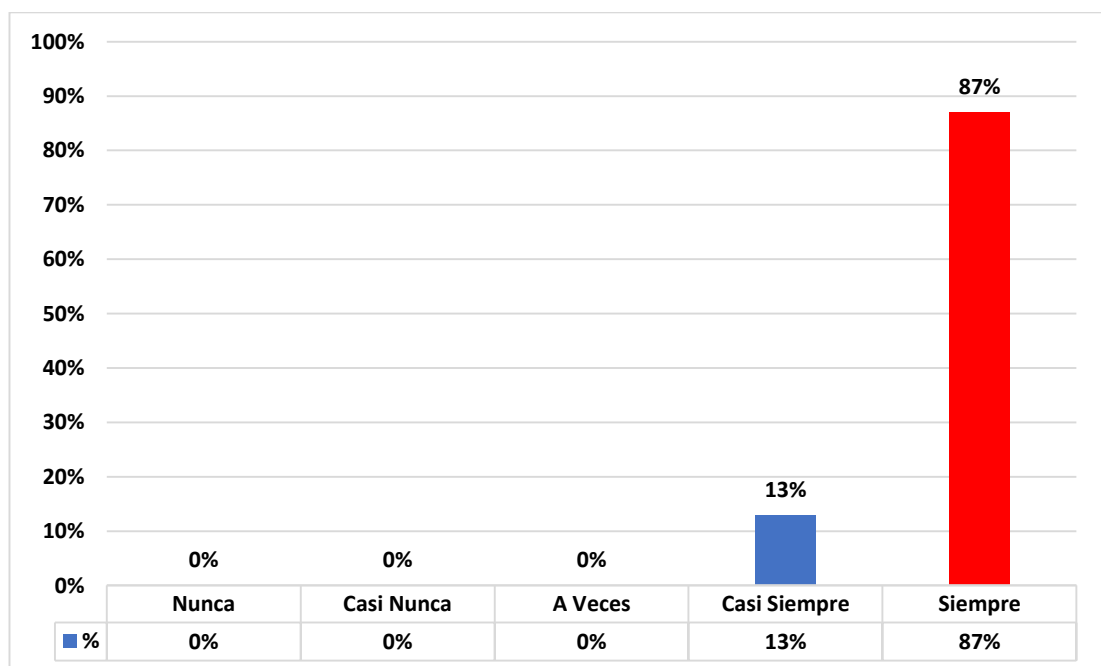
Los resultados a la pregunta 8 revelan que, el 20% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre la empresa debería evaluar el tiempo de pago para aceptar un crédito financiero, de otro lado, el 80% de dicho personal refieren que siempre la empresa debe evaluar el tiempo a pagar si aceptará un crédito.

**Tabla 9 La empresa debería evaluar los productos financieros de todas las entidades financieras para solicitar un préstamo**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	2	13,33
5	Siempre	13	86,67
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 9 La empresa debería evaluar los productos financieros de todas las entidades financieras para solicitar un préstamo**



Fuente: : Tabla 9.

Elaboración: : Propia.

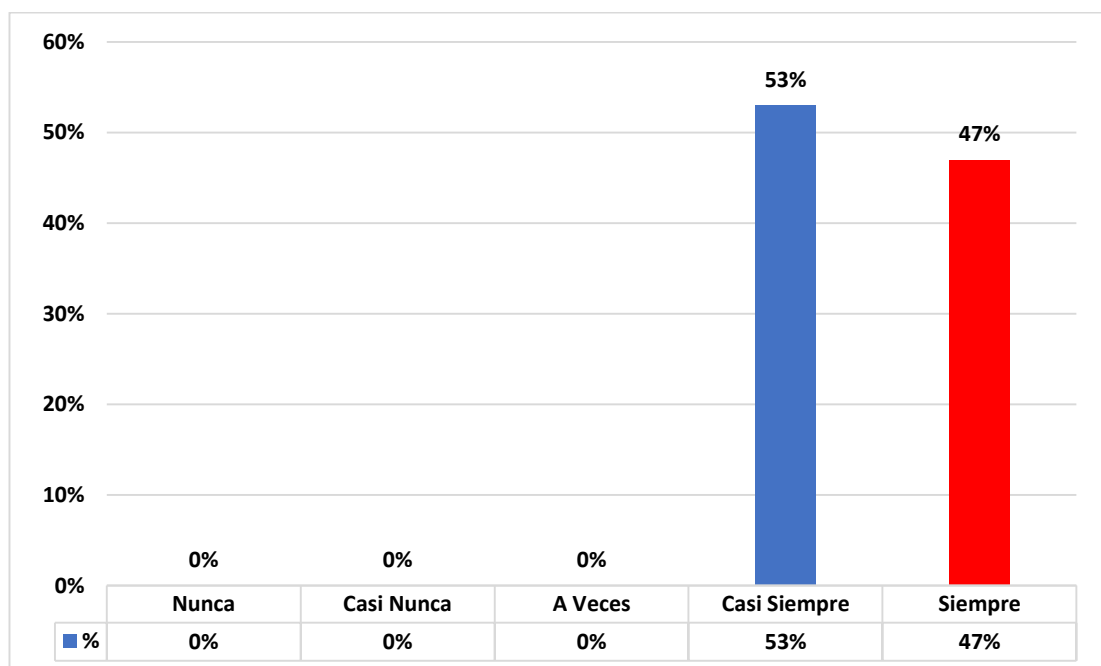
Los resultados a la pregunta 9 revelan que, el 13% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre la empresa debería evaluar los productos financieros de todas las entidades financieras para solicitar un préstamo, de otro lado, el 87% de dicho personal refieren que siempre la empresa debe evaluar los productos financieros de todas las entidades financieras.

**Tabla 10 La empresa utiliza los créditos financieros para invertir en el desarrollo de sus actividades**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	8	53,33
5	Siempre	7	46,67
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 10 La empresa utiliza los créditos financieros para invertir en el desarrollo de sus actividades**



Fuente: : Tabla 10.

Elaboración: : Propia.

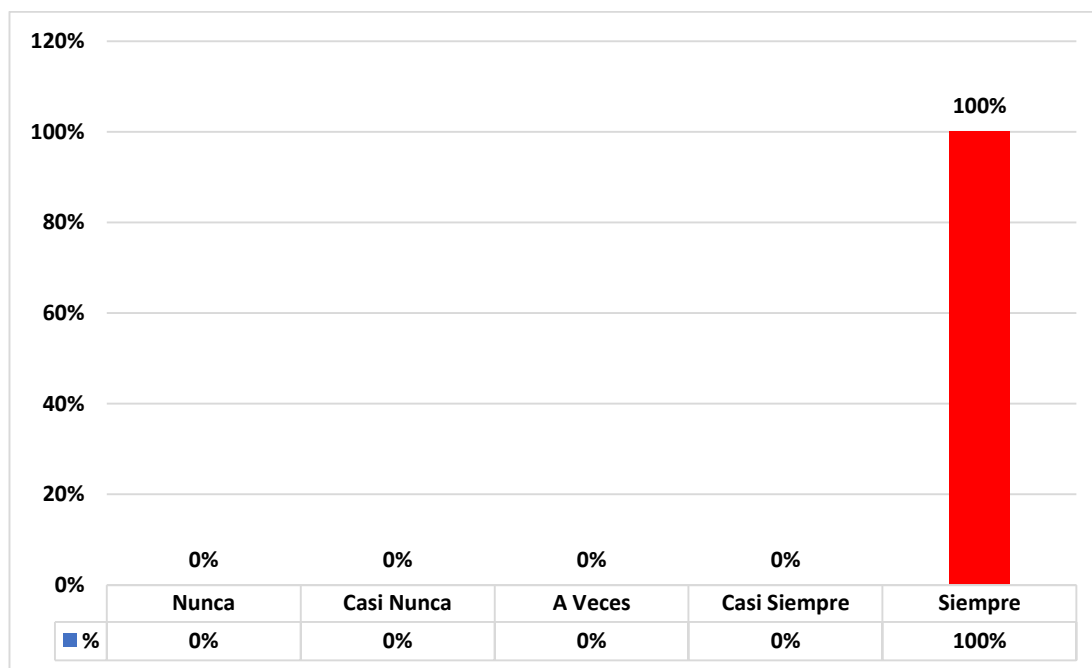
Los resultados a la pregunta 10 revelan que, el 53% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre la empresa utiliza los créditos financieros para invertir en el desarrollo de sus actividades, de otro lado, el 47% de dicho personal refieren que siempre la empresa utiliza los créditos financieros para realizar inversiones en sus actividades.

**Tabla 11 La empresa administra correctamente sus recursos Financieros**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	0	0.00
5	Siempre	15	100.00
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 11 La empresa administra correctamente sus recursos financieros**



Fuente: : Tabla 11.

Elaboración: : Propia.

