

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Contabilidad



**Presupuesto familiar y estrés laboral en empleados de centros  
comerciales en el Perú en tiempos de crisis.**

Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público.

**Autores:**

Cristian Calle Tarrillo

Jhersin Jhonatan Bustamante Obando

Grey Jetet Vasquez Meza

**Asesor:**

Dr. Juan Félix Quispe Gonzales

**Tarapoto, febrero del 2024**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Dr. Juan Félix Quispe Gonzales, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Contabilidad, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Presupuesto familiar y estrés laboral en empleados de centros comerciales en el Perú en tiempos de crisis.”** del (los) autores Cristian Calle Tarrillo, Jhersin Jhonatan Bustamante Obando, Grey Jetet Vasquez Meza, tiene un índice de similitud de 14% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 06 días del mes de febrero del año 2024.



---

Nombres y apellidos del asesor

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 06 día(s) del mes de febrero del año 2024 siendo las 08:00 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): Dr. Avelino Sebastián Villafuerte De La Cruz el (la) secretario(a): Mtra. Marisol Carranza Molina; los demás miembros: Mtro. Erika Liliana Castro Carlos; Dr. Eudal Delmar Santos Gutiérrez; y el asesor(a): Dr. Juan Félix Quispe Gonzales, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

"Presupuesto familiar y estrés laboral en empleados de centros comerciales en el Perú en tiempos de crisis"

de los (las) bachiller (es): Cristian Calle Tarrillo, b) Jhersin Jhonatan Bustamante Obando c) Grey Jetet Vasquez Meza Conducente a la obtención del título profesional de:

Contador Público

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Cristian Calle Tarrillo

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	16	B	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (b): Jhersin Jhonatan Bustamante Obando

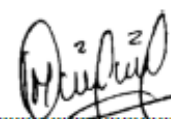
CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	16	B	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (c): Grey Jetet Vasquez Meza

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	16	B	BUENO	MUY BUENO

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (los) (las) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

.....  
Presidente/a



.....  
Secretario/a

.....  
Asesor

.....  
Miembro

.....  
Miembro

.....  
Bachiller (a)

.....  
Bachiller (b)

.....  
Bachiller (c)

## RESUMEN

A causa de la crisis ocasionada por el Covid-19, la economía del Perú y demás países se han visto directamente afectadas. Investigaciones anteriores han demostrado que las crisis globales afectan directamente también en la economía de las personas, sin embargo, tenemos pocos antecedentes de las afectaciones conductuales y emocionales de las mismas. Por ello, el propósito del estudio es analizar la relación entre el presupuesto familiar y el nivel de estrés laboral experimentado por los empleados de centros comerciales en el Perú durante períodos de crisis económica, con el fin de identificar posibles vínculos y factores de influencia, y proporcionar recomendaciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida y el bienestar de estos trabajadores. El diseño es no experimental de tipo correlacional. La población fue de 900,000.00 empleados de los centros comerciales del Perú, y la muestra fue no probabilística de 384 sujetos de análisis

**Palabras clave:** *Presupuesto Familiar, Estrés Laboral, Crisis Económica.*

## ABSTRACT

Due to the crisis caused by Covid-19, the economy of Peru and other countries have been directly affected. Previous research has shown that global crises also directly affect people's economies, however, we have little history of their behavioral and emotional effects. For this reason, the main purpose of this study lies in delimiting the relationship between the family budget and work stress in employees of shopping centers in Peru in times of crisis. The design is non-experimental of the correlational type. The population was 900,000 employees of the shopping centers in eastern Peru, and the sample was non-probabilistic of 384 subjects of analysis. The conclusion reached is that there is a moderate positive relationship between the family budget and work stress ( $\rho = 0.446$ ,  $p = 0.003$ ); likewise, there is a positive relationship between the family budget is related to the emotional exhaustion dimension of ( $\rho = 0.543^{**}$ ,  $p = 0.004$ ), as well as the dimensions of fixed expenses, variable expenses and savings.

**Keywords:** *Family budget, Work stress, Economic crisis.*

## 1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se describe los problemas que conllevan al desarrollo de la presente investigación, entre los que se destacan: la crisis económica ocasionada por el Covid-19, la caída del presupuesto familiar de los empleados, las afectaciones del estrés laboral en los empleados con la llamada “nueva normalidad” luego del Covid-19.

