

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales



**Inseguridad laboral y su influencia en el burnout: Rol
mediador de la angustia financiera en los trabajadores
peruanos**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de
Negocios con mención en Gestión Empresarial

Autor:

David Alexander Lucas Alvarado

Asesor:

Mg. Dany Yudet Millones Liza

Lima, noviembre de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dany Yudet Millones Liza, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Inseguridad Laboral y su Influencia en el Burnout: Rol Mediador de la Angustia Financiera en los Trabajadores Peruanos”** del autor David Alexander Lucas Alvarado tiene un índice de similitud de 5 % 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 Lima, a los 27 días del mes de noviembre del año 2023.



Mg. Dany Yudet Millones Liza

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 27 días de noviembre del año 2023, siendo las 14:00 horas se reunieron en la sala virtual <https://adventistas.zoom.us/j/87427635499> de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección de la señora Presidente del Jurado: Mg. Gladys Toyohama Pocco y los demás miembros siguientes:

Secretaria:	Mtra. Ruth Mame Gonzales Córdova
Asesora:	Mtra. Dany Yudet Millones Liza
Vocal:	Dra. Elizabeth Emperatriz García Salirrosas
Vocal:	Mg. Miluska María Del Carmen Villar Guevara

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis de posgrado titulada: **“Inseguridad laboral y su influencia en el burnout: Rol mediador de la Angustia Financiera en los trabajadores peruanos”** del egresado David Alexander Lucas Alvarado, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial.

La Presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando al candidato a hacer uso del tiempo señalado para su exposición (20'). Concluida la misma, la Presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por el candidato, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

APROBADO por UNANIMIDAD calificación: APROBADO CON ESCALA VIGESIMAL 17 ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN DE MUY BUENO, CON MÉRITO SOBRESALIENTE.

La presidenta del Jurado hizo alusión al maestrando y solicitó a la secretaria la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, la presidenta del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.

Presidente



Secretaria

Candidato

Candidato

Vocal

Vocal

Índice

Introducción	5
Revisión de la literatura	6
Resultados	12
Discusión	14
Conclusiones	17
Implicancias prácticas	17
Implicancias teóricas	17
Limitaciones y futuras investigaciones.....	18
Referencias	18

Inseguridad Laboral y su Influencia en el Burnout: Rol Mediador del Bienestar Financiero en la Población Peruana

Resumen: La inseguridad laboral es el sentimiento de incertidumbre que experimenta un trabajador respecto a la estabilidad y continuidad de su puesto de trabajo, influyendo este sentimiento en el burnout y generando un impacto negativo en el bienestar del individuo. Ante este escenario, surge la pregunta crucial: ¿Cómo se pueden mitigar los efectos adversos para fomentar una perspectiva positiva? Al abordar esta indagación, este estudio pretende determinar el papel que asume el bienestar financiero en la influencia de la inseguridad laboral sobre el burnout. Para lograr este objetivo, se utilizó un enfoque de investigación explicativo, no experimental, aplicando modelos de ecuaciones estructurales y estudiando a 538 trabajadores peruanos. Los resultados establecen que el bienestar financiero juega un papel mediador en la influencia de la precariedad laboral y el burnout en los trabajadores peruanos; por lo tanto, fortalecer el bienestar financiero se identifica como una estrategia eficaz para mitigar el impacto negativo de la inseguridad laboral en el agotamiento.

1.Introduction

El mercado laboral está compuesto por el conjunto de empresas, organizaciones y empleados, los mismos que forman parte de un órgano vital dentro de la economía de un país; esta importancia a impulsado a identificar los desafíos a los que están expuestos los trabajadores; siendo así, la comunidad científica viene abordando estos temas como un tema de preocupación donde el ámbito laboral tiene la capacidad de impactar en el bienestar psicológico de los individuos (Iddrisu et al., 2023). Y es que uno de los común denominadores en los países afectados por la pandemia es que los trabajadores desarrollaron un sentimiento de preocupación extrema respecto a su condición laboral (Anand et al., 2023a) (García-Salirrosas & Millones-Liza, 2023); al respecto, existe información que sustenta que los trabajadores despertaron además un sentimiento de ansiedad por conservar su puesto de trabajo, siendo este sentimiento una respuesta ante la falta de confianza en ellos mismos y frente a la modificación de los salarios (Chhabra & Pandey, 2023a) (Chauha et al., 2023).

Si bien es cierto, la pandemia ha llegado a su fin; no obstante, las condiciones laborales se han mantenido; es decir, las exigencias respecto al horario de trabajo o carga laboral es mayor y sobrepasa a una jornada laboral regular, constituyendo este hecho un desequilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales, lo que genera posteriormente el denominado burnout, referido a la incapacidad de hacer frente al estrés laboral, que disminuye además el rendimiento laboral debido a los síntomas de agotamiento (Rios-Alvites et al., 2022) (Glambek et al., 2023). Para profundizar un poco más respecto al agotamiento laboral o burnout, se ha identificado dentro de la literatura que uno de los causantes es la inseguridad laboral, traducida como el miedo por perder un empleo, y se encuentra asociada a un estado de salud negativo, depresión, ansiedad y baja satisfacción (Chen & Eyoun, 2021) (Ahorsu et al., 2020). Siendo así, (Kumara et al., 2022) (Chan et al., 2022a) sustentan que las emociones negativas referidas se han convertido en una apertura de mayor probabilidad de una baja eficacia laboral; por tal motivo y considerando que gran parte de la vida de un individuos es transcurrido en los entornos laborales, sugieren que las instituciones mantener el respeto organizacional, además de velar por la salud mental de los trabajadores, esto mediante acciones, estrategias y políticas que generen cambios respecto a la salud física y mental de los mismos.

Ahora bien, tomando en cuenta que se conoce que la inseguridad laboral influye en el burnout, generando consecuencias negativas tanto al trabajador como a la empresa en la que trabaja, se vuelve relevante identificar algún factor que pueda intervenir y moderar la influencia referida; siendo así, se ha identificado que el bienestar financiero podría ser una alternativa para mitigar tal influencia (Üngüren et al., 2021a) (Darvishmotevali & Ali, 2020). Y es que está demostrado que el bienestar financiero incrementa la posibilidad que los empleados estén sanos mentalmente, sientan mayor confianza y sean más productivos, simbolizando este hecho un ahorro para la institución pues de esta manera se evitan los costos respecto al ausentismo laboral, rotación de personal; entre otros (Khalid & Syed, 2023a). Siendo así, se especifica que un alto bienestar financiero consiste en conservar los recursos o por lo menos reducirlo (Hobfoll, 2011); representando además la función protectora ante los efectos negativos ocasionados por el burnout (Rathi & Lee, 2016).

