

LAS FINANZAS PERSONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD CENTRO MÉDICO BAUTISTA Y DEL CENTRO MÉDICO BAUTISTA EN EL AÑO 2025

Ernesto Simari¹

Universidad Centro Médico Bautista – Paraguay

Recibido: 13/03/2026

Aprobado: 29/06/2026

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo reconocer la influencia de las finanzas personales en el desempeño laboral de los funcionarios de la UCMB y el CMB en el año 2025. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y transversal, durante el periodo comprendido entre febrero y abril de 2025. La muestra estuvo conformada por 200 trabajadores del CMB y 44 de la UCMB, seleccionados mediante muestreo no probabilístico intencional. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario estructurado a los funcionarios y a los jefes de recursos humanos de ambas instituciones. El estudio buscó identificar la relación entre el nivel de educación financiera de los funcionarios y su capacidad para gestionar sus finanzas personales, señalar el impacto del endeudamiento en el estrés laboral y la productividad, determinar cómo la percepción de bienestar financiero influye en la motivación y el compromiso laboral y proponer estrategias organizacionales orientadas a minimizar los efectos adversos de los problemas financieros personales en el desempeño. Los resultados muestran que, aunque la mayoría de los funcionarios logra cubrir sus necesidades básicas, persiste un grupo con elevados niveles de endeudamiento, lo que repercute en su bienestar financiero y, en algunos casos, en la concentración y la motivación laboral. Se evidenció un nivel general alto de compromiso organizacional y una percepción positiva del reconocimiento institucional, aunque se identificaron segmentos vulnerables con mayor estrés financiero y menor

¹ Dr. en Administración. Universidad Centro Médico Bautista. Correo: Ernesto-simari@ucmb.edu.py

estabilidad motivacional. Asimismo, se observó que la educación financiera y el asesoramiento particular son percibidos como factores claves para mejorar la productividad y el compromiso. Se confirma que las finanzas personales influyen de manera significativa en el desempeño laboral, especialmente a través de la percepción de bienestar financiero, el endeudamiento y la motivación. Por ello, se recomienda la implementación de programas de educación financiera, estrategias de acompañamiento en la gestión de deudas y políticas institucionales que promuevan mayor estabilidad económica para los funcionarios.

Palabras claves: Bienestar financiero, Desempeño laboral, Educación financiera, Finanzas personales

ABSTRACT

The present study aimed to recognize the influence of personal finances on the job performance of UCMB and CMB employees in the year 2025. It was conducted under a quantitative approach, descriptive and cross-sectional in nature, during the period from February to April 2025. The sample consisted of 200 employees from CMB and 44 from UCMB, selected through non-probability purposive sampling. For data collection, a structured questionnaire was administered to the employees and the human resources managers of both institutions. The study sought to identify the relationship between the level of financial education of employees and their ability to manage their personal finances, to highlight the impact of indebtedness on work-related stress and productivity, to determine how the perception of financial well-being influences motivation and job commitment, and to propose organizational strategies aimed at minimizing the adverse effects of personal financial problems on performance. The results show that, although most employees manage to cover their basic needs, there remains a group with high levels of indebtedness, which affects their financial well-being and, in some cases, their concentration and work motivation. A generally high level of organizational commitment and a positive perception of institutional recognition were observed, although vulnerable segments with higher financial stress and lower motivational stability were identified. Furthermore, financial education and personal counseling were perceived as key factors for improving productivity and commitment. It is confirmed that personal finances

significantly influence job performance, especially through the perception of financial well-being, indebtedness, and motivation. Therefore, the implementation of financial education programs, debt management support strategies, and institutional policies that promote greater economic stability for employees is recommended.

Keywords: Financial well-being, Job performance, Financial education, Personal finances.

1. Introducción

Las finanzas personales comprenden el conjunto de decisiones y acciones que una persona o familia realiza para administrar, de forma eficiente, sus recursos económicos con el propósito de equilibrar ingresos, gastos, ahorros e inversiones. Esta gestión implica una planificación y control del flujo de dinero a corto, mediano y largo plazo, con el fin de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer las metas futuras. Un manejo adecuado de las finanzas personales contribuye a la estabilidad económica, la autonomía y la seguridad material de los individuos (Lusardi & Mitchell, 2014).

Durante los últimos años, el bienestar financiero ha pasado a ocupar un lugar central en la discusión sobre el rendimiento laboral. Las investigaciones en este campo coinciden en que una administración deficiente del dinero genera altos niveles de estrés, los cuales repercuten negativamente en la concentración, la salud emocional y la productividad de los trabajadores (Garman et al., 1996; Kim & Garman, 2004). En contrapartida, la educación financiera y el desarrollo de competencias para la planificación económica personal se asocian con un mayor equilibrio emocional y una actitud laboral más proactiva y comprometida (Lusardi & Mitchell, 2014; Villada et al., 2020).