En el año 2019 a nivel mundial apareció en China de un nuevo virus COVID-19, el cual desencadenaría una de las crisis sanitarias y económicas más grandes registradas en la historia, así lo afirma Pinazo et al. (2022), viene afectando indiscriminadamente a las empresas, industrias, centros comerciales y otros, los cuales tuvieron que enfrentar interrupciones en sus cadenas de suministros, habitualidad de trabajo e insuficiencia de capital.

En el contexto peruano, y según el Instituto Nacional de Estadística e informática en los meses de febrero, marzo y abril de 2020, la población ocupada se redujo drásticamente en un 25% (1216600. personas), respecto al mismo año de 2019, reflejando el impacto negativo en gran medida de la pandemia COVID-19 puesto que, en la comparación de estos, existe una diferencia del 80% en des empleabilidad, ello provocó la caída de la actividad económica, ya que se impusieron medidas de cuarentena y distanciamiento social debido a preocupaciones de seguridad sanitaria. Sin embargo, la actividad económica aceleró levemente su tasa de crecimiento anual del 3,4% en el cuarto trimestre de 2021 al 3,8% en el primer trimestre de 2022 (Notas de Estudios del BCRP).

La Organización Internacional del Trabajo, en 2020 perdió el 8,8% de las horas de trabajo a nivel mundial en comparación con el cuarto trimestre de 2019, equivalente a 255 millones de empleos de tiempo completo, con la mayor pérdida de horas en América Latina, el Caribe, Europa y el sur de Asia. Se prevé que los ingresos laborales mundiales (excluidas las medidas de apoyo a los ingresos) disminuyan un 8,3 %, o 3,7 billones de dólares, o un 4,4 % del producto interior bruto (PIB) mundial en 2020 (Organización Mundial del Comercio). Asimismo, dividiendo la información mencionada por sectores de actividad

económica, se observa claramente que el número de comerciantes disminuyó de manera alarmante, especialmente en la industria de servicios y minería y la industria manufacturera con tasas de crecimiento de -3.6% y -3.3%, respectivamente (Mejía Córdova, 2017).

Ante ello, el panorama de recuperación económica, que comenzará a perfilarse tras la apertura de la economía en el primer semestre de 2022, permite identificar políticas públicas y acciones a implementar desde el mercado laboral deben enfocarse en crear nuevos empleos en condiciones que los hagan más accesibles, sin enfatizar primero que estos empleos deben ser dignos y justos.

La crisis iniciada por el Covid-19 ha tenido efectos negativos y significativos en los empleados en general, debido a que gran parte de ellos tienen que cumplir con más de una labor, así mismo otros trabajan de manera virtual y durante horas prolongadas, lidiando con una mayor incertidumbre, preocupaciones e interrupciones y, experimentando una sobrecarga de demanda al hacer malabarismos con múltiples tareas, lo cual culmina en agotamiento emocional (Elbaz et al, 2022). De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática en el trimestre móvil febrero-marzo-abril 2020 la población ocupada cayó un 25%, esta cifra revela la tasa de desocupados a nivel nacional en el Perú. Así mismo, Bedford et al. (2022) menciona que las personas en general enfrentaron un aumento de desempleo descomunal, acabando con su presupuesto familiar y ocasionándoles más pobreza y necesidades. Así mismo, en cuanto a la salud emocional, los empleados en general también resultaron siendo afectados directamente, pues la alta tensión laboral durante la coyuntura de la pandemia causó estrés laboral en ellos, afectando por consiguiente a la misma empresa, pues estos comenzaron a ser poco productivos en sus áreas de trabajo. Investigaciones anteriores demostraron que las prácticas de control de gestión en las empresas cambian en respuesta a las crisis económicas, políticas, sanitarias u otras, con la única finalidad de que no se vean afectados sus objetivos, y así mismo, mitigar pérdidas económicas y financieras de la misma. Sin embargo, existe un vacío de conocimiento en cuanto a la comprensión de las consecuencias colaterales de las decisiones que tome la empresa, particularmente en un contexto de pandemia como el de la

Covid-19, pues estas también suelen afectar emocional y económicamente de forma indirectamente a sus empleados.