Revisión de la literatura

Ahora bien, cuando se pretende involucrar a la inseguridad laboral con el bienestar financiero, se ha encontrado que la inseguridad laboral es la principal causa de las alteraciones dentro de la gestión financiera y es que el hecho de que un individuo logre gestionar su vida financiera se debe a que este siente seguridad de percibir un ingreso económico (Ali & Talha, 2022a); siendo así, todo aquel que percibe ingresos económicos favorables demuestran un comportamiento financiero optimista y responsable; moderando así algún sentimiento de burnout (Tang & Baker, 2016a) (S. L. Choi et al., 2020). Bajo este contexto, se descifra que existe un alto impacto de la estabilidad laboral en el bienestar financiero, pues a partir de la inseguridad laboral es que emergen las dificultades financieras; por lo tanto, es importante prestar atención especial a la seguridad laboral que otorga la tranquilidad necesaria a los individuos para controlar sus emociones y gestionar de manera adecuado sus asuntos económicos.

En líneas generales, la situación financiera después del término de la pandemia es inestable en muchos países y es que la recuperación económica ha sido inmediata solo en alguno de ellos; en tanto los otros siguen en la lucha por alcanzar un nivel similar de estabilidad, este hecho forma parte de una mayor volatilidad en el mercado; sumado a ello, se sabe que la pandemia ha dejado ciertos cambios en el ámbito laboral, como por ejemplo la adopción de la tecnología; siendo así, la fuerza laboral tiene como alternativa elegir uno de los dos caminos: afrontar nuevos desafíos tecnológicos que implica adaptarse a las demandas laborales o simplemente retirarse de la carrera laboral. Esto forma parte de la realidad peruana, una realidad que parece ser una preocupación cuya solución sigue siendo incierta; de este modo, este estudio pretende poner al descubierto el comportamiento de los trabajadores peruanos respecto a la inseguridad laboral y cómo este puede influir en el burnout, identificando además el rol de la angustia financiera. Para tal efecto, se han analizado otras investigaciones que vinculan a las variables de estudio y se presentan en el siguiente apartado.

Bajo lo referido en los párrafos anteriores se plantean las siguientes hipótesis de estudio:

H1. La inseguridad laboral tiene influencia negativa en el bienestar financiero de los trabajadores peruanos.

La inseguridad laboral describe una situación adversa que atraviesa un empleado en su puesto de trabajo, producto de los cambios abruptos que se

vinculan a él. Esto involucra expectativas, apego, comprensión y vinculación emocional, amenazando la continuidad laboral, que generalmente está basado en lo que un empleado percibe e interpreta en su entorno de trabajo, es aquí donde se han centrado la mayoría de las investigaciones sobre este tópico. Otros estudios han vinculado la percepción de los empleados frente a la inseguridad laboral como un agente perjudicial para la actitud de los trabajadores (Anand et al., 2023; Chan et al., 2022).

La manera cómo ha ido creciendo la inseguridad laboral ha despertado mayor preocupación en los trabajadores, estudios refieren que su impacto está perjudicando la salud física y mental de las personas, y con mucha más frecuencia en trabajadores que laboran en dos empleos. El miedo a perder el empleo se puede traducir como una amenaza para el bienestar financiero de una persona que es el sustento para su familia y también, para quien no la tiene (Rasdi et al., 2021).

H2. La inseguridad laboral tiene influencia positiva en el burnout de los trabajadores peruanos.

Después de vivir un contexto de pandemia se ha creado una barrera más fuerte de inseguridad laboral, y cuando los trabajadores perciben altos niveles de ella entonces fomentan la aparición de reacciones destructivas, lo cual dará como resultado instituciones y trabajadores con actitudes negativas (Üngüren et al., 2021). La prevalencia de un entorno de cambio e incertidumbre de una organización, puede desarrollar sentimientos de inseguridad laboral entre sus empleados, sin importar que estos tengan pocos o muchos años laborando. En ese sentido, se discierne que naturalmente durante los periodos de reestructuraciones, recesión y fusiones, la inseguridad laboral podría ser muy usual (Ti-lakdharee et al., 2010). Las organizaciones y los gobiernos debieran trabajar para construir políticas y estrategias que direccionen a reducir la inseguridad laboral y promover un entorno de trabajo estable y saludable para sus empleados (Jiang & Probst, 2017).

Además de este respaldo, estudios recientes han demostrado que la inseguridad laboral tiene efectos negativos en el burnout de los empleados (Blom et al., 2018; Laily et al., 2020; Mahmoud et al., 2021). Y es que, recientemente el burnout ha sido conceptualizado como un estado psicológico (Mahmoud et al., 2021). Siendo el burnout un estado de agotamiento emocional que resulta en empleados devinculados de sus roles

laborales y haciendo un esfuerzo reducido de su trabajo, el cual sin duda, está asociado con factores estresores. El burnout es considerado un problema no menor que conlleva a consecuencias graves para la salud física y mental. Algunos estudios aseguran que es imprescindible considerar la atención necesaria a factores como la inseguridad laboral para prevenir el burnout y otros agentes negativos (Rasdi et al., 2021). Todo ello, sugeriría que la importancia de atender la inseguridad laboral y el burnout de los trabajadores radica en el impacto que tienen en la salud ocupacional y el bienestar de los empleados, la productividad de las organizaciones y la comunidad en su conjunto. Las organizaciones deben tomar medidas para abordar estos problemas, promoviendo entornos laborales más estables, saludables y éticos (Jiang & Probst, 2017; Tilakdharee et al., 2010).

H3: El bienestar financiero tiene influencia negativa en el burnout de los trabajadores peruanos.

Investigadores refieren que el bienestar financiero se define como la ausencia de estrés relacionado con la administración del dinero (Sora et al., 2019; Sorgente et al., 2023). Otra definición de bienestar financiero lo enfocan como una condición mediante la cual una persona tiene seguridad de ingresos y libertad para elegir sobre la situación financiera presente y futura (Ali & Talha, 2022). Por otro lado, se ha hecho referencia a diversos elementos que podrían desequilibrar el entorno económico y financiero de un trabajador, tales como el ingreso del personal, el mismo que es considerado como un factor crítico que podría generar dificultades para mantener estabilidad y bienestar financiero (Khalid & Syed, 2023; Üngüren et al., 2021). Es decir, el bienestar financiero es un aspecto crucial que influye en los trabajadores en algunos otros factores como la calidad de vida, productividad y rendimiento laboral, compromiso y satisfacción laboral, y en la retención del talento. Los investigadores en este tópico afirman que el bienestar financiero es un elemento importante para que se reduzca las intenciones de rotación.