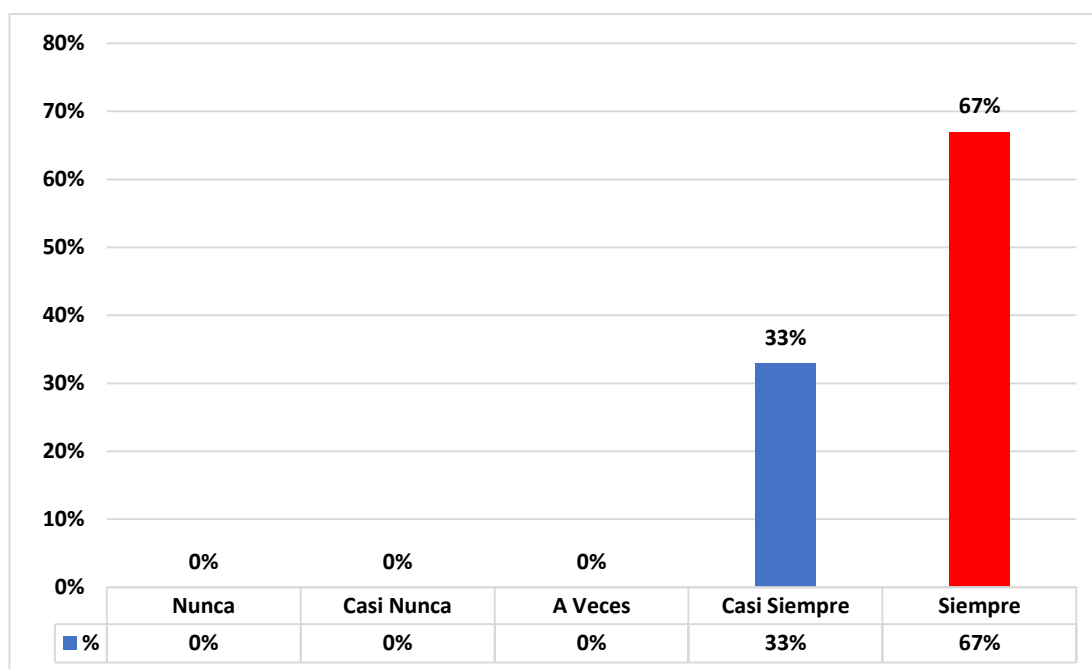
Los resultados a la pregunta 11 revelan que, el 100% del personal que ha sido encuestado señalan que siempre la empresa administra correctamente sus recursos financieros.

**Tabla 12 La empresa controla correctamente sus recursos financieros**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	5	33,33
5	Siempre	10	66,67
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 12 La empresa controla correctamente sus recursos financieros**



Fuente: : Tabla 12.

Elaboración: : Propia.

Los resultados a la pregunta 12 revelan que, el 33% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre la empresa controla correctamente sus

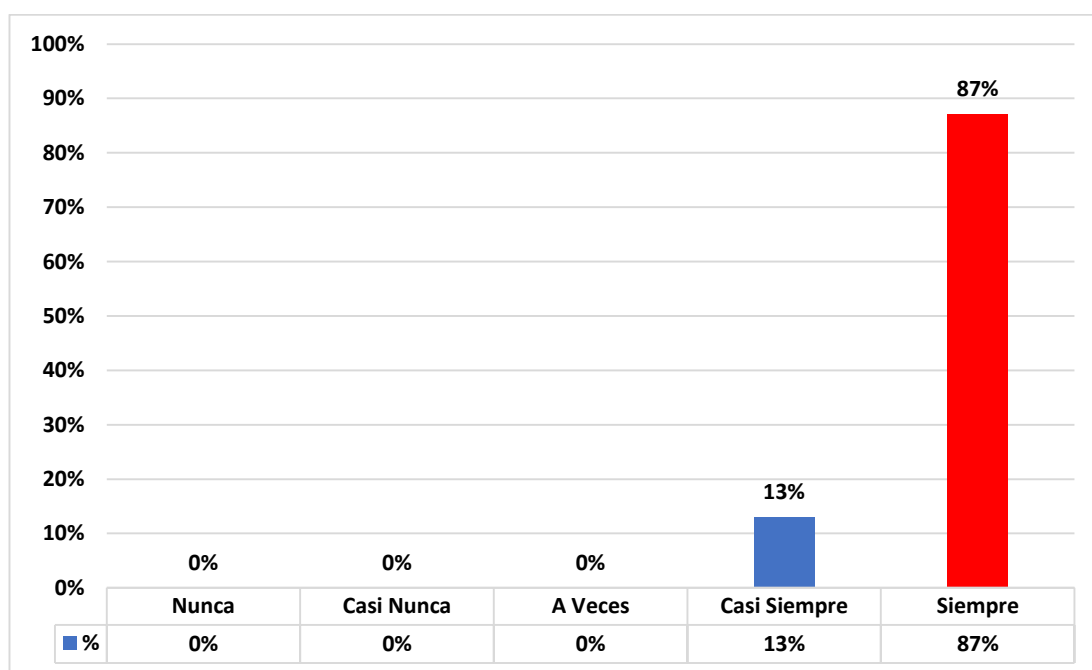
recursos financieros, de otro lado, el 67% de dicho personal refieren que siempre la empresa controla de manera correcta sus recursos.

**Tabla 13 La empresa organiza correctamente el uso de sus recursos financieros**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	2	13,33
5	Siempre	13	86,67
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 13 La empresa organiza correctamente el uso de sus recursos financieros**



Fuente: : Tabla 13.

Elaboración: : Propia.

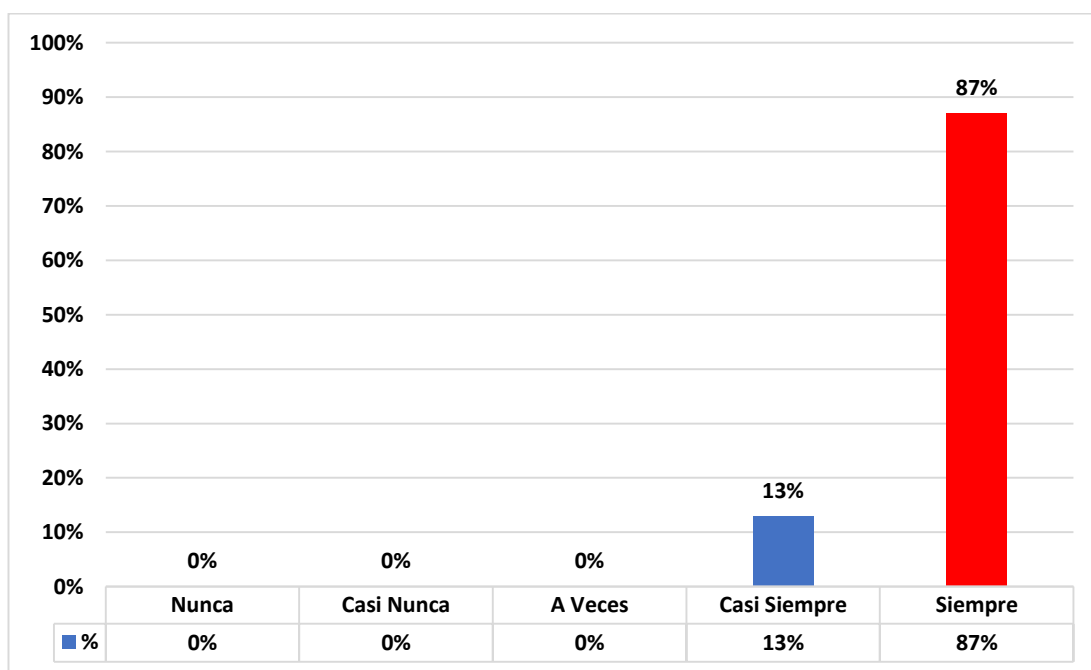
Los resultados a la pregunta 13 revelan que, el 13% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre la empresa organiza correctamente el uso de recursos financieros, de otro lado, el 87% de dicho personal refieren que siempre la empresa organiza de manera correcta sus recursos.

**Tabla 14 La empresa realiza un seguimiento continuo sobre el destino que se les da a los recursos financieros**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	2	13,33
5	Siempre	13	86,67
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 14 La empresa realiza un seguimiento continuo sobre el destino que se les da a los recursos financieros**



Fuente: : Tabla 14.

Elaboración: : Propia.

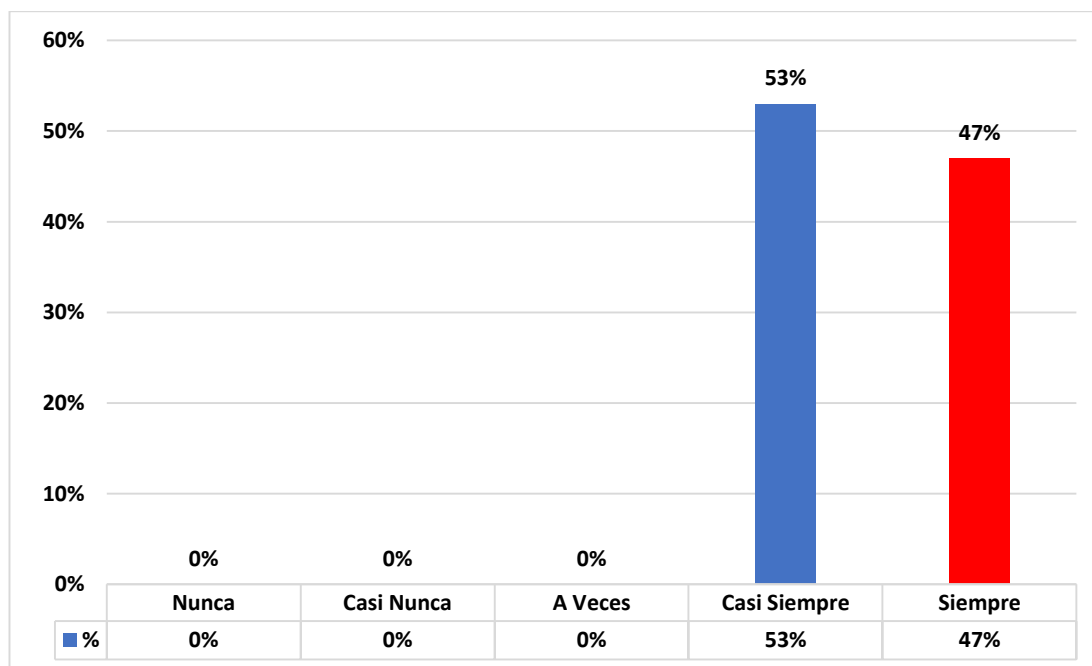
Los resultados a la pregunta 14 revelan que, el 13% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre la empresa realiza un seguimiento continuo sobre el destino que se les da a los recursos financieros, de otro lado, el 87% de dicho personal refieren que siempre la empresa realiza un seguimiento de forma continua en relación al destino de los recursos.