La importancia del estudio radica en que al comprender la relación entre el presupuesto familiar y el estrés laboral puede llevar a la identificación de factores que afectan la calidad de vida de los trabajadores decentos comerciales. Esto podría resultar en la implementación de políticas y programas para mejorar su bienestar. Así también, justifica un estudio de este tipo porque apoya a la toma de decisiones empresariales porque las conclusiones del estudio pueden ser valiosas para los empleadores y gerentes de centros comerciales, ya que podrían ayudar a diseñar estrategias para reducir el estrés laboral de sus empleados, lo que a su vez podría aumentar la productividad y la retención de personal. Otra importancia de la presente investigación es que contribuye a la literatura académica con investigaciones sobre la relación entre el presupuesto familiar y el estrés laboral en el contexto peruano, llenando vacíos en la literatura académica existente y proporcionar un punto de referencia para futuros estudios relacionados.

Así también, el estudio tiene un impacto en políticas públicas; es decir, si se encuentran correlaciones significativas entre el presupuesto familiar y el estrés laboral, el estudio podría influir en la formulación de políticas gubernamentales destinadas a proteger los derechos de los empleados y a promover una mayor estabilidad financiera para las familias peruanas. Otro impacto del estudio es que coadyuva en la concientización y educación financiera resaltando la importancia de la educación financiera tanto en el ámbito educativo como en el empresarial. Esto podría llevar a iniciativas para mejorar la alfabetización financiera entre los empleados y sus familias. Y finalmente, el estudio promueve el bienestar en tiempos de crisis económicas, dado que el estrés laboral puede agravarse, y comprender esta dinámica puede ayudar a las personas a manejar mejor sus finanzas personales y a las empresas a ser más empáticas y comprensivas con las necesidades de sus

empleados.

En tal sentido, el propósito del estudio es determinar la relación que existe entre el presupuesto familiar y el estrés laboral en empleados de centros comerciales en el Perú en tiempos de crisis.

## **2. BASE TEÓRICA**

En un mundo caracterizado por la incertidumbre económica y laboral, la relación entre las finanzas personales y el bienestar emocional se ha convertido en un tema de creciente importancia. En el Perú, como en muchos otros países, los empleados de centros comerciales se enfrentan a desafíos particulares relacionados con la seguridad laboral y la gestión de sus recursos financieros en tiempos de crisis. Este estudio se adentra en el fascinante territorio donde convergen dos áreas de investigación cruciales: el Presupuesto Familiar y el Estrés Laboral.

El Presupuesto Familiar, una práctica fundamental en la gestión financiera de los hogares, es un tema que afecta directamente a la vida de las personas. Determina cómo se distribuyen los recursos, cómo se planifican los gastos y cómo se afrontan los imprevistos. Por otro lado, el Estrés Laboral es una realidad omnipresente en el mundo moderno, con efectos profundos en la salud física y mental de los trabajadores. En el contexto peruano, caracterizado por fluctuaciones económicas y laborales, es crucial comprender cómo estas dos variables se entrelazan. En tal sentido, a lo largo de esta sección, se examina las teorías relacionadas con el Presupuesto Familiar y el Estrés Laboral.

### **2.1 PRESUPUESTO FAMILIAR**

Centrándonos en la elaboración de un presupuesto familiar, este es uno de los mecanismos de planificación más importantes para que las personas puedan destinar bien sus gastos, según Arnold & Artz. (2019) uno de los desafíos del presupuesto familiar es que a menudo sirve para múltiples propósitos en el hogar al mismo tiempo, algunos de los cuales se utilizan como apalancamiento financiero para futuras empresas. Así mismo Arnold & Gillenkirch. (2009) complementa, que el presupuesto familiar en los hogares se divide principalmente en tres partes,

(1) Alimentación y vestir (2) salud y bienestar, y (3) emergencias en general que requieran liquidez al instante. Sin embargo, Lin et al. (2022) los propósitos a menudo entran en conflicto, pues el presupuesto muchas veces no se destina a los puntos más esenciales del hogar, sino a malversaciones y ello puede presentar a los hogares grandes desafíos.

## ***2.2 COSTOS FIJOS***

Pueden variar ligeramente dependiendo del autor y del contexto en el que se utilice. Según English et al.(2019) el presupuesto familiar, los costos fijos son aquellos gastos que no varían en función del nivel de consumo o producción, y que se mantienen constantes durante un período determinado. Así mismo Rota. (2004) argumenta que los costos fijos en el presupuesto familiar son fundamental para una adecuada planificación financiera y para el mantenimiento del equilibrio entre los ingresos y los gastos de la familia.

### ***2.3 COSTOS VARIABLES***

En la canasta básica pueden incluir el precio de los alimentos frescos, como frutas y verduras, que pueden variar según la época del año y la disponibilidad del producto en el mercado (Schiemann & Guenther, 2013).