Cuando las organizaciones promueven altos niveles de bienestar financiero les genera confianza y seguridad de que podrán ser capaces de enfrentar cualquier desequilibrio económico que se pueda presentar (Choudhary & Jain, 2023). Por lo tanto, se sugiere que el bienestar financiero y el síndrome de burnout de los trabajadores son factores importantes tanto para el bienestar de los empleados como para el funcionamiento de las organizaciones (Rasdi et al., 2021a; Üngüren et al., 2021b). Las empresas

deben prestar atención a estos aspectos y tomar medidas estratégicas para promover un entorno de trabajo que fomente la salud financiera y el bienestar emocional de sus empleados. Todo lo referido puede conducir a empleados más saludables, felices y productivos, así como a una empresa más exitosa y sostenible a largo plazo (Baquero, 2023).

H4. El bienestar financiero tiene un rol mediador en la influencia de la inseguridad laboral y el burnout en los trabajadores peruanos.

Cuando se hace referencia al bienestar financiero se reflejan algunos factores que revelan interrelación, entre ellos el comportamiento relacionado con las finanzas. Las cuestiones financieras están íntimamente relacionadas con la inseguridad laboral y los efectos estresores en el lugar de trabajo, como el burnout, estrés, baja productividad, absentismo, y otros. Las dificultades financieras se traducen como un efecto que se pudiera definir como una reacción psicológica (To et al., 2020). La estabilidad laboral influye en los ingresos de una persona. Sin embargo, el contar con un empleo seguro y estable tiende a proporcionar un flujo constante de ingresos, lo que facilita la planificación financiera y el bienestar, mientras que la inseguridad laboral puede hacer que sea difícil mantener un nivel de ingresos constante, lo que puede llevar a dificultades financieras (Choi et al., 2020). La inseguridad laboral puede causar estrés y ansiedad, lo que a su vez puede afectar el bienestar emocional y mental de una persona (Anand et al., 2023). Este estrés puede influir en las decisiones financieras, como el gasto y el ahorro, y puede dificultar la capacidad de planificar a largo plazo.

Las personas pueden emplear diferentes estrategias para lidiar con la inseguridad laboral, como aumentar el ahorro de emergencia, buscar empleo adicional, invertir en su educación y habilidades, o buscar la asesoría financiera (Lam et al., 2019; Liu et al., 2021). Estas estrategias pueden tener un impacto en su bienestar financiero. Las políticas gubernamentales y los programas de apoyo pueden desempeñar un papel crucial en la mitigación de la inseguridad laboral y la promoción del bienestar financiero (Chhabra & Pandey, 2023; De Cuyper & De Witte, 2007).

Algunos estudios recientes han demostrado la asociación entre el bienestar financiero y el burnout, y cómo ciertos factores pueden actuar como mediadores en esta relación, tales como: estrés financiero, dificultad para desconectarse del trabajo, necesidad de mantener un empleo, estrategias de afrontamiento inadecuado, Influencia en la productividad y el rendimiento

laboral y acceso a recursos y apoyo (Baquero, 2023; Üngüren et al., 2021). La situación financiera de una persona puede afectar su nivel de estrés laboral y, en última instancia, su riesgo de burnout, mientras que el burnout puede tener un impacto negativo en la situación financiera a través de su influencia en la productividad y el bienestar general (Mahmoud et al., 2021). Es importante abordar tanto las preocupaciones financieras como el agotamiento laboral para lograr un equilibrio entre el bienestar financiero y la salud mental en el trabajo (Gunawan et al., 2023; Hasan et al., 2023; Tang & Baker, 2016; Usama & Fauziah, 2020).

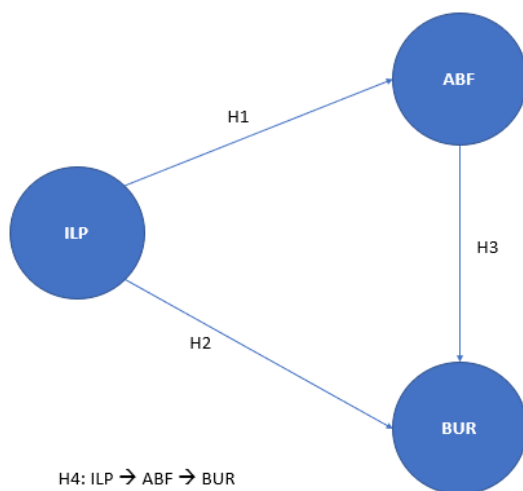


Figura 1. Modelo teórico propuesto

2. Materiales and Métodos

Este estudio presenta como objetivo principal identificar si el bienestar financiero asume un rol mediador en la influencia de la inseguridad laboral y burnout; para tal efecto, se planteó un estudio de tipo cuantitativo, correlacional de corte transversal (Bernal, 2010; Ñaupas et al., 2014), además este estudio es de tipo no experimental, de tipo explicativo, aplicado mediante el método de modelamiento de ecuaciones estructurales (SEM) (Hair et al., 2014). La información recopilada fue obtenida a través de encuestas aplicadas de manera online vía Google form, las mismas que fueron autoadministradas por la población de estudio, previo consentimiento informado. Además, previo a la aplicación de este estudio, se solicitó la autorización del comité de ética de la Universidad Peruana Unión, obteniendo así la participación de 538 trabajadores peruanos, de los cuales 243 son varones y 295 son mujeres; respecto al tipo de trabajador, 82 son

independientes; es decir, son propietarios de su propio negocio y 456 dependen de un empleador.

Mediciones

Con la finalidad de obtener información respecto a las variables de estudio, se seleccionaron tres encuestas, las mismas que corresponden para inseguridad laboral, es-cala desarrollada por (Elst et al., 2018) y conformada por 04 ítems; para burnout aplicado y validado en Perú por (Merino-Soto et al., 2018) y para bienestar financiero, escala compuesta por 08 ítems, aplicada por (Prawitz et al., 2006).