**Tabla 15 El personal utiliza adecuadamente los recursos financieros de la empresa**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	8	53,33
5	Siempre	7	46,67
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 15 El personal utiliza adecuadamente los recursos financieros de la empresa**



Fuente: : Tabla 15.

Elaboración: : Propia.

Los resultados a la pregunta 15 revelan que, el 53% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre el personal utiliza adecuadamente los recursos financieros de la empresa, de otro lado, el 47% de dicho personal refieren que siempre utilizan de manera adecuada los recursos financieros.



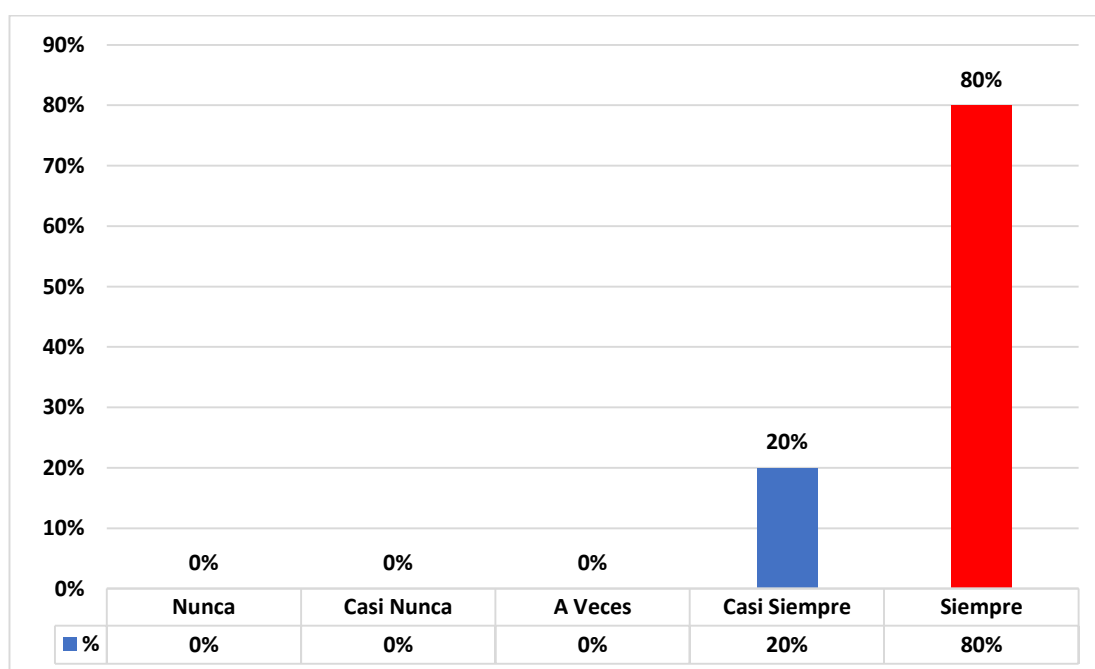
## 4.2 Resultado Sobre La Variable: Desempeño Laboral

**Tabla 16 Soy más competente trabajando de manera individual**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	3	20.00
5	Siempre	12	80,00
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 16 Soy más competente trabajando de manera individual**



Fuente: : Tabla 16.

Elaboración: : Propia.

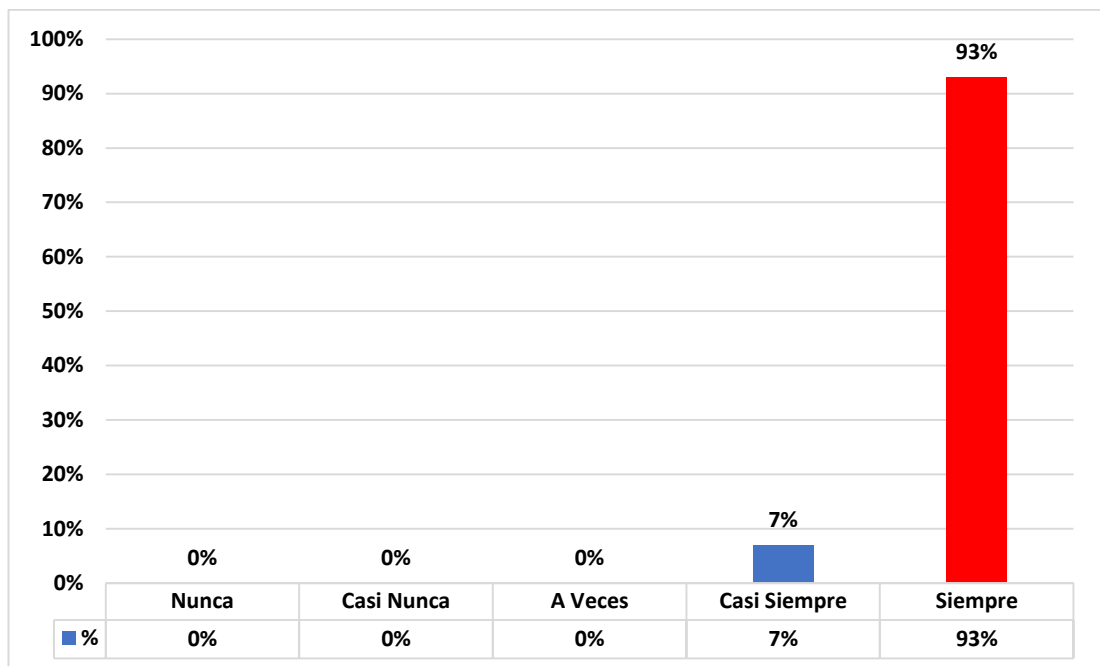
Los resultados a la pregunta 16 revelan que, el 20% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre son más competentes trabajando de manera individual, de otro lado, el 80% de dicho personal refieren que siempre son más competentes cuando trabajan de forma individual.

**Tabla 17 Soy más competente trabajando en equipo**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	1	6,67
5	Siempre	14	93,33
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 17 Soy más competente trabajando en equipo**



Fuente: : Tabla 17.

Elaboración: : Propia.

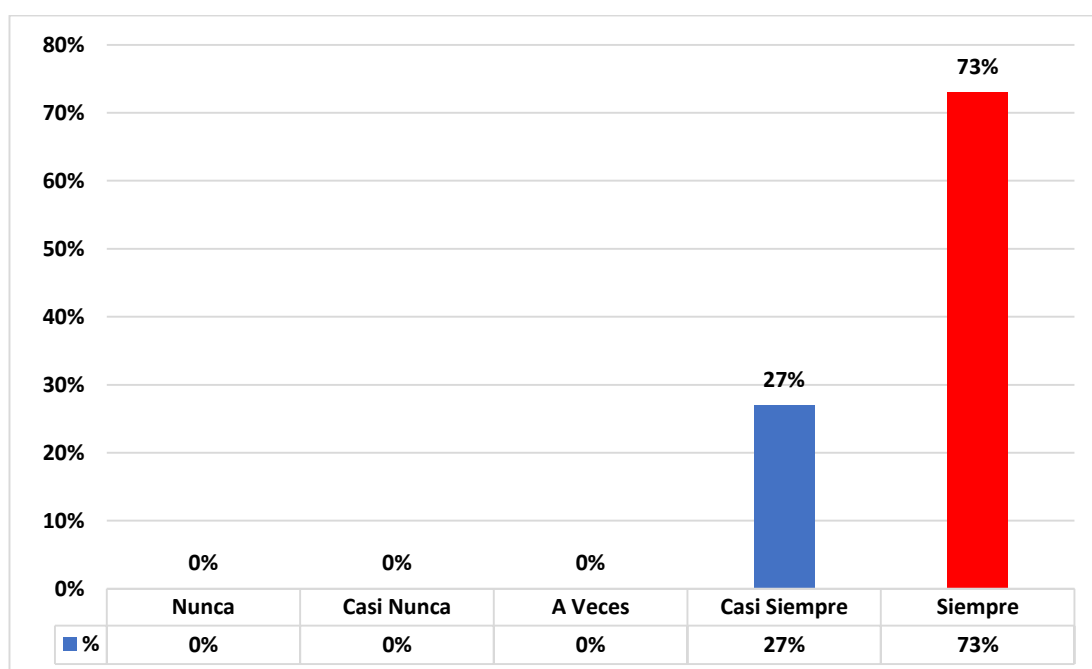
Los resultados a la pregunta 17 revelan que, el 7% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre son más competentes trabajando en equipo, de otro lado, el 93% de dicho personal refieren que siempre son más competentes cuando trabajan en equipo.

**Tabla 18 Desarrollo mejor mis habilidades trabajando de manera Individual**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	4	26,67
5	Siempre	11	73,33
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 18 Desarrollo mejor mis habilidades trabajando de manera individual**



Fuente: : Tabla 18.

Elaboración: : Propia.