### ***2.4 AHORRO***

Referente al Ahorro, Según Schündeln et al. (2020) es la cantidad de dinero que una familia o un hogar es capaz de guardar o reservar después de haber cubierto sus gastos regulares y necesidades básicas, como vivienda, alimentación, servicios públicos, educación, salud y otros gastos esenciales. Así mismo Horioca & Wan. (2007) complementa diciendo que el ahorro familiar puede ser utilizado para emergencias, para inversiones a largo plazo o para alcanzar objetivos financieros específicos, como la compra de una casa, el pago de la educación de los hijos, la jubilación, entre otros.

### ***2.5 ESTRÉS LABORAL***

Según Ramos et al. (2015) que el fin del siglo XX y a principios del XXI se han distinguido por contextos socioeconómicos drásticos, ocasionando un aumento de estrés psicológico en el centro laboral. Añade también Hopwood. (2013) la función de roles en específico es reducir la incertidumbre en el puesto de trabajo, y con ello el estrés, podría ser también el principal origen de problemas cuando aparece el conflicto, la sobrecarga o la ambigüedad en los roles de los empleados. De tal manera Guaderrama et al. (2017) concuerda con el anterior autor, reafirmando que el agotamiento emocional que causa estrés se presenta en todo tipo de empleados, así mismo, este no es un fenómeno que ocurre solo una vez, sino que la sobrecarga de trabajo, las demandas excesivas y la presión del tiempo. En conclusión, Su et al. (2022) encontraron que los estresores laborales que enfrentan los gerentes de diversas empresas predicen su reevaluación cognitiva y de bienestar.

## ***2.6 CANSANCIO EMOCIONAL***

Hur et al. (2015) afirma que, es una respuesta a la sobrecarga de las demandas emocional es que se requieren en el trabajo, tales como; la empatía, la compasión, la paciencia, tolerancia entre otros. Así mismo Manzano & Ayala. (2012), advierte que el cansancio emocional puede tener efectos negativos en la salud y el bienestar del trabajador, incluyendo el agotamiento físico, la depresión, la ansiedad y una disminución de la calidad del trabajo.

## ***2.7 DESPERSONALIZACIÓN***

El tema de la despersonalización se puede manifestar cuando un trabajador puede sentir que su trabajo no tiene significado, propósito o valor emocional, ello puede hacer que se sienta desconectado de sus compañeros de trabajo o de los clientes y puede tener dificultades para empatizar con ellos, como también puede ser más propenso a tratar a las personas como objetos o problemas en lugar de como individuos únicos (Puga et al, 2021)

## ***2.8 REALIZACIÓN PERSONAL***

Según Twenge & King. (2005) es la indiscutible sensación de cumplimiento y satisfacción personal que se deriva de la capacidad de utilizar sus habilidades, conocimientos y talentos en su trabajo, así como de sentir que su trabajo tiene un propósito y valor significativo. De tal manera Kruskal & Shanafelt. (2021) confirma que la realización personal es importante porque puede tener efectos positivos en la salud mental y física, la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso con el trabajo. Cuando los trabajadores se sienten realizados en su trabajo, es más probable que estén dispuestos a hacer un esfuerzo adicional, a ser más productivos y a estar más comprometidos con su trabajo.

## **3. METODOLOGÍA**

Este trabajo se desarrolló bajo un diseño no experimental descriptivo, puesto que no pretende manipular deliberadamente ninguna de las variables, autores como Wrench. (2017) indican que las investigaciones con este tipo de diseño no realizan modificaciones o manipulaciones a las variables de estudio.

La investigación es de tipo correlacional porque asocia las dos variables motivo de estudio, sobre ello Pernice. (1996) señalan que estas investigaciones buscan conocer la causa y efecto de una variable en otra, de tal forma que en la presente investigación se busca encontrar la relación de la variable presupuesto laboral en la variable estrés laboral.

La población está compuesta por 900,000.00 mil empleados, en centros comerciales en el Perú, para Abuhoff. (2015) la población es el conjunto exclusivo de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación cualitativa o cuantitativa, en ese sentido los trabajadores serán la base de este estudio. El muestreo es no probabilístico porque la muestra elegida ha sido por conveniencia de los investigadores considerando ciertos criterios tales como ser personas económicamente activas, que trabajan en los centros comerciales del país. Cabe mencionar que según Iñiguez et al. (2017) el muestreo no probabilístico por conveniencia es el método utilizado para seleccionar a los componentes accesibles y que acepten ser incluidos.