3. Resultados

Para este estudio, se realizó el tratamiento estadístico mediante el software SPSS y Smart-PLS versión 3.0. En primera instancia, se procedió a identificar la confiabilidad y validez de los instrumentos, encontrando un alfa de Cronbach mayor a 0.7 por lo que se afirma que los elementos son confiables; además, respecto a la varianza media extraída y confiabilidad de composición (CR) es superior a 0.5; esto quiere decir que existe alta confiabilidad en los constructos. Por otro lado, tomando en cuenta que los valores Loading deben ser igual o superior a 0.7, se han considerado también los elementos ABF1, ABF5 y ABF7, los mismos que a pesar de tener un indicador menor, han sido tomados en cuenta para el modelo debido a los altos niveles de confiabilidad en su conjunto, tal como se demuestra en la tabla 1.

Tabla 1. Validez convergente

Constructo	Items	Loading	Cronbach's alpha	CR	AVE
Bienestar Fianciero	ABF1	0.645	0.885	0.9	0.558
	ABF2	0.728			
	ABF3	0.858			
	ABF4	0.778			
	ABF5	0.683			
	ABF6	0.745			
	ABF7	0.649			
	ABF8	0.858			
Burnout	BUR	1	1	1	1
	ILP1	0.748	0.807	0.855	0.719

Inseguridad Laboral	ILP3	0.897
	ILP4	0.891

Como requisito fundamental para evaluar las relaciones entre variables latentes, se procedió a analizar la validez discriminante mediante la prueba de Fornell-lacker y la relación heterorrasgo-monorrasgo, obteniendo un valor HTMT inferior a 0.90; eso quiere decir que se ha establecido validez discriminante entre dos constructos reflexivos (Fornell & Larcker, 1981), así se evidencia en las tablas 2 y 3.

Tabla 2. Validez dicriminante (Fornell-lacker criterion)

	ABF	BUR	ILP
ABF	0.747		
BUR	-0.348	1.000	
ILP	-0.343	0.211	0.848

Tabla 3. Validez discriminante Hererotroit-monotroit ratio (HTMT)

	ABF	BUR	ILP
ABF			
BUR	0.355		
ILP	0.394	0.223	

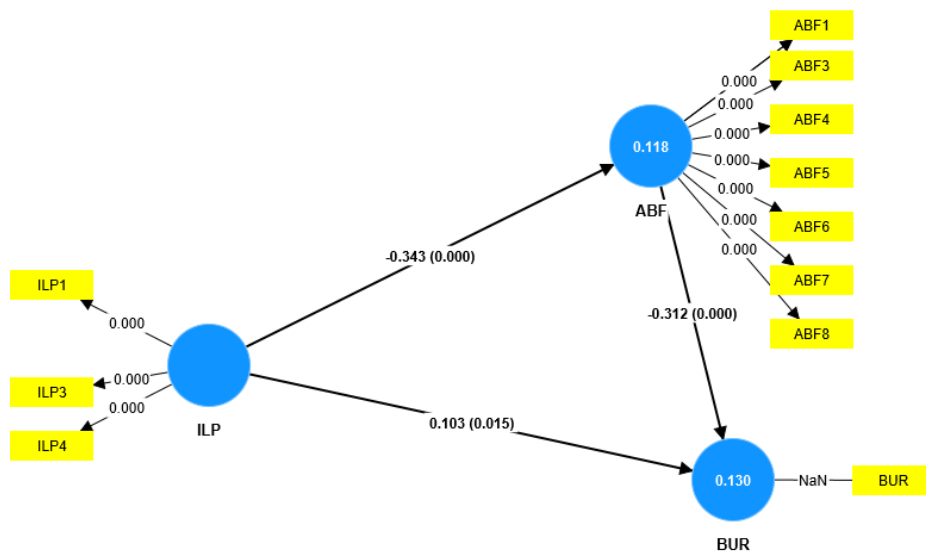
La tabla 4 y figura 2 muestra los coeficientes de ruta de las hipótesis planteadas, demostrando alta significancia en cada una de ellas. Además, a partir del coeficiente de determinación se encontró la fuerza de influencia de estos, obteniendo los valores de 0.118 para la influencia de la inseguridad laboral hacia el bienestar financiero y 0.130 hacia el burnout. Para ser más específicos, los coeficientes de ruta para cada una de las hipótesis planteadas determinan que la inseguridad laboral influye de manera inversa y significativa hacia el burnout (-0.43). Respecto a la inseguridad laboral, este influye de manera positiva y significativa hacia el burnout (0.103). Además, respecto a la influencia del bienestar financiero hacia el burnout, este es negativo y significativo (-0.312). Finalmente, al plantear la hipótesis que establece que el bienestar financiero tiene un rol mediador ante la influencia

de la inseguridad laboral y burnout en los trabajadores, a partir del procesamiento estadístico, se comprobó esta hipótesis, el mismo que posee un coeficiente de ruta de 0.107; esto quiere decir que un mayor bienestar financiero mantiene un rol mediador importante con la capacidad de mitigar los impactos negativos de la inseguridad laboral sobre el agotamiento laboral.

Tabla 4. Prueba de hipótesis

		Path Coefficient	T statistics (O/STDEV)	P values	Decision
H3	ABF -> BUR	-0.312	7.644	0.000	Aceptada
H1	ILP -> ABF	-0.343	8.718	0.000	Aceptada
H2	ILP -> BUR	0.103	5.170	0.000	Aceptada
H4	ILP->ABF-> BUR	0.107	5.611	0.000	Aceptada

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de datos en Smart-PLS 3.0
 Nota: ABF = Bienestar financiero; ILP = Inseguridad laboral; BUR = Burnout. Bootstrapping was performed on 5000 subsamples, one-tailed full t-value; 2.33 (p<0.01**), and 3.092 (p<0.001***)



4. Discusión

Los cambios dentro del mercado laboral son constantes e inevitables, cada líder se encuentra en constante cambio por lo que, de alguna manera, abre la posibilidad de que los trabajadores experimenten cierto nivel de incertidumbre respecto su trabajo en el futuro, constituyendo este hecho el

surgimiento de ciertos sentimientos que afectan el bienestar de los trabajadores. Siendo así, este estudio demuestra la influencia negativa del bienestar financiero en el burnout; estos resultados guardan coherencia con los hallazgos de (Rasdi et al., 2021b) quienes manifiestan que una de las formas de conseguir bienestar financiero es mediante la protección laboral; por lo tanto, la ausencia de ello incrementa la probabilidad de complicar las emociones negativas como el burnout. Adicionalmente, para sustentar los resultados de este estudio, (Campion et al., 2020; Sigursteinsdottir et al., 2020) refieren que toda preocupación de índole financiero viene generando alta vulnerabilidad en los trabajadores, causando el burnout, angustia psicológica y agotamiento y es que según investigaciones las alteraciones económicas exponen a altos riesgos a los individuos por lo que es necesario mitigar las perturbaciones económicas y consolidar estrategias que eviten desencadenar el burnout a través del bienestar financiero (Giorgi et al., 2020).