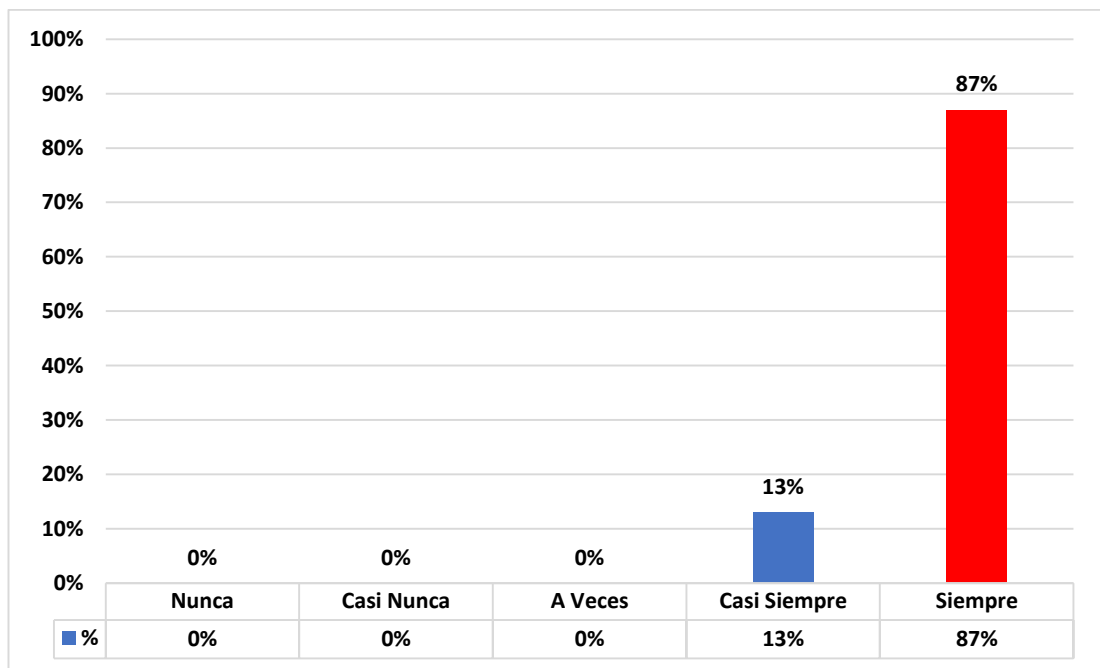
Los resultados a la pregunta 18 revelan que, el 27% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre desarrollan mejor sus habilidades cuando trabajan de manera individual, de otro lado, el 73% de dicho personal refieren que siempre desarrollan sus habilidades trabajando de forma individual.

**Tabla 19 Desarrollo mejor mis habilidades trabajando en equipo**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	2	13,33
5	Siempre	13	86,67
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 19 Desarrollo mejor mis habilidades trabajando en equipo**



Fuente: : Tabla 19.

Elaboración: : Propia.

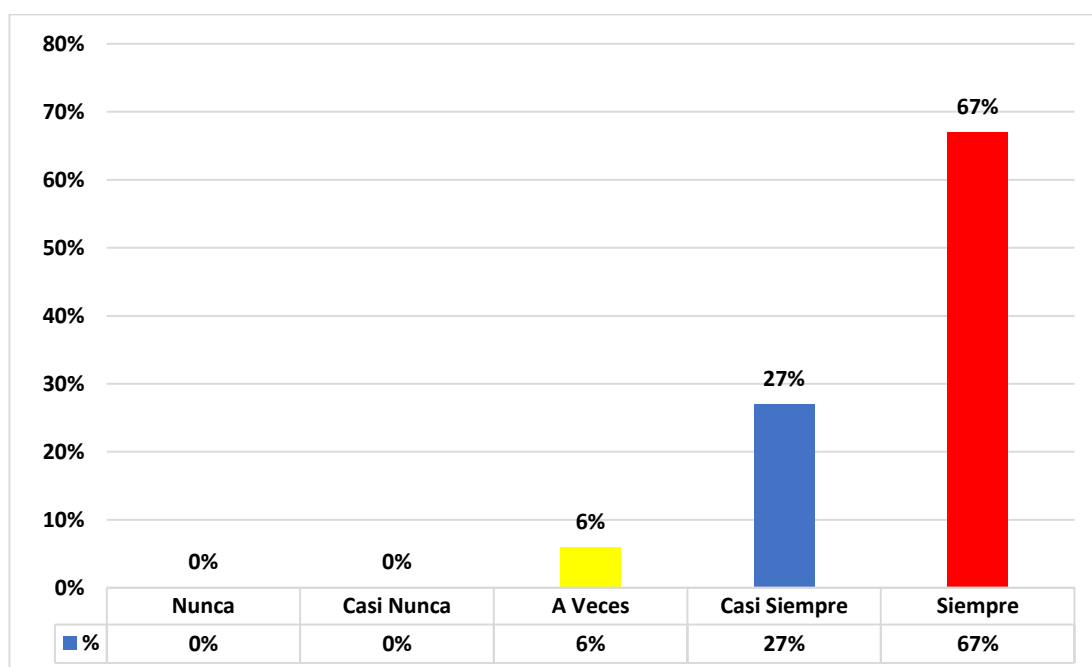
Los resultados a la pregunta 19 revelan que, el 13% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre desarrollan mejor sus habilidades cuando trabajan en equipo, de otro lado, el 83% de dicho personal refieren que siempre desarrollan mejor sus habilidades trabajando en equipo.

**Tabla 20 Mis conocimientos me permiten ser más competitivo**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0,00
2	Casi Nunca	0	0,00
3	A Veces	1	6,67
4	Casi Siempre	4	26,67
5	Siempre	10	66,67
		15	100,00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 20 Mis conocimientos me permiten ser más competitivo**



Fuente: : Tabla 20.

Elaboración: : Propia.

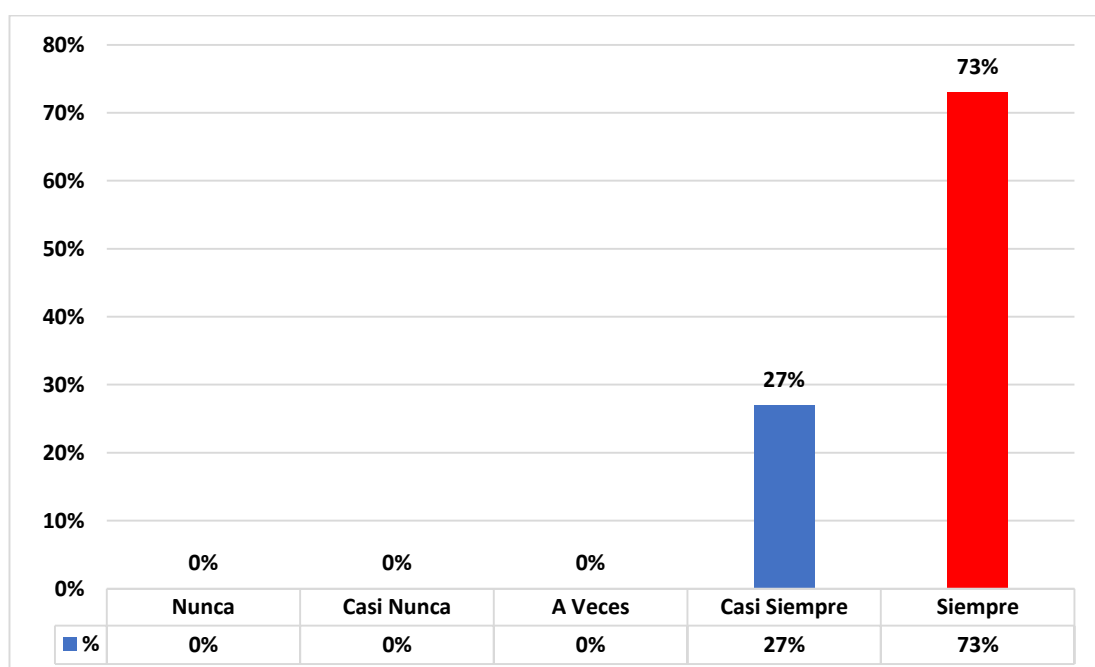
Los resultados a la pregunta 20 revelan que, el 13% del personal que ha sido encuestado señalan que a veces sus conocimientos le permiten ser más competitivo, de otro lado, el 27% de dicho personal refieren que casi siempre sus conocimientos le permiten ser competente, y un 67% manifiestan que siempre sus conocimientos hacen que sean más competitivos.