La muestra estará conformada por 384 empleados de los centros comercial en el Perú,

al respecto Lopez & Fachelli. (2018) señala que la muestra es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación.

Respecto a la técnica de recolección de datos y para obtener respuestas a los objetivos propuestos y su análisis se utilizó un cuestionario con las cuales se realizó una operación que consiste en seleccionar las ideas relevantes de un documento para ello, mediante el uso del software de administración de encuestas que se incluye como parte del Conjunto gratuito de editores de Google Docs (T. Wiemken et al, 2018)

Para el análisis de datos se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas y de correlación a un nivel de significancia  $p < 0.05$ . A nivel univariado, para las variables categóricas se estimaron frecuencias absolutas y relativas, en cambio para las variables numéricas se calcularon medidas de tendencia central y dispersión.

Adicionalmente se realizó la prueba de normalidad empleando el supuesto estadístico de Shapiro Wilk, en la cual se evidenció que los datos no siguen una distribución normal. Por lo cual, a nivel bivariado, se usó estadística no paramétrica, para determinar la independencia de las variables; para ello se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Todos los análisis fueron realizados utilizando el Software estadístico IBM static

SPSS.

#### 4. RESULTADOS

##### 4.1 Determinar la relación entre el presupuesto familiar y el estrés laboral en empleados de centros comerciales en el Perú en tiempos de crisis.

Respondiendo al objetivo general, la tabla 1 describe si existe relación del presupuesto familiar significativamente sobre el estrés laboral en empleados de centros comerciales en el Perú en tiempos de crisis.

Tabla 1

***Correlación de Spearman entre Presupuesto familiar y estrés laboral y dimensiones.***

Estrés laboral	Presupuesto familiar	
	rho	p
Estrés laboral	0,539**	0,009
Cansancio emocional	0,471**	0,014
Despersonalización	0,345	0,543
Realización personal	0,085	0,736

Respecto a la correlación entre las variables, los datos evidencian que existe relación directa significativa entre el presupuesto familiar y estrés laboral (rho 0,539\*\*, p = 0,009); también existe una relación con la dimensión cansancio emocional (0,471\*\*, p = 0,014).

#### 4.2 Determinar la relación de Gastos fijos sobre el cansancio emocional en empleados decentros comerciales en el Perú en tiempos de crisis.

Respondiendo al objetivo específico, la tabla 2 describe si existe relación de gastos fijos de manera significativa sobre el cansancio emocional en empleados de centros **comerciales** en el Perú en tiempos de crisis.

*Tabla 2*

***Correlación entre la dimensión gastos fijos y la dimensión cansancio emocional.***

	Gastos fijos	
	rho	p
Estrés laboral	0,381**	0,010
Cansancio emocional	0,497**	0,005
Despersonalización	0,212	0,432
Realización personal	-0,315	0,690

En la tabla 2 se puede observar que existe relación significativa directa entre la dimensión gastos fijos y la variable estrés laboral (rho 0,381\*\*, p = 0,010); así mismo existe relación con la dimensión cansancio emocional (rho 0,497\*\*, p = 0,005), sin embargo, no existe correlación con las demás dimensiones.

### **4.3 Determinar la relación de los gastos variables sobre la despersonalización en empleados de centros comerciales en el Perú en tiempos de crisis.**

Respondiendo al objetivo específico, la tabla 3 describe si existe relación de gastos variables de manera significativa sobre la despersonalización en empleados de centros comerciales en el Perú en tiempos de crisis.

*Tabla 3*

#### ***Correlación entre la dimensión gastos variables y la dimensión despersonalización.***

	Gastos variables	
	rho	p
<b>Estrés laboral</b>	<b>0,176</b>	<b>0,341</b>
<b>Cansancio emocional</b>	<b>0,237*</b>	<b>0,002</b>
<b>Despersonalización</b>	<b>0,463</b>	<b>0,008</b>
<b>Realización personal</b>	<b>-0,124</b>	<b>0,743</b>

En la tabla 3 se puede observar que la dimensión gastos variables, tiene relación significativa directa con las dimensiones cansancio emocional y despersonalización (rho 0,237, p0,002) (rho 0,463, p 0,008).

### **4.4 Determinar la relación de ahorro sobre realización personal en empleados de centros comerciales en el Perú en tiempos de crisis.**

Respondiendo al objetivo específico, la tabla 4 describe si existe relación del ahorro de manera significativa sobre realización personal en empleados de centros comerciales en el Perú en tiempos de crisis.