Desde otra instancia, se ha identificado que la inseguridad laboral tiene influencia negativa en el bienestar financiero de los trabajadores peruanos; al respecto, se ha identificado este hecho en la población de estudio, siendo este un comportamiento referido también por (Sora et al., 2019b) (To et al., 2020) quienes al analizar las reacciones negativas de los empleados frente a la inseguridad laboral encontraron que esta se relaciona de manera negativa con el bienestar financiero de los trabajadores y es que se conoce que los individuos tienen una inclinación especial por tener los recursos financieros suficientes para cubrir sus necesidades que les permita tener una mejor calidad de vida. Al respecto, (Baldissarri et al., 2023) atribuyen la existencia de la inseguridad laboral las importantes transformaciones organizacionales que están incrementando no solo la flexibilidad laboral, sino también la inestabilidad laboral, y es que la inseguridad laboral es cada vez más intensa en la población de países en desarrollo pues su capacidad de afrontar una crisis económica tiene muchas limitaciones; de este modo, es importante que las empresas puedan adoptar medidas adecuadas para gestionar esta situación (Li et al., 2022), ya que los trabajadores al tener una fuente de ingreso sienten mayor bienestar financiero pues se sienten en la capacidad de afrontar alguna situación imprevista (Graham et al., 2023).

Dentro de los resultados se encontró también que la inseguridad laboral tiene influencia en el burnout de los trabajadores, estos hallazgos son sustentados por (Lam et al., 2019b) quienes refieren que la inseguridad laboral

desencadena reacciones negativas psicológicas, como por ejemplo el burnout. Otro respaldo para estos resultados se fortalece en aquellas investigaciones que demuestran que la inseguridad laboral se ha tornado en una seria preocupación pues genera un impacto negativo en el bienestar emocional de los trabajadores, generando así burnout (Graham et al., 2023) (Hu et al., 2018). Y es que existe evidencia que demuestra que la inseguridad laboral no solo influye en los entornos laborales, sino que sumado a ello, también se puede extender en las relaciones familiares por lo que la preocupación es mayor, traduciéndose en un aumento del riesgo de burnout (Liu et al., 2021b). Adicionalmente, se ha encontrado afirmaciones que establecen que debido a la inestabilidad del mercado, la inseguridad laboral es cada vez mayor, y genera ciertos efectos perjudiciales en el estado mental y físico de los trabajadores (Anand et al., 2023a); en consecuencia, (Abramson, 2022) deja en claro que existen circunstancias en que la demanda laboral es alta y los trabajadores se ven obligados a trabajar horas extras como una medida para no poner en riesgo su puesto de trabajo, perdiendo así el equilibrio entre el trabajo y la familia, constituyendo este hecho el aumento de los niveles de burnout; es así como (Baranik et al., 2019) (Yoo, 2022) sostienen que la inseguridad laboral es un factor estresante que requiere ser gestionado de manera adecuada a fin de evitar efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores, más aún si estos son provocados por factores externos.

Finalmente, los resultados establecen que el bienestar financiero tiene un rol mediador en la influencia de la inseguridad laboral y el burnout; el soporte para este hallazgo es establecido por (Üngüren et al., 2021a) quienes sustentan que la inseguridad laboral es una fuente de estrés que afecta de manera negativa la salud mental de los trabajadores, siendo el bienestar financiero un elemento clave que asume un rol mediador en la relación referida; al respecto, (S. L. Choi et al., 2020) hacen referencia al vínculo entre estas variables afirmando que la inseguridad laboral expone a efectos perjudiciales a los individuos por lo que el bienestar financiero asume un rol importante para mitigar los efectos referidos. Por otro lado, los resultados mostrados son también avalados por (Sorgente et al., 2023b) quienes describen que el bienestar financiero genera una relación inversa hacia el burnout por lo que una prudente gestión financiera puede proteger la salud mental de los trabajadores. Bajo este contexto, (W. M. To et al., 2020) especifican que debido a las condiciones económicas impredecibles, existe

la necesidad tomar medidas para contrarrestar los efectos adversos de la inseguridad laboral y burnout.

5. Conclusiones

En conclusión, este estudio contribuye a la actividad económica activa del país, pues se trata de un estudio que pretende contribuir con el bienestar mental de los trabajadores; a raíz de los resultados, se concluye que en tanto un individuo sienta seguridad laboral, podrá gozar de un mayor bienestar financiero, incrementando este hecho la probabilidad de que este tenga sentimiento positivo y experimente emociones que lo conlleven a desempeñarse de manera eficaz; sin embargo, cuando se trata de la inseguridad laboral, el sentimiento negativo de burnout se incrementa, acarreando este serias consecuencias. Esta afirmación mediante los indicadores de -0.343 de la inseguridad laboral hacia el bienestar financiero; un indicador de -0.312 del bienestar financiero hacia el burnout; y un índice de 0.103 inseguridad laboral hacia burnout.

Implicancias prácticas

El modelo propuesto posee un importante modelo de ajuste que pone en evidencia al bienestar financiero como un factor mediador en la relación entre la inseguridad laboral y el burnout; estando además la inseguridad laboral influenciada por el bienestar financiero y burnout; y el bienestar financiero influenciado de manera negativa en el burnout; bajo este contexto, se destaca la interacción entre las variables de estudio, siendo estos una evidencia que invita a las instituciones a aplicar ciertas políticas que promuevan la seguridad laboral a fin de generar el bienestar financiero y general de los trabajadores, pues queda demostrado que en tanto un individuo mantenga su puesto laboral, este tendrá la seguridad de tener los recursos disponibles para cubrir sus necesidades y mantener una mejor calidad de vida. Además, los resultados mostrados sirven como sustento para que las empresas capaciten a sus trabajadores para que estos puedan gestionar de manera eficaz y eficiente sus finanzas, abordando también prácticas de seguridad laboral pues queda demostrado que el control de ambos genera bienestar financiero en los colaboradores, y previene así el burnout.