**Tabla 21 Planifico mis actividades para ser más eficiente**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	4	26,67
5	Siempre	11	73,33
		15	100.00

**Fuente:** Cuestionario de preguntas.

**Figura 21 Planifico mis actividades para ser más eficiente**



**Fuente:** : Tabla 21.

**Elaboración:** : Propia.

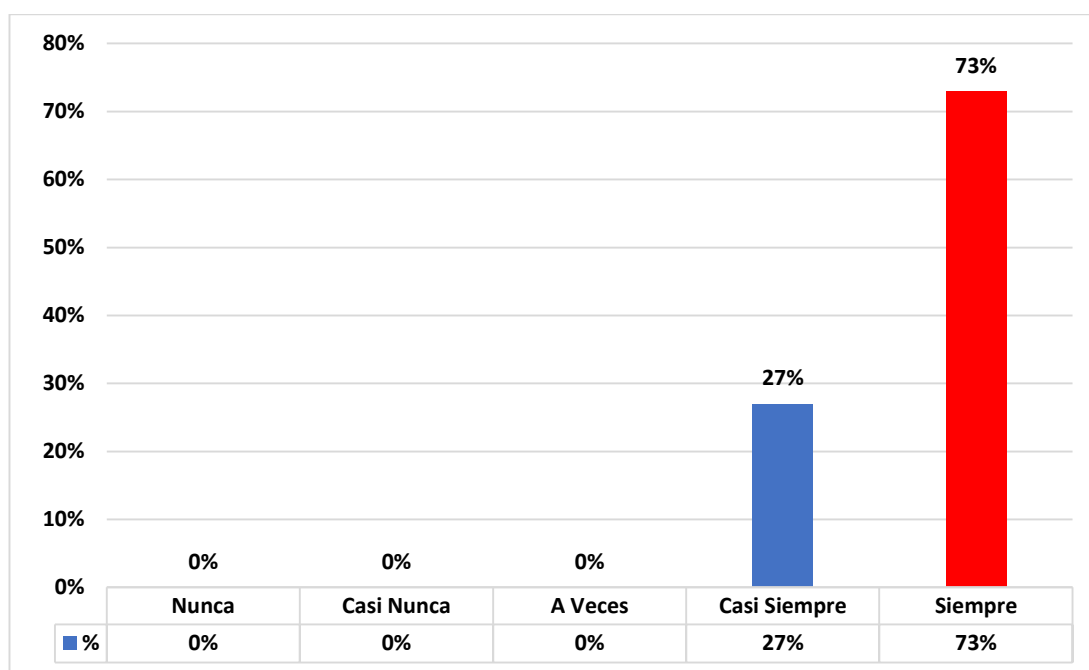
Los resultados a la pregunta 21 revelan que, el 27% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre planifican sus actividades para ser más eficiente, de otro lado, el 73% de dicho personal refieren que siempre planifican sus actividades para volverse más eficientes.

**Tabla 22 Organizo mis tareas para cumplir con mis objetivos**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	4	26,67
5	Siempre	11	73,33
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 22 Organizo mis tareas para cumplir con mis objetivos**



Fuente: : Tabla 22.

Elaboración: : Propia.

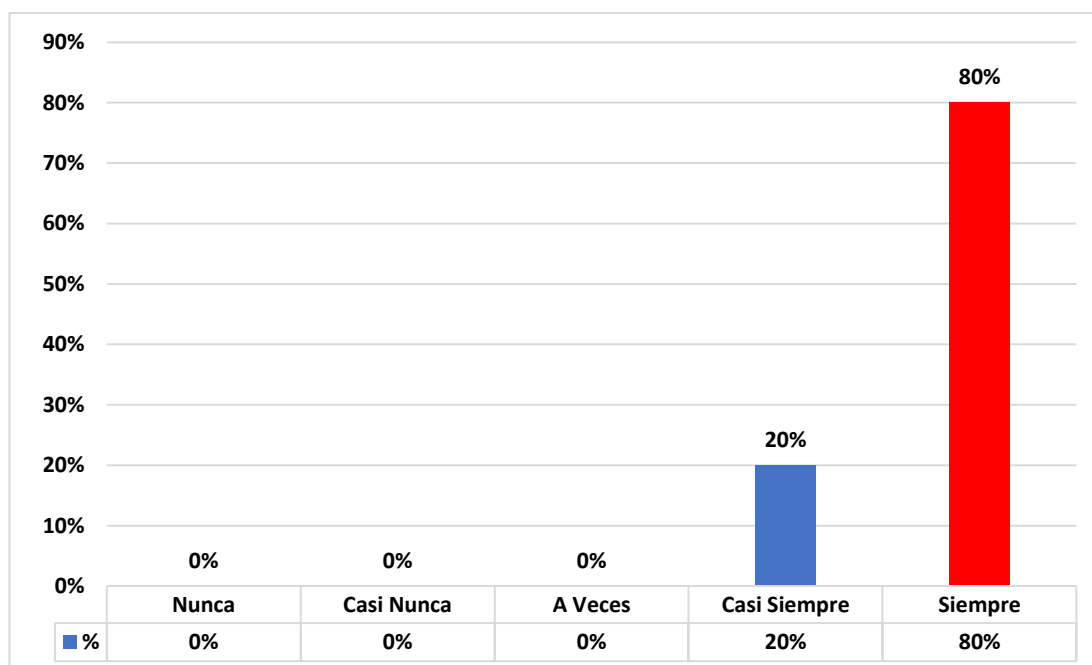
Los resultados a la pregunta 22 revelan que, el 27% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre organizan sus tareas para cumplir con los objetivos, de otro lado, el 73% de dicho personal refieren que siempre organizan sus tareas para poder cumplir con sus objetivos.

**Tabla 23 Cumplimiento con mis deberes laborales en menor tiempo**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	3	20,00
5	Siempre	12	80,00
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 23 Cumplimiento con mis deberes laborales en menor tiempo**



Fuente: : Tabla 23.

Elaboración: : Propia.

Los resultados a la pregunta 23 revelan que, el 20% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre cumplen con sus deberes laborales en menor tiempo, de otro lado, el 80% de dicho personal refieren que siempre cumplen con los deberes laborales en un menor tiempo.

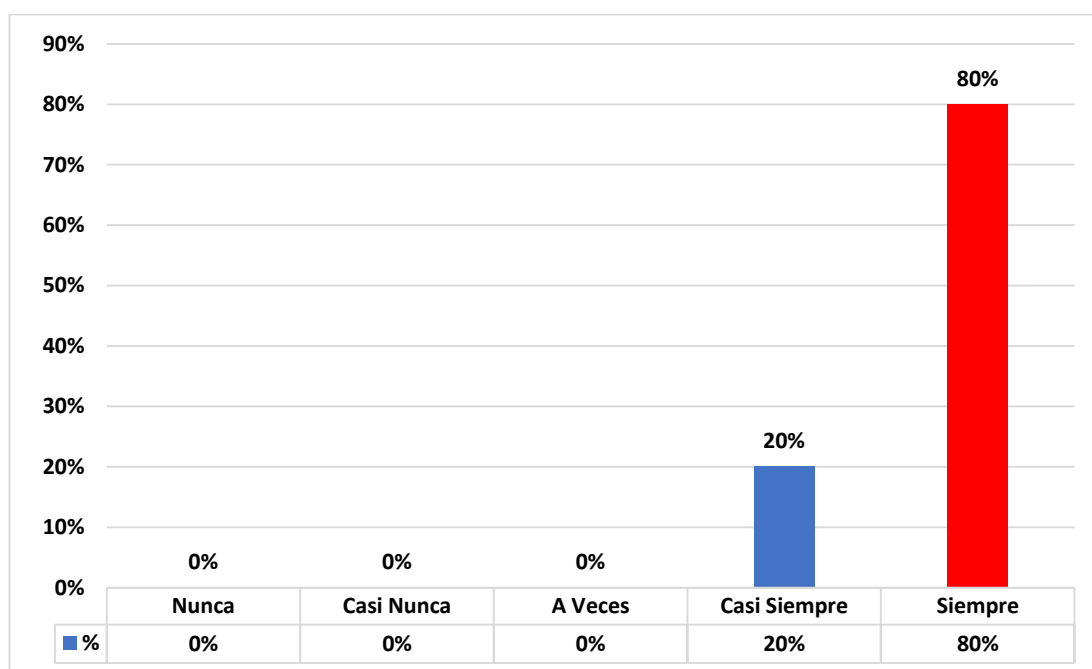


**Tabla 24 Aprovecho al máximo mi jornada laboral para cumplir con mis Metas**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	3	20,00
5	Siempre	12	80,00
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 24 Aprovecho al máximo mi jornada laboral para cumplir con mis metas**



Fuente: : Tabla 24.

Elaboración: : Propia.

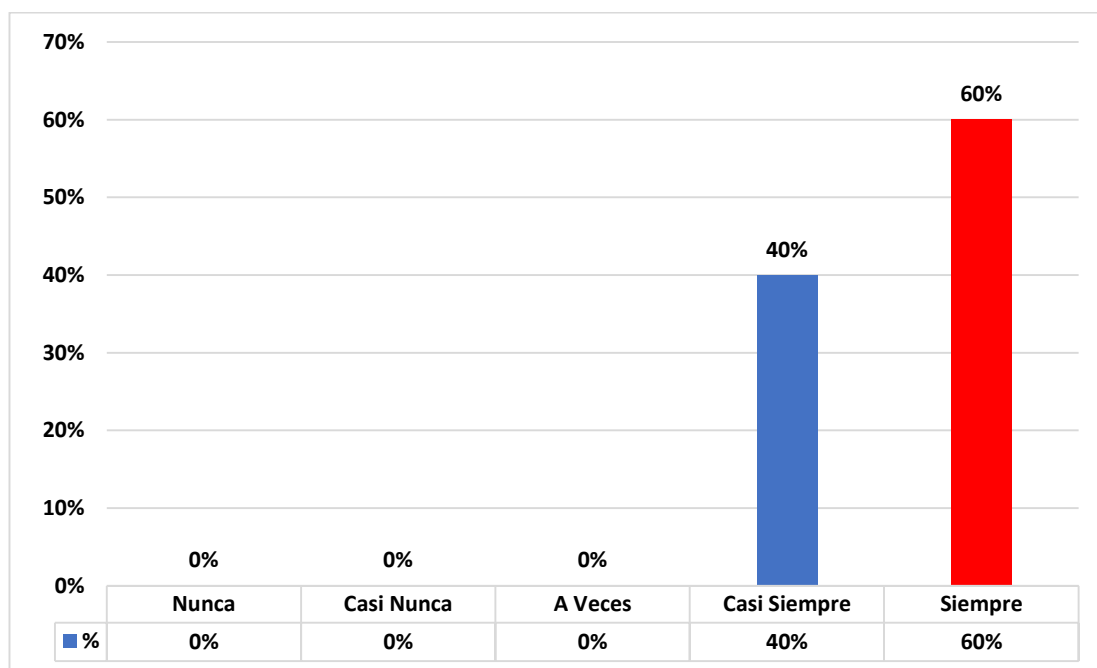
Los resultados a la pregunta 24 revelan que, el 20% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre aprovechan al máximo la jornada laboral para cumplir con sus metas, de otro lado, el 80% de dicho personal refieren que siempre aprovechan al máximo su jornada laboral para poder cumplir con sus metas.