**Tabla 4****Correlación entre la dimensión ahorro y la dimensión realización personal.**

	Ahorro	
	rho	p
<b>Estrés laboral</b>	<b>0,399*</b>	<b>0,012</b>
<b>Cansancio emocional</b>	<b>0,221*</b>	<b>0,005</b>
<b>Despersonalización</b>	<b>0,157</b>	<b>0,118</b>
<b>Realización personal</b>	<b>0,030</b>	<b>0,770</b>

En la tabla 4 se evidencia que la dimensión ahorro tiene relación significativa directa con el estrés laboral y la dimensión cansancio emocional; (rho 0,399\*, (p 0,012); (rho 0,221) (p 0,005) no existe relación con las demás dimensiones.

## 5. Discusión

En concordancia con el presente estudio, los análisis estadísticos revelan una relación significativa directa entre el presupuesto familiar y el estrés laboral ( $\rho = 0,539^{**}$ ,  $p = 0.009$ ). Estos resultados respaldan hallazgos previos, como el estudio llevado a cabo por la Asociación Americana de Psicología, donde se encontró que el 72% de los estadounidenses consideraban que el dinero era una fuente importante de estrés en sus vidas, y se observó una correlación positiva entre el estrés financiero y el estrés laboral.

Coincidiendo con la afirmación de Jimmieson et al. (2021) se destaca que el bienestar financiero está intrínsecamente relacionado con el estrés financiero y laboral en los empleados, como lo demuestra este estudio en el contexto de Petróleo en el País de México. Estos resultados refuerzan la idea de que la salud financiera y el bienestar laboral están interconectados y pueden influirse mutuamente.

En contraposición de los resultados de Xu et al, (2023), quienes encontraron una relación significativa entre las dimensiones de gastos fijos, gastos variables y el ahorro con la dimensión del cansancio emocional, se puede argumentar que el estrés financiero no solo puede llevar al agotamiento emocional, sino que también puede ser un factor de riesgo para problemas de salud mental, como la depresión y la ansiedad. Esta perspectiva subraya la importancia de abordar el estrés financiero como un problema multidimensional que afecta tanto a la salud mental como al bienestar emocional de las personas.

En cuanto al estudio de Vosloo et al, (2014), que señala que el estrés financiero se presenta con mayor frecuencia en la sociedad actual debido a factores como el alto endeudamiento y la falta de conciencia sobre el ahorro, se resalta que estos factores externos pueden amplificar aún más el impacto del estrés financiero en la vida de las personas. Además, los resultados de Han et al, (2023) subraya cómo este estrés financiero puede trascender lo personal y afectar negativamente la productividad laboral en las empresas. Además, también pueden afectar el clima familiar y la relación entre sus miembros (Wei & Chen, 2014).

Por último, en concordancia con los hallazgos de Saputro et al, (2022) y Valverde et al, (2022) se

observa que la falta de un plan de ahorro y un presupuesto puede aumentar los niveles de estrés financiero, generando incertidumbre y preocupación sobre la capacidad de cubrir las necesidades básicas y alcanzar metas financieras a largo plazo. Esta falta de planificación financiera puede tener un impacto adverso en el desempeño laboral, ya que la ansiedad y la inseguridad pueden manifestarse en problemas de sueño, fatiga y otros problemas de salud mental que afectan la capacidad de trabajar de manera efectiva.

De tal forma que, estos resultados respaldan la importancia de abordar el estrés financiero como un problema de salud pública, destacando su influencia en la salud mental, el bienestar emocional y la productividad laboral. Los hallazgos también enfatizan la necesidad de promover la educación financiera y el desarrollo de estrategias de gestión financiera para mejorar la calidad de vida de las personas y su desempeño en el trabajo.

Sin embargo, el estudio tiene limitaciones; por su naturaleza, el diseño transversal del área en cuestión no fue posible analizar la causalidad u otros factores causales, por lo que se recomienda realizar un nuevo estudio que analice algunas de las causas del estrés laboral de los empleados, la fuerza de este estudio. es revelar el descubrimiento de información útil que puede ser utilizada en futuras investigaciones.