Implicancias teóricas

Esta investigación contribuye de manera significativa a la literatura científica, pues se trata de un estudio aplicado luego de un escenario de crisis económica; por lo que los conceptos y perspectivas de los trabajadores están alineadas a las experiencias vividas en ese contexto.

Los resultados demuestran que el bienestar financiero tiene la capacidad de mediar la influencia de la inseguridad laboral hacia el burnout, este hecho ha sido respaldado también por otras investigaciones, dejando así una evidencia empírica que fortalece la fundamentación teórica encontrada; siendo así, es importante la intervención de una gestión sutil por parte del estado peruano a través de las empresas

Limitaciones y futuras investigaciones

Si bien este estudio, representa alta significancia por los hallazgos encontrados que sirven de sustento para la toma de decisiones empresariales en miras al bienestar físico y mental de los empleados, es necesario referir algunas limitaciones. En primer lugar, por su temporalidad, este estudio es de corte transversal por lo que es posible que los trabajadores, al momento de completar la encuesta, no hayan experimentado el burnout o inseguridad laboral. En segundo lugar, se ha recopilado información solo de trabajadores peruanos por lo que no se pudo realizar una comparación con otro país para medir las diferencias contextuales. De este modo, sería importante tomar como futuras investigaciones un estudio que contribuya más con la comprensión y mejora del bienestar de los trabajadores.

Referencias

Abramson, A. (2022). Burnout and stress are everywhere.

Ahorsu, D., Chung, K., Wong, H., Yiu, M., Mok, Ya., Lei, K., & Tsang, H. (2020). The effects of major depressive disorder on the sequential organization of information processing stages: An event-related potential study. *Brain Sciences*, 10(12), 1–18. <https://doi.org/10.3390/brainsci10120935>

Ali, S., & Talha, N. (2022a). During COVID-19, impact of subjective and objective financial knowledge and economic insecurity on financial management behavior: Mediating role of financial wellbeing. *Journal of Public Affairs*, 22(S1), 1–8. <https://doi.org/10.1002/pa.2789>

Ali, S., & Talha, N. (2022b). During COVID-19, impact of subjective and objective financial knowledge and economic insecurity on financial management behavior: Mediating role of financial wellbeing. *Journal of Public Affairs*, 22(S1), 1–8. <https://doi.org/10.1002/pa.2789>

Anand, A., Dalmaso, A., Vessal, S., Parameswar, N., Rajasekar, J., & Dhal, M. (2023a). The effect of job security, insecurity, and burnout on employee organizational commitment. *Journal of Business Research*, 162(October 2021), 113843. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113843>

Anand, A., Dalmaso, A., Vessal, S., Parameswar, N., Rajasekar, J., & Dhal, M. (2023b). The effect of job security, insecurity, and burnout on employee organizational commitment. *Journal of Business Research*, 162(March), 113843. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113843>

Anand, A., Dalmaso, A., Vessal, S., Parameswar, N., Rajasekar, J., & Dhal, M. (2023c). The effect of job security, insecurity, and burnout on employee organizational commitment. *Journal of Business Research*, 162(October 2021), 113843. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113843>

Baldissarri, C., Pagliaro, S., Teresi, M., & Andrighetto, L. (2023). Humanness in times of uncertainty: On the link between perceived job insecurity, self-objectification and well-being. *European Journal of Social Psychology*, 53(1), 195–211. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2897>

Baquero, A. (2023). Hotel Employees' Burnout and Intention to Quit: The Role of Psychological Distress and Financial Well-Being in a Moderation Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 13(2), 1–21. <https://doi.org/10.3390/bs13020084>

Baranik, L., Cheung, J., Sinclair, R., & Lance, C. (2019). What Happens When Employees Are Furloughed? A Resource Loss Perspective. *Journal of Career Development*, 46(4), 381–394. <https://doi.org/10.1177/0894845318763880>

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3rd ed.). Pearson Educación, S.A.

Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., & Svedberg, P. (2018). The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem. *Economic and Industrial Democracy*, 39(1), 48–63. <https://doi.org/10.1177/0143831X15609118>

Campion, E., Caza, B., & Moss, S. (2020). Multiple Jobholding: An Integrative Systematic Review and Future Research Agenda. *Journal of Management*, 46(1), 165–191. <https://doi.org/10.1177/0149206319882756>

Chan, S., Chan, K., & Chan, Y. (2022a). Burnout in learning organizations: the roles of organizational respect, job satisfaction and job insecurity. *The Learning Organization*, 29(5), 506–526. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/TLO-01-2022-0014>

Chan, S., Chan, K., & Chan, Y. (2022b). Burnout in learning organizations: the roles of organizational respect, job satisfaction and job insecurity. *The Learning Organization*, 29(5), 506–526. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/TLO-01-2022-0014>

Chauha, R., Howe, D., & Nachmias, S. (2023). Organizational commitment: an ever-shifting concept forever changed by COVID-19. *Human Resource Development International*, 26(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047150>

Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94(August 2020), 102850. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102850>

Chhabra, B., & Pandey, P. (2023a). Job insecurity as a barrier to thriving during COVID-19 pandemic: a moderated mediation model of knowledge hiding and benevolent leadership. *Journal of Knowledge Management*, 27(3), 632–654. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JKM-05-2021-0403>

Chhabra, B., & Pandey, P. (2023b). Job insecurity as a barrier to thriving during COVID-19 pandemic: a moderated mediation model of knowledge hiding and benevolent leadership. *Journal of Knowledge Management*, 27(3), 632–654. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JKM-05-2021-0403>

Choi, S., Heo, W., Cho, S., & Lee, P. (2020). The links between job insecurity, financial well-being and financial stress: A moderated mediation model. *International Journal of Consumer Studies*, 4(4), 353–360. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12571>

Choi, S. L., Heo, W., Cho, S. H., & Lee, P. (2020). The links between job insecurity, financial well-being and financial stress: A moderated mediation

model. *International Journal of Consumer Studies*, 44(4), 353–360. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12571>

Choudhary, H., & Jain, H. (2023). Addressing Financial Exclusion through Financial Literacy training programs: a Systematic Literature Review. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 15(8), 1–18. <https://doi.org/10.1186/s40461-023-00147-9>

Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87(March), 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>

De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work and Stress*, 21(1), 65–84. <https://doi.org/10.1080/02678370701229050>