**Tabla 25 La empresa motiva a los trabajadores para aumentar su Productividad**

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Nunca	0	0.00
2	Casi Nunca	0	0.00
3	A Veces	0	0.00
4	Casi Siempre	6	40,00
5	Siempre	9	60,00
		15	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

**Figura 25 La empresa motiva a los trabajadores para aumentar su productividad**



Fuente: : Tabla 25.

Elaboración: : Propia.

Los resultados a la pregunta 25 revelan que, el 40% del personal que ha sido encuestado señalan que casi siempre la empresa motiva a los trabajadores para aumentar su productividad, de otro lado, el 60% de dicho personal refieren que siempre la empresa motiva a sus trabajadores para poder aumentar su productividad.

#### 4.3 Tipo de relación entre el conocimiento financiero y desempeño laboral del personal del Hotel Oro Verde de Iquitos, periodo 2023

Tabla 26 Normalidad de datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Conocimiento Financiero	0.798	15	0.003
Desempeño Laboral	0.876	15	0.041

*Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V25.*

Observamos en la tabla 26 los resultados a la prueba de normalidad el cual ha sido obtenido aplicando el método estadístico de Shapiro – Wilk, donde se indica que su aplicación solo se debe utilizar cuando la muestra es inferior a los 50 individuos, siendo para nuestro caso, que la muestra esta representado por 15 trabajadores de la empresa Hotel Oro Verde de Iquitos en el periodo 2023; la utilización de este método, ha permitido que podamos determinar el nivel de significancia que presenta las variables (conocimiento financiero y desempeño laboral), además, también se ha logrado establecer el tipo de coeficiente de correlación estadística que vamos a emplear.

Sobre el particular, los valores obtenidos en la prueba de normalidad fueron 0.003 y 0.041, lo que indicaría que el grado de significancia (p) alcanzada es menor al margen de error (0.05), es decir, que la distribución de los datos no presenta normalidad, en ese sentido, se debe utilizar el estadístico de correlación de Rho de Spearman por tratarse de una medida de tipo no paramétrica.

#### 4.4 Prueba de correlación de las variables: Conocimiento Financiero y Desempeño Laboral

Tabla 27 Correlación de las variables

		Conocimiento Financiero	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	<b>Conocimiento Financiero</b>	1,000	-0,029
			,918
		15	15
	<b>Desempeño Laboral</b>	-0,029	1,000
		,918	.
		15	15

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V25.

Observamos en la tabla 27 el resultado del coeficiente de correlación (r) de Rho de Spearman respecto a las variables que han sido objeto de estudio, en este caso, Conocimiento Financiero y Desempeño Laboral, cuyo resultado se obtuvo luego de que la información recopilada haya analizada a través del software de estadística del spss v25.

Sobre el particular, el coeficiente de correlación (r) en la presente pesquisa es -0,029, observándose de esta forma que la misma es un valor que se acerca a cero (0), esto quiere decir, que al ser una correlación negativa, el comportamiento de las variables apuntan a direcciones opuestas, lo que significa lo siguiente: el valor de una puede disminuir mientras que la otra tiende a aumentar, así como también, se demuestra que no existe alguna dependencia entre ellas, por lo que las conductas se mueven de manera independiente; además, es importante señalar que los resultados también revelan el valor de la significancia obtenida para las variables, siendo en este

caso 0.003 y 0.041, lo que resulta indicar que, al ser valores menores o inferiores al rango establecido (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

La pesquisa tiene como objetivo principal determinar cómo influye el conocimiento financiero en el desempeño laboral del personal del Hotel Oro Verde de Iquitos en el periodo 2023, y para poder cumplir dicho objetivo, los responsables de conducir la citada pesquisa hicieron uso de la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario de preguntas resueltas, el mismo que fue aplicado a una población comprendida por 15 colaboradores de la empresa en mención, este hecho genero la recolección de información para luego ser procesada y analizada por medio del software estadístico spss v25, situación que permitió establecer la prueba de normalidad y la correlación entre las variables de estudios.

Del análisis realizado se determinó lo siguiente:

- El conocimiento financiero que poseen los trabajadores del Hotel Oro Verde de Iquitos en el periodo 2023 no influye en el desempeño laboral de los mismos, pues, este hecho queda demostrado a través del resultado que se logró obtener por medio del software estadístico spss v25, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman resultó en -0.029 (ver tabla 27) y el grado de significancia bilateral para las variables (conocimiento financiero y desempeño laboral) fueron 0.003 y 0.041 respectivamente (ver tabla 26); en relación a la primera, el coeficiente calculado arrojo un valor negativo, es decir, no existe una relación lineal directa, sino inversa, lo que significa que el conocimiento que poseen los trabajadores no determina en lo absoluto el desempeño laboral que pueden tener en las actividades diarias que desarrollan en el hotel, por lo

que el comportamiento de las variables son independientes entre si; respecto a la segunda, el grado de significancias calculados fue de 0.003 y 0.041, lo que a pesar de tener una relación inversa (negativa), alto una grado de significancia alta entre ellas.

- De otro lado, la pesquisa también nos revela los resultados que se han obtenido acerca del conocimiento financiero que presenta el personal del Hotel Oro Verde de Iquitos para el 2023, el cual alcanzó como promedio un 71%, lo que indicaría que el nivel de conocimiento que tienen los trabajadores es alto; esta afirmación se basa en los siguientes hechos: acerca de la planificación financiera, el 53% (ver tablas 1) señalan que casi siempre planifican financieramente las actividades que desarrollan dentro de la empresa, pues, esa acción les permite poder programar el trabajo desde un enfoque financiero, asimismo, el 80% (ver tablas 2 y 3) sostienen que siempre consideran que la planificación financiera constituye una herramienta clave en la gestión financiera y que pueden lograr optimizar el rendimiento de las finanzas de la empresa, esto quiere decir, que por medio de un plan financiero, se puede ejercer un control de los recursos financieros que van a utilizarse en el desarrollo de las actividades, de tal manera puedan maximizar la utilización de dichos recursos para generar un mejor rendimiento; acerca de los créditos financieros, el 73% y 80% (ver tablas 7 y 8) señalan que la empresa siempre debería evaluar no solo la tasa de interés, sino también el tiempo de pago para aceptar un crédito financiero, pues, el personal considera que antes querer aceptar algún compromiso financiero, es necesario evaluar esos dos aspectos; acerca de la administración de los recursos

financieros, el 87% (ver tablas 13 y 14) señalan que la empresa siempre organiza correctamente el uso de sus recursos financieros, eso quiere decir, que los recursos son utilizados de manera eficiente en el desarrollo de las diferentes actividades que la empresa realiza, y el además, refieren que siempre se hace un seguimiento continuo sobre el destino que se le concede a los recursos, es decir, que la empresa monitorea de forma permanente el destino final de los recursos.

- Respecto al desempeño laboral, la pesquisa nos revela los resultados que se obtuvieron, siendo que para el presente caso, se alcanzó un promedio de 77%, lo que significa que el nivel es alto; esta afirmación se basa en los siguientes hechos: acerca de la competencia laboral, el 93% y 87% (ver tablas 17 y 19) señalan que siempre son más competentes cuando trabajan en equipo, esta situación se vincula con el desarrollo de sus habilidades, todas que el trabajo en equipo, siempre mejoran sus destrezas en el ámbito laboral; acerca de la productividad, el 80% (ver tablas 23 y 24) indican que siempre cumplen con sus deberes laborales en un menor tiempo, así como aprovechan siempre al máximo la jornada laboral para cumplir con sus metas establecidas, esto quiere decir, que no pierden tiempo en las actividades que desarrollan debido a que saben organizar el tiempo que tienen para realizar sus actividades, de tal forma pueden aprovechar al máximo el tiempo que disponen para cumplir sus tareas.
- Confrontamos los resultados que se obtuvieron en el desarrollo de nuestra pesquisa con los obtenidos por Flores (2022), quien establece



que existe un nivel regular en cuanto al conocimiento financiero que presentan los comerciantes del mercado unión de Ica, esto quiere decir, los conocimientos que poseen no es el adecuado para que puedan tomar decisiones sobre sus finanzas personales o en relación a las actividades que desarrollan, lo que representaría una limitación; dicho ello, al comparar ambos resultados, podemos aseverar que no existe relación alguna, toda vez que en nuestro caso, el nivel que se obtuvo sobre el conocimiento financiero es alto.