## **6. CONCLUSIÓN**

Se concluye que existe relación significativa directa, entre el presupuesto familiar y el estrés laboral de  $\rho = 0,539^{**}$ ,  $p = 0,009$ ; entendiéndose que a menor presupuesto familiar en los trabajadores mayor es el grado de estrés laboral; así mismo, existe una relación significativa directa entre el presupuesto familiar con la dimensión cansancio emocional de  $\rho = 0,471^{**}$ ,  $p = 0,014$ , entendiéndose que a menor presupuesto familiar los trabajadores tienen mayor índice de cansancio emocional; como también las dimensiones de gastos fijos, gastos variables y ahorro existe una relación significativa directa con el presupuesto familiar, sin embargo en las dimensiones de despersonalización y realización personal no se encontró relación con la variable presupuesto familiar; entendiéndose que en la medida en que los trabajadores establezcan conductas adecuadas de un buen presupuesto familiar, mejores serán el bienestar emocional que ellos experimenten en su

trabajo.

## **7. RECOMENDACIONES**

Se recomienda tener en consideración una muy buena administración del presupuesto familiar en todo momento, no sólo en tiempos de crisis, pues esta investigación ha demostrado que aún en tiempos habituales de economía un mal manejo del presupuesto familiar influye con el estrés laboral, así mismo esto se relaciona con el cansancio emocional, el cual incrementa el estrés y crea conductas negativas en el trabajo, por tanto una excelente administración de los flujos del presupuesto familiar lo mantendrán tranquilo emocionalmente.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abuhoff, D. (2015). Quantitative Investigations. In *The Wiley Handbook of Art Therapy* (pp. 636–643). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118306543.ch61>
- Arnold, M., & Artz, M. (2019). The Use of a Single Budget or Separate Budgets for Planning and Performance Evaluation. *Accounting, Organizations and Society*, 73, 50–67. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2018.06.001>
- Arnold, M., & Gillenkirch, R. (2009). Using Negotiated Budgets for Planning and Performance Evaluation: An Experimental Study. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1440666>
- Bedford, D., Speklé, R., & Widener, S. (2022). Budgeting and employee stress in times of crisis: Evidence from the Covid-19 pandemic. *Accounting, Organizations and Society*, 101, 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2022.101346>
- Elbaz, A. M., Salem, I. E., Onjewu, A. K., & Shaaban, M. N. (2022). Hearing employee voice and handling grievance: Views from frontline hotel and travel agency employees. *International Journal of Hospitality Management*, 107(August), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103311>
- English, E., HERRIGES, J. A., Lupi, F., McConnell, K., & Haefen, R. H. (2019). Fixed Costs and Recreation Value. *American Journal of Agricultural Economics*, 101(4), 1082–1097. <https://doi.org/10.1093/ajae/aaz012>
- Guaderrama, A., Arroyo, J., & Flores, G. (2017). Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 124–131. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.04.002>
- Han, J., Kok, S., & McClelland, R. (2023). The impact of green training on employee turnover intention and customer satisfaction: An integrated perspective. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. <https://doi.org/10.1002/csr.2534>
- Hopwood, A. G. (2013). An Empirical Study of the Role of Accounting Data in Performance Evaluation. *Accounting From the Outside (RLE Accounting): The Collected Papers of Anthony G. Hopwood*, 10, 2–28. <https://doi.org/10.2307/2489870>
- Horioca, C., & Wan, J. (2007). The Determinants of Household Saving in China: A Dynamic Panel Analysis of Provincial Data. *Journal of Money, Credit and Banking*, 39(8), 2077–2096. <https://doi.org/10.1111/j.1538-4616.2007.00099.x>
- Hur, W., Kim, B., & Park, S. (2015). The relationship between coworker incivility, emotional exhaustion, and organizational outcomes: The mediating role of emotional exhaustion. *Human Factors and Ergonomics In Manufacturing*, 25(6), 701–712. <https://doi.org/10.1002/hfm.20587>
- Iñiguez, P., Ávila, J., Cruz, E., Morales, F. del R., & Jarquín, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603–1617. <https://doi.org/10.29312/remexca.v8i7.515>
- Jimmieson, N., Bergin, A., Bordia, P., & Tucker, M. (2021). Supervisor strategies and resources needed for managing employee stress: A qualitative analysis. *Safety Science*, 136(January), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105149>
- Kruskal, J., & Shanafelt, T. (2021). Radiologist Well-Being and Professional Fulfillment in the COVID-19 Era: Fostering Posttraumatic Growth. *Journal of the American College of Radiology*, 18(8), 1198–1207. <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2021.03.016>
- Lin, M., Ling, Q., Zhang, L., Cui, X., & Zhang, Z. (2022). The effects of manager role stress on job thriving of both employees and managers through empowering leadership. *Tourism Management*, 92(July 2021), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2022.104545>
- Lopez, P., & Fachelli, S. (2018). Metodología de la investigación social cuantitativa. *Revista de Educación y Derecho*, 17, 117. <https://doi.org/10.1344/reyd2018.17.13>
- Manzano, G., & Ayala, J. C. (2012). Emotional exhaustion of nursing staff: influence of emotional annoyance and resilience. *International Nursing Review*, 59(1), 101–107. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2011.00927.x>
- Mejía Córdova, G. (2017). Relación entre Estrés Financiero y el Bienestar de los Empleados. *Investigación Administrativa*, 46–1, 1–22. <https://doi.org/10.35426/iav46n119.03>