Elst, T. Vander, Witte, H. De, & Cuyper, N. De. (2018). The Job Insecurity Scale : A psychometric evaluation across five European countries The Job Insecurity Scale : A psychometric evaluation across five European. 0643(January). <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, XVIII(February), 39–50. <https://doi.org/https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/002224378101800104>

García-Salirrosas, E., & Millones-Liza, D. (2023). Aceptación de la tecnología y su relación con el desempeño laboral de los teletrabajadores. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 199–214. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.13>

Giorgi, G., León-Perez, J., Montani, F., Fernández-Salinero, S., Ortiz-Gómez, M., Ariza-Montes, A., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2020). Fear of non-employability and of economic crisis increase workplace harassment through lower organizational welfare orientation. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/su12093876>

Glambek, M., Arnestad, M., & Matthiesen, S. (2023). Perceived job insecurity climate in uncertain times: implications for work-related health

among leaders versus non-leaders. *Journal of Managerial Psychology*, 38(7), 541–557. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JMP-10-2021-0542>

Graham, B., Sinclair, R., & Sliter, M. (2023). Job insecurity and health and well-being: What happens when you really need or love your job? *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0143831X231183995>

Gunawan, A., Jufrizen, & Pulungan, D. R. (2023). Improving MSME performance through financial literacy, financial technology, and financial inclusion. *International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting*, 15(1), 39–52. <https://doi.org/10.33094/ijaefa.v15i1.761>

Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

Hasan, R., Ashfaq, M., Parveen, T., & Gunardi, A. (2023). Financial inclusion-does digital financial literacy matter for women entrepreneurs? *International Journal of Social Economics*, 50(8), 1085–1104. <https://doi.org/10.1108/IJSE-04-2022-0277>

Hobfoll, S. (2011). *Conservation of Resources Theory: Its Implication for Stress, Health, and Resilience* (U. Oxford University Press: Oxford, Ed.; The Oxford).

Hu, S., Jiang, L., & Liu, M. (2018). The relationship between qualitative job insecurity and subjective well-being in Chinese employees: The role of work–family conflict and work centrality. *Economic and Industrial Democracy*, 42(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0143831X18759793>

Iddrisu, M., Poku, C. A., Mensah, E., Attafuah, P. Y. A., Dzansi, G., & Adjorlolo, S. (2023). Work-related psychosocial challenges and coping strategies among nursing workforce during the COVID-19 pandemic: a scoping review. *BMC Nursing*, 22(1), 1–20. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01368-9>

Jiang, L., & Probst, T. M. (2017). The rich get richer and the poor get poorer: Country- and state-level income inequality moderates the job insecurity–burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 102(4), 672–681. <https://doi.org/10.1037/apl0000179>

Khalid, A., & Syed, J. (2023a). Mental health and well-being at work: A systematic review of literature and directions for future research. *Human Resource Management Review*, *xxxx*, 100998. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100998>

Khalid, A., & Syed, J. (2023b). Mental health and well-being at work: A systematic review of literature and directions for future research. *Human Resource Management Review*, *xxxx*, 100998. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100998>

Kumara, G., Hackney, A., Yung, M., Du, B., Oakman, J., Nowrouzi-Kia, B., & Yazdani, A. (2022). Mental and physical health and well-being of canadian employees who were working from home during the COVID-19 pandemic. *BMC Public Health*, *22*(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14349-5>

Laily, N., Setyorini, N., Rahayu, R., Rochdianingrum, W. A., & Lestari, M. (2020). Burnout moderation: Job insecurity and turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *12*(6), 573–583.

Lam, C., Cheung, F., & Wu, A. (2019a). Job Insecurity, Occupational Future Time Perspective, and Psychological Distress Among Casino Employees. *J Gambl Stud.*, *35*(4), 1177–1191. <https://doi.org/10.1007/s10899-019-09855-y>

Lam, C., Cheung, F., & Wu, A. (2019b). Job Insecurity, Occupational Future Time Perspective, and Psychological Distress Among Casino Employees. *J Gambl Stud.*, *35*(4), 1177–1191. <https://doi.org/10.1007/s10899-019-09855-y>

Li, X., Lin, C., & Dong, Y. (2022). Research on job insecurity and well-being in the workplace from triple perspectives of HRM, leader and coworker. *Asian Pacific Journal of Human Resources*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1744-7941.12328>

Liu, Y., Yang, C., & Zou, G. (2021a). Self-esteem, job insecurity, and psychological distress among Chinese nurses. *BMC Nursing*, *20*(141), 1–8.

Liu, Y., Yang, C., & Zou, G. (2021b). Self-esteem, job insecurity, and psychological distress among Chinese nurses. *BMC Nursing*, *20*(141), 1–8.

Mahmoud, A. B., Hack-Polay, D., Reisel, W. D., Fuxman, L., Grigoriou, N., Mohr, I., & Aizouk, R. (2021). Who's more vulnerable? A generational

investigation of COVID-19 perceptions' effect on Organisational citizenship Behaviours in the MENA region: job insecurity, burnout and job satisfaction as mediators. *BMC Public Health*, 21(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11976-2>

Merino-Soto, C., Juárez-García, A., Altamirano-Bringas, A., & Velarde-Mercado, B. (2018). Ansiedad y Estrés. *New England Journal of Medicine*, 372(2), 2499–2508. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2018.07.001>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis* (Ediciones).

Prawitz, A. D., Garman, E. T., Sorhaindo, B., Neill, B. O., & Kim, J. (2006). InCharge Financial Distress/Financial Well-Being Scale: Development, Administration, and Score Interpretation. *Financial Counseling and Planning*, 17(1), 34–50.