- Confrontamos los resultados que se obtuvieron en el desarrollo de nuestra pesquisa con los obtenidos por Dávila (2022), quien establece que existe un nivel medio en los conocimientos financieros que presentan los Microempresarios del distrito de Punchana, esto quiere decir, que los conocimientos que poseen es básico, lo que limita la posibilidad de poder comprender un poco más todo lo relacionado a las finanzas; dicho ello, al comparar ambos resultados, podemos aseverar que no existe relación alguna, toda vez que en nuestro caso, el nivel que se obtuvo sobre el conocimiento financiero es alto.
- Confrontamos los resultados que se obtuvieron en el desarrollo de nuestra pesquisa con los obtenidos por Carrasco (2021), quien establece que la gestión pública por resultados influye en el desempeño laboral, es decir, que el desarrollo de buenas prácticas genera que la misma incida en el rendimiento del personal; dicho ello, al comparar ambos resultados, podemos aseverar que no existe relación alguna, toda vez que en nuestro

caso, el conocimiento financiero no influye en el desempeño laboral del personal de la empresa.

- Confrontamos los resultados que se obtuvieron en el desarrollo de nuestra pesquisa con los obtenidos por Araujo (2019), quien establece que existe una relación significativa no solo entre el clima organizacional y el desempeño laboral, sino también con relaciones humanas, los procesos internos, los sistemas abiertos, es decir, cada uno de los factores mencionados, genera una vinculación directa entre sí; dicho ello, al comparar ambos resultados, podemos aseverar que no existe relación alguna, toda vez que en nuestro caso, el conocimiento financiero no influye en el desempeño laboral del personal de la empresa.
  
- Confrontamos los resultados que se obtuvieron en el desarrollo de nuestra pesquisa con los obtenidos por Valle (2019), quien establece que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, es decir, que la relación comprende aspectos como por ejemplo: aprendizaje, competencia conceptual y procedimental; dicho ello, al comparar ambos resultados, podemos aseverar que no existe relación alguna, toda vez que en nuestro caso, la relación que hay entre conocimiento financiero es negativa con el desempeño laboral del personal de la empresa.

## CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

1. El conocimiento financiero no influye en el desempeño laboral del personal del Hotel Oro Verde de Iquitos en el periodo 2023, pues, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman que se obtuvo (-0.029), la relación entre ambas variables es negativa inversa, es decir, poseen un comportamiento independiente una de la otra, lo que significa, que no hay dependencia entre ambas.
2. Los resultados indican que el personal del Hotel Oro Verde de Iquitos presenta un nivel de conocimiento financiero alto, el cual se sustenta en el promedio alcanzado que fue 71%.
3. Los resultados indican que el personal del Hotel Oro Verde de Iquitos presenta un desempeño laboral alto, el cual se sustenta en el promedio alcanzado que fue 77%.

## **CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES**

1. Al Gerente de la empresa, establecer programas de capacitaciones en favor del personal que labora en el hotel, de tal forma puedan dotarles de los conocimientos necesarios no solo en temas relacionados al aspecto financiero (algo que es importante), sino también, sobre temas que se vinculen a lo administrativo, atención al cliente, entre otros, con la finalidad de que continúen desempeñándose adecuadamente a efectos de mejorar el rendimiento laboral, lo que permitirá a la empresa incrementar su rentabilidad en el tiempo y con ello, se obtendrán mayores beneficios económicos para todos.
  
2. Al personal de la empresa, para que dentro de sus posibilidades económicas inviertan en capacitaciones sobre temas vinculados a la materia financiera, de tal manera, puedan adquirir los conocimientos necesarios para poder administrar de forma adecuada sus finanzas personales, y al mismo tiempo, sepan utilizar correctamente (eficientemente) los recursos financieros que dispone la empresa para el normal desarrollo de las actividades laborales del personal.
  
3. Al Gerente de la empresa, establecer no solo programas de capacitación en favor del personal de la misma, sino también considerar la posibilidad de promover incentivos como, por ejemplo: premios en especie, dinero o talvez, la realización de actividades recreativas internas o de campo para generar una mejor ambiente e integración, y con ello, pueda servir como una motivación para que el trabajador pueda mejorar su rendimiento en el desempeño laboral que desarrolla.

## CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Banio Pizango, C., & Burgos Irureta, C. J. (2022). La Gestión Financiera y la Toma de Decisiones en la empresa Agropecuaria Campo Verde S.A en el Distrito de Campo Verde, 2020. Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público, Universidad Nacional de Ucayali, Ucayali, Pucallpa. Recuperado el 4 de Abril de 2023, de [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5326/B5\\_2022\\_UNU\\_CONTABILIDAD\\_2022\\_T\\_CATHERINE-BANIO\\_ET\\_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5326/B5_2022_UNU_CONTABILIDAD_2022_T_CATHERINE-BANIO_ET_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cancela Gordillo, R., Cea Mayo, R., Guido Galindo, L., & Vailla Gigante, S. (9 de Abril de 2018). Metodología de la Investigación, pautas para hacer Tesis. Recuperado el 2 de Enero de 2023, de <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html>
- Concepto. (s.f.). Concepto.de. Recuperado el 7 de Abril de 2023, de <https://concepto.de/toma-de-decisiones/>
- Cordova Quito, G., & Timana Villar, I. L. (2023). Gestión financiera y su incidencia en la toma de decisiones de las MYPES, Talara 2022. Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público, Universidad César Vallejo, Piura, Piura. Recuperado el 4 de Abril de 2023, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108946/Cordova\\_QG-Timana\\_VIL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108946/Cordova_QG-Timana_VIL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- CuentasOK. (3 de Octubre de 2022). Cuentasok. Recuperado el 6 de Abril de 2023, de <https://cuentasok.com/blog/gestion-financiera>
- euro innova. (s.f.). euroinnova. Recuperado el 6 de Abril de 2023, de <https://www.euroinnova.pe/blog/que-son-las-actividades-de-operacion-inversion-y-financiamiento>
- García Vera, J. J. (2022). Gestión Financiera y toma de decisiones gerenciales de empresas productoras de derivados del cacao, Daule-Ecuador 2021. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios - MBA, Universidad César Vallejo, Lima, Lima. Recuperado el 4 de Abril de 2023, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85962/Garcia\\_VJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85962/Garcia_VJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gómez, G. (11 de Octubre de 2021). Gestipolis. Recuperado el 5 de Abril de 2023, de <https://www.gestipolis.com/la-planificacion-financiera/#:~:text=Concepto%20de%20Planeaci%C3%B3n%20Financiera&text=Para%20Diego%20Francisco%20Guti%C3%A9rrez%3A%20%E2%80%9CLa,crear%C3%A1n%20valor%20en%20el%20futuro%E2%80%9D.>

- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (1 de Julio de 2022). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Mundo de la Investigación y el Conocimiento, 163-173. Recuperado el 7 de Abril de 2023, de <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Hérmendez. (2006). webcolar.com. Recuperado el 5 de Abril de 2023, de <https://www.webscolar.com/definiciones-de-investigacion-cuantitativa-por-varios-autores>
- Instituto Europeo de Alta Dirección. (s.f.). Idead. Recuperado el 8 de Abril de 2023, de <https://iead.es/recursos-financieros-que-son-para-que-sirven-que-tipos-hay/>
- Kerlinger, & Lee. (2002). Virtual.urbe.edu. Recuperado el 6 de Abril de 2023, de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092230/cap03.pdf>
- León Barreto, C. A., & Torres Prudencio, J. Á. (2022). La gestión financiera y su influencia en la toma de decisiones financiera - Empresa Constructora Multiservicios J.N.P-E.I.R.L. Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público, Universidad César Vallejo, Ancash, Chimbote. Recuperado el 4 de Abril de 2023, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104116/Le%c3%b3n\\_BCA-Torres\\_PJ%c3%81-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104116/Le%c3%b3n_BCA-Torres_PJ%c3%81-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Llamas, J. (1 de Agosto de 2020). Economipedia. Recuperado el 5 de Abril de 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/riesgo.html#:~:text=El%20riesgo%20es%20la%20incertidumbre,en%20una%20acci%C3%B3n%20o%20proceso.>
- Molina Arias, M. (13 de Noviembre de 2013). Estudios observaciones, estudios transversales. medidas de frecuencia. técnicas de muestreo. Evidencias en Pediatría, 1-4. Recuperado el 6 de Abril de 2023, de <https://evidenciasenpediatria.es/articulo/6396/estudios-observacionales-i-estudios-transversales-medidas-de-frecuencia-tecnicas-de-muestreo#:~:text=Son%20estudios%20observacionales%20y%20descriptivos,tambi%C3%A9n%20como%20estudios%20de%20prevalencia.>
- Navarro, J. (Noviembre de 2008). Definiciónabc. Recuperado el 5 de Abril de 2023, de <https://www.definicionabc.com/economia/empresa.php>
- Navarro, J. (Junio de 2014). Definiciónabc. Recuperado el 6 de Abril de 2023, de <https://www.definicionabc.com/historia/periodo.php>
- Nicuesa, M. (Mayo de 2014). Definiciónabc. Recuperado el 5 de Abril de 2023, de <https://www.definicionabc.com/comunicacion/eficiencia.php>