- Pernice, R. (1996). Methodological issues in unemployment research: Quantitative and/or qualitative approaches? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(4), 339–349. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00620.x>
- Pinazo, S., Galvañ, A., Dosil, C., Pinazo, C., Nieto, A., & Facal, D. (2022). El peor año de mi vida. Agotamiento emocional y burnout por la COVID-19 en profesionales de residencias. Estudio RESICOVID. *Revista Española de Geriatria y Gerontologia*, 57, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2022.06.001>
- Puga, J., Bribiesca, D., Garnica, F., Hurtado, L., Martínez, T., Poblano, E., Garay, J., Díaz, J., Santos, O., Arriaga, L., & Renaud, K. (2021). Burnout, depersonalization, and anxiety contribute to post-traumatic stress in frontline health workers at COVID-19 patient care, a follow-up study. *Brain and Behavior*, 11(3). <https://doi.org/10.1002/brb3.2007>
- Ramos, A., Moreno, P., & Alés, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(2), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>
- Rota, P. (2004). Estimating Labor Demand with Fixed Costs\*. *International Economic Review*, 45(1), 25–48. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2354.2004.00116.x>
- Saputro, G., Firmansyah, R., & Meirinaldi, M. (2022, February 9). The Influence of Budget Planning, Performance Measurement System and Budget Evaluation on the Performance of the Directorate General of Defense Planning. *Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021, October 30 2021, Jakarta, Indonesia*. <https://doi.org/10.4108/eai.30-10-2021.2315834>
- Schiemann, F., & Guenther, T. (2013). Earnings predictability, value relevance, and employee expenses. *International Journal of Accounting*, 48(2), 149–172. <https://doi.org/10.1016/j.intacc.2013.04.001>
- Schündeln, N., Masella, P., & Paludkiewicz, H. (2020). Cultural Determinants of Household Saving Behavior. *Journal of Money, Credit and Banking*, 52(5), 1035–1070. <https://doi.org/10.1111/jmcb.12659>
- Twenge, J. M., & King, L. A. (2005). A good life is a personal life: Relationship fulfillment and work fulfillment in judgments of life quality. *Journal of Research in Personality*, 39(3), 336–353. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2004.01.004>
- Valverde, S., Solas, P. J., & Fernández, F. (2022). Entrepreneurial, institutional and financial strategies for FinTech profitability. *Financial Innovation*, 8(1), 15. <https://doi.org/10.1186/s40854-021-00325-2>
- Vosloo, W., Fouche, J., & Barnard, J. (2014). The Relationship Between Financial Efficacy, Satisfaction With Remuneration And Personal Financial Well-Being. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 13(6), 1455–1470. <https://doi.org/10.19030/IBER.V13I6.8934>
- Wei, H. S., & Chen, J. K. (2014). The Relationships Between Family Financial Stress, Mental Health Problems, Child Rearing Practice, and School Involvement Among Taiwanese Parents with School-Aged Children. *Journal of Child and Family Studies*, 23(7), 1145–1154. <https://doi.org/10.1007/S10826-013-9772-8>
- Wiemken, T., Furmanek, S., Mattingly, W., Haas, J., Ramirez, J., & Carrico, R. (2018). Googling your hand hygiene data: Using Google Forms, Google Sheets, and R to collect and automate analysis of hand hygiene compliance monitoring. *American Journal of Infection Control*, 46(6), 617–619. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2018.01.010>
- Wrench, J. S. (2017). Quantitative Methodology. In *The International Encyclopedia of Communication Research Methods* (pp. 1–10). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118901731.iecrm0197>
- Xu, Y., Liang, C., & Wang, J. (2023). Financial stress and returns predictability: Fresh evidence from China Yongan. *Pacific Basin Finance Journal*, 78(111), 101980. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2023.101980>