Rasdi, R., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2021a). Financial Insecurity During the COVID-19 Pandemic: Spillover Effects on Burnout–Disengagement Relationships and Performance of Employees Who Moonlight. *Frontiers in Psychology*, 12(February), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.610138>

Rasdi, R., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2021b). Financial Insecurity During the COVID-19 Pandemic: Spillover Effects on Burnout–Disengagement Relationships and Performance of Employees Who Moonlight. *Frontiers in Psychology*, 12(February), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.610138>

Rathi, N., & Lee, K. (2016). Emotional exhaustion and work attitudes: Moderating effect of personality among frontline hospitality employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1147935>

Rios-Alvites, C., Turpo-Chaparro, J., Apaza-Cáceres, J., Millones-Liza, D., & Flores-Gonzalez, M. (2022). Technological Skills and Satisfaction for Post-pandemic Virtual Academic Continuity in Peruvian University Students, 2021. *ICEME 2022: 2022 13th International Conference on E-Business, Management and Economics*, 639–646. <https://doi.org/10.1145/3556089.3556093>

Sigursteinsdottir, H., Rafnsdottir, G., & Jonsdottir, G. (2020). Bullying and harassment in downsized workplaces: What can we learn from the 2008

Icelandic economic collapse? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 1–16.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17197180>

Sora, B., Höge, T., Caballer, A., & Peiró, J. (2019a). Employment contract, job insecurity and employees' affective well-being: The role of self- and collective efficacy. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 193–214.
<https://doi.org/10.1177/0143831X18804659>

Sora, B., Höge, T., Caballer, A., & Peiró, J. (2019b). Employment contract, job insecurity and employees' affective well-being: The role of self- and collective efficacy. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 193–214.
<https://doi.org/10.1177/0143831X18804659>

Sorgente, A., Zambelli, M., & Lanz, M. (2023a). Are Financial Well-Being and Financial Stress the Same Construct? Insights from an Intensive Longitudinal Study. *Social Indicators Research*, 169(1–2), 553–573.
<https://doi.org/10.1007/s11205-023-03171-0>

Sorgente, A., Zambelli, M., & Lanz, M. (2023b). Are Financial Well-Being and Financial Stress the Same Construct? Insights from an Intensive Longitudinal Study. *Social Indicators Research*, 169(1–2), 553–573.
<https://doi.org/10.1007/s11205-023-03171-0>

Tang, N., & Baker, A. (2016a). Self-esteem, financial knowledge and financial behavior. *Journal of Economic Psychology*, 54, 164–176.
<https://doi.org/10.1016/j.joep.2016.04.005>

Tang, N., & Baker, A. (2016b). Self-esteem, financial knowledge and financial behavior. *Journal of Economic Psychology*, 54, 164–176.
<https://doi.org/10.1016/j.joep.2016.04.005>

Tilakdharee, N., Ramidial, S., & Parumasur, S. B. (2010). The relationship between job insecurity and burnout. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 13(3), 254–271.
<https://doi.org/10.4102/sajems.v13i3.103>

To, W., Gao, J., & Leung, E. (2020). The Effects of Job Insecurity on Employees' Financial Well-Being and Work Satisfaction Among Chinese Pink-Collar Workers. *SAGE Open*, 10(4), 1–11.
<https://doi.org/10.1177/2158244020982993>

To, W. M., Gao, J. H., & Leung, E. Y. W. (2020). The Effects of Job Insecurity on Employees' Financial Well-Being and Work Satisfaction Among Chinese Pink-Collar Workers. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020982993>

Üngüren, E., Tekin, Ö., Avsallı, H., & Kaçmaz, Y. (2021a). The moderator role of financial well-being on the effect of job insecurity and the covid-19 anxiety on burnout: A research on hotel-sector employees in crisis. *Sustainability (Switzerland)*, 13(16). <https://doi.org/10.3390/su13169031>

Üngüren, E., Tekin, Ö., Avsallı, H., & Kaçmaz, Y. (2021b). The moderator role of financial well-being on the effect of job insecurity and the covid-19 anxiety on burnout: A research on hotel-sector employees in crisis. *Sustainability (Switzerland)*, 13(16). <https://doi.org/10.3390/su13169031>

Usama, K. M., & Fauziah, W. (2020). A Preliminary Study on the Relationship between Financial Literacy and Business Performance among Entrepreneurs in Bauchi Metropolis, Nigeria. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 2854–2861.

Yoo, D. (2022). How to Alleviate Hotel Employees' Job Stress in the Associations between Job Stressors and Its Consequences. *Sustainability (Switzerland)*, 14(15). <https://doi.org/10.3390/su14158979>

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

RESOLUCIÓN N° 1185-2023/UPeU-EPG-CEPG-D

Ñaña, Lima, 13 de setiembre de 2023

VISTO:

El expediente del estudiante **David Alexander Lucas Alvarado** con código N° 200510064 de la Maestría en Administración de Negocios con mención en Finanzas de la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales;

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del proyecto de trabajo de investigación (Art-Paso 1) y la designación o nombramiento del asesor para la obtención de Grado Académico de Maestro;

Que David Alexander Lucas Alvarado, ha solicitado la inscripción de su proyecto de trabajo de investigación (Art-Paso 1) titulado "**Inseguridad laboral y su influencia en el burnout: Rol mediador de la angustia financiera en trabajadores peruanos**" y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del proyecto de trabajo de investigación en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 13 de setiembre de 2023 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar el proyecto de trabajo de investigación titulado "**Inseguridad laboral y su influencia en el burnout: Rol mediador de la angustia financiera en trabajadores peruanos**" y disponer su inscripción en el registro correspondiente, nombrar a la Mg. Dany Yudet Millones Liza, asesora para que oriente y asesore la ejecución del proyecto de trabajo de investigación en formato artículo el cual fue dictaminado por: Dra. Elizabeth Emperatriz García Salirrosas y Mg. Miluska María Del Carmen Villar Guevara, otorgándoles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Damaris
Dra. Damaris Susana Quinteros Zuñiga
DIRECTORA GENERAL



Ether
Dra. Ether Altez Ortiz
SECRETARIA ACADÉMICA

Ñaña, Lima, 07 de setiembre de 2023

**EL COMITÉ DE ÉTICA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD PERUANA
UNIÓN**

CONSTA

Que el proyecto de investigación del investigador David Alexander Lucas Alvarado identificado con DNI N° 44480335 y su asesora Dany Yudet Millones Liza, identificada con DNI N° 44250487, con título **"Inseguridad laboral y su influencia en el Estrés Percibido: Rol mediador de la Angustia/Bienestar Financiera"**, fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, el bienestar de sus participantes y la conformidad en función de los estándares establecidos en el Código de Ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión. Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Cada participante debe dar consentimiento informado. En el caso de menores de edad, por lo menos uno de sus padres o guardianes debe registrar su consentimiento informado y el menor de edad debe registrar su asentimiento informado.

Los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referencia a aprobación Número **2023-CE-EPG-00098**



Dr. Josué Edison Turpo Chaparro
Presidente
Comité de Ética de Escuela de Posgrado



Mg. Dany Yudet Millones Liza
Secretaria
Comité de Ética de Escuela de Posgrado