- Sierra, J. (1992). Metodo analogico.wordpress.com. Recuperado el 7 de Abril de 2023, de <https://metodoanalogico.wordpress.com/que-es-la-prospectiva/otras-definiciones-segun-autores/>
- Teruel, S. (4 de Noviembre de 2021). Emburse captio. Recuperado el 6 de Abril de 2023, de <https://www.captio.net/blog/control-financiero-definicion-objetivos-utilidades-y-estrategias-de-implementacion>
- Ucha, F. (Setiembre de 2009). Definiciónabc. Recuperado el 5 de Abril de 2023, de <https://www.definicionabc.com/general/beneficio.php>
- Ucha, F. (Marzo de 2010). Definiciónabc. Recuperado el 5 de Abril de 2023, de <https://www.definicionabc.com/general/alternativa.php#apa-abc>
- Unicef. (s.f.). Unicef. Recuperado el 5 de Abril de 2023, de <https://www.unicef.org/lac/misi%C3%B3n-6-toma-de-decisiones#:~:text=La%20habilidad%20de%20toma%20de,y%20en%20la%20informaci%C3%B3n%20disponible.>
- Universidad Europea. (15 de Setiembre de 2021). Universidad de Europa. Recuperado el 6 de Abril de 2023, de <https://universidadeuropea.com/blog/que-es-gestion-financiera/>
- Velásquez Castillo, M. R. (2021). Gestión financiera y su influencia en la toma de decisiones de la empresa Abanto & Torres S.A.C., Pacasmayo 2021. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración, Universidad César Vallejo, La Libertada, Chepén. Recuperado el 4 de Abril de 2023, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73029/Velasquez\\_CMRS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73029/Velasquez_CMRS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villanueva Bustamante, M. A. (Enero de 2009). Definiciónabc. Recuperado el 5 de Abril de 2023, de <https://www.definicionabc.com/general/evaluacion.php>
- Westreicher, G. (13 de Mayo de 2019). Economipedia. Recuperado el 5 de Abril de 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/equilibrio-financiero.html>
- Westreicher, G. (1 de Agosto de 2020). Economipedia. Recuperado el 6 de Abril de 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>
- Westreicher, G. (1 de Junio de 2020). Economipedia. Recuperado el 5 de Abril de 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/resultado.html#:~:text=El%20resultado%20es%20el%20efecto,de%20un%20acto%20u%20operaci%C3%B3n.>

# **ANEXOS**



## 1 Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

#### CUESTIONARIO PARA RECOGER INFORMACIÓN ACERCA DEL TEMA “CONOCIMIENTO FINANCIERO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOTEL ORO VERDE DE IQUITOS, PERIODO 2023”

Presentación:

Estimado señor (a), somos bachilleres en contabilidad de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) de la facultad de Ciencias Económicas y de Negocios (FACEN), y nos encontramos realizando una tesis titulada “Conocimiento Financiero y el Desempeño Laboral del Personal del Hotel Oro Verde de Iquitos, periodo 2023”. Por tal motivo, acudimos a usted para solicitarle su colaboración para responder objetivamente un cuestionario de preguntas. Cabe indicar que la información proporcionada, será estrictamente confidencial y solo será utilizado únicamente para los fines académicos. Su colaboración resaltará la importancia de la presente investigación.

En ese sentido, le alcanzaremos algunas indicaciones que deberá tener en cuenta antes de responder al citado cuestionario.

Instrucciones:

- Leer las preguntas con cuidado para responder objetivamente.
- Utilizar solo lapicero color azul o negro.
- Evitar realizar borrones.
- Marcar con aspa (x) la respuesta que consideres correcta.
- Dispondrá solo de treinta (30) minutos para responder las preguntas.

Gracias por su gentil colaboración.

#### a) Datos generales del trabajador

Área laboral :  
Tiempo laborando  
en años : hasta 5 ( ), hasta 10 ( ), hasta 15 ( ), mas ( )  
Grado de estudio : primaria ( ), secundaria ( ), universidad ( )  
Sexo : M ( ), F ( )

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<b>Variable 1: CONOCIMIENTO FINANCIERO</b>						
<b>Indicador: Planificación Financiera</b>		<b>Escala de medición</b>				
1	¿Planifica financieramente las actividades que desarrolla en la empresa?	1	2	3	4	5
2	¿La planificación financiera es una herramienta clave para la gestión financiera?	1	2	3	4	5
3	¿La planificación financiera permite optimizar el rendimiento financiero de la empresa?	1	2	3	4	5
4	¿La planificación financiera permite el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa?	1	2	3	4	5
5	¿La ausencia de un plan financiero generaría riesgos en el cumplimiento de las metas de la empresa?	1	2	3	4	5
<b>Indicador: Créditos Financieros</b>		<b>Escala de medición</b>				
6	¿Los créditos financieros son necesarios para el desarrollo de las actividades operativas de la empresa?	1	2	3	4	5
7	¿La empresa debería evaluar la tasa de interés para aceptar un crédito financiero?	1	2	3	4	5
8	¿La empresa debería evaluar el tiempo de pago para aceptar un crédito financiero?	1	2	3	4	5
9	¿La empresa debería evaluar los productos financieros de todas las entidades financieras para solicitar un préstamo?	1	2	3	4	5
10	¿La empresa utiliza los créditos financieros para invertir en el desarrollo de sus actividades?	1	2	3	4	5
<b>Indicador: Administración de los Recursos Financieros</b>		<b>Escala de medición</b>				
11	¿La empresa administra correctamente sus recursos financieros?	1	2	3	4	5
12	¿La empresa controla correctamente sus recursos financieros?	1	2	3	4	5
13	¿La empresa organiza correctamente el uso de sus recursos financieros?	1	2	3	4	5
14	¿La empresa realiza un seguimiento continuo sobre el destino que se les da a los recursos financieros?	1	2	3	4	5
15	¿El personal utiliza adecuadamente los recursos financieros de la empresa?	1	2	3	4	5
<b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>Indicador: Competencia Laboral</b>		<b>Escala de medición</b>				
16	¿Soy más competente trabajando de manera individual?	1	2	3	4	5
17	¿Soy más competente trabajando en equipo?	1	2	3	4	5
18	¿Desarrollo mejor mis habilidades trabajando de manera individual?	1	2	3	4	5
19	¿Desarrollo mejor mis habilidades trabajando en equipo?	1	2	3	4	5
20	¿Mis conocimientos me permiten ser más competitivo?	1	2	3	4	5
<b>Indicador: Productividad</b>		<b>Escala de medición</b>				
21	¿Planifico mis actividades para ser más eficiente?	1	2	3	4	5
22	¿Organizo mis tareas para cumplir con mis objetivos?	1	2	3	4	5
23	¿Cumpro con mis deberes laborales en menor tiempo?	1	2	3	4	5
24	¿Aprovecho al máximo mi jornada laboral para cumplir con mis metas?	1	2	3	4	5
25	¿La empresa motiva a los trabajadores para aumentar su productividad?	1	2	3	4	5

## 2 Consentimiento informado

Iquitos, 22 de agosto de 2023

Carta n.º 005-2023-GLCTyKADAM

Señor  
**OMAR TAFUR BOULLOSA**  
Gerente General  
Calle Ucayali n. 315  
Iquitos/Maynas/Loreto;

**Asunto :** Solicito autorización para realizar encuesta a trabajadores.  
**Referencia :** Apéndice 45.2, Artículo 45º de la Ley n.º 30220, Ley Universitaria de 8 de julio de 2014.

-----  
Tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo expresarle con el debido respeto lo siguiente:

Somos bachilleres de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, de la carrera profesional de Contabilidad, y actualmente nos encontramos realizando una tesis cuyo título lleva de nombre "**CONOCIMIENTO FINANCIERO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOTEL ORO VERDE DE IQUITOS, PERIODO 2023**", el mismo que representa un requisito fundamental y necesario para la obtención del Título Profesional de Contador Público.

Sobre el particular, la realización de la presente encuesta no generará gasto alguno hacia su persona, toda vez que serán asumidos en su totalidad por nosotros. En ese sentido, le solicitamos respetuosamente que nos conceda la autorización para poder realizar una encuesta a los trabajadores de la empresa AF Boullosa a fin de continuar con el desarrollo de nuestra tesis en el logro de los objetivos académicos.

Finalmente, esperando poder contar con su pronta autorización, sirvase a remitir el documento de respuesta a la persona de Gladys Luisa Cardoso Tello, cuyo número de celular es: 917798256.

Es propicia la oportunidad para expresarle nuestro agradecimiento por la gentil atención que brinde a la presente.

Cordialmente;



\_\_\_\_\_  
Gladys Luisa Cardoso Tello  
DNI n. 05333747  
Bachiller en Contabilidad



\_\_\_\_\_  
Kety Aracelly Del Aguila Macedo  
DNI n. 05348591  
Bachiller en Contabilidad

INVERSIONES TURISTICAS  
SOLAR DE OCAJONAS S.R.L.  
\_\_\_\_\_  
Omar Tafur Boullosa  
Gerente General

22-08-2023

Iquitos, 23 de agosto de 2023

**Carta N°HOTELOROVERDE-2023**

Señoras  
Gladys Luisa Cardoso Tello  
Kety Aracelly Del Águila Macedo  
Bachilleres de la UNAP  
Iquitos/Maynas/Loreto;

**Asunto** : . Autorización para realizar encuesta a los trabajadores.

**Referencia** : Carta n.° 005-2023-GLCTyKADAM de 22 de agosto de 2023

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes en virtud del documento de la referencia mediante el cual solicitan el permiso para realizar una encuesta a los trabajadores del Hotel Oro Verde.

Al respecto, de la evaluación realizada al documento de la referencia, en mi calidad de Gerente, concedo la autorización para que procedan a realizar su encuesta a los trabajadores, con el fin de poder contribuir en el desarrollo de su tesis, el mismo que deberán de realizarlo en horario de oficina.

Así mismo, se solicita que la información proporcionada por nuestros trabajadores, sean utilizadas única y exclusivamente para los fines solicitados, por lo cual deberá de respetar en todo momento el principio de confidencialidad y reserva absoluta sobre los datos e información recopilada.

Es propicia la oportunidad para expresarles las seguridades de mi consideración y estima personal.

Atentamente;

INVERSIONES TURÍSTICAS  
SAN JOSÉ DEL AMANTE S.R.L.

  
Omer Takir Boulosa  
Gerente General