El vínculo entre las finanzas personales y el desempeño laboral es cada vez más evidente en contextos organizacionales donde el bienestar del trabajador es determinante para la calidad del servicio. Una adecuada gestión económica permite reducir la ansiedad, mejorar la toma de decisiones y fortalecer la estabilidad emocional del personal. Cuando los empleados gozan de seguridad financiera, se sienten más motivados, se ausentan

menos y presentan mayores niveles de compromiso con la organización (Netemeyer et al., 2018; Brügggen et al., 2017). En cambio, las dificultades económicas suelen generar distracción, fatiga y desmotivación, afectando tanto el clima laboral como los resultados institucionales (Mullainathan & Shafir, 2013).

En sectores sensibles como la educación y la salud, esta relación adquiere una relevancia especial, ya que el bienestar de los funcionarios incide directamente en la atención y satisfacción de los usuarios. En instituciones como la Universidad Centro Médico Bautista (UCMB) y el Centro Médico Bautista (CMB), comprender cómo la situación financiera personal influye en el desempeño puede constituir una herramienta estratégica para el fortalecimiento institucional y el desarrollo humano.

Investigaciones recientes destacan la relevancia de la educación financiera como medio para fomentar hábitos responsables, reducir el endeudamiento y promover decisiones económicas más conscientes (Lusardi & Mitchell, 2014; Villada et al., 2020). Estudios en este campo han demostrado que el conocimiento en materia financiera no solo repercute en la economía individual, sino también en la salud psicológica, al disminuir la ansiedad asociada a la incertidumbre económica (Villada et al., 2020). Desde esta perspectiva, la educación financiera trasciende el ámbito monetario para convertirse en un componente de la salud integral de los trabajadores.

En el contexto de la UCMB y el CMB, esta visión adquiere un valor particular. La implementación de programas que promuevan la autorregulación emocional, la planificación del gasto y el ahorro puede traducirse en una mejora significativa de la productividad y la satisfacción laboral. Asimismo, fortalecer las capacidades financieras del personal contribuye a crear entornos laborales más estables, colaborativos y eficientes.

La principal motivación para la elaboración de este trabajo radica en el interés por identificar de manera sistemática la influencia de las finanzas personales en el desempeño laboral de los funcionarios de la Universidad Centro Médico Bautista (UCMB) y del Centro Médico Bautista (CMB). A partir de este análisis, se pretende obtener un diagnóstico actualizado que permita comprender cómo la gestión individual de los

Por otra parte, los problemas económicos prolongados tienen efectos significativos sobre la salud mental. Estudios previos indican que el endeudamiento elevado se asocia con mayores niveles de ansiedad, depresión e inseguridad emocional, lo que repercute directamente en la calidad del desempeño laboral y en las relaciones interpersonales dentro del trabajo (Robinson, 2013).

En consecuencia, la gestión inadecuada del endeudamiento no solo compromete la estabilidad financiera del trabajador, sino que también representa un riesgo psicosocial que puede afectar su rendimiento y bienestar integral en el entorno laboral (Peiró y Soriano, 2021).

1.3. Bienestar financiero, motivación y compromiso laboral

El bienestar financiero se define como la percepción de seguridad económica presente y futura que resulta de la adecuada gestión de los recursos (Netemeyer et al., 2018). Este bienestar influye de manera directa en la motivación, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Los trabajadores que experimentan estabilidad financiera suelen manifestar una mayor concentración, confianza y disposición para el trabajo en equipo (Brüggen et al., 2017).

La Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (2000) explica esta relación al establecer que el control sobre las propias decisiones refuerza la autonomía y la motivación intrínseca; por tanto, la capacidad de gestionar correctamente las finanzas personales constituye una manifestación concreta de esa autonomía. De manera complementaria, la Teoría de los Recursos y Demandas Laborales de Bakker y Demerouti (2007) sostiene que los recursos personales, entre ellos la estabilidad financiera, reducen el desgaste y promueven la productividad.

El bienestar financiero también varía a lo largo del ciclo vital. Durante la juventud, las decisiones económicas se enfocan en el inicio de la carrera profesional y en el pago de deudas educativas; en la adultez, se concentran en las responsabilidades familiares; y en la madurez, se orientan hacia la planificación de la jubilación. Quienes no desarrollan hábitos financieros saludables en las primeras etapas suelen enfrentar mayor

vulnerabilidad económica y emocional en fases posteriores, lo que repercute en su motivación y desempeño laboral (Villada et al., 2020).

La percepción de seguridad económica no depende únicamente de los ingresos, sino del control y la organización personal de los recursos. Estudios de Netemeyer et al. (2018) y Mullainathan y Shafir (2013) confirman que la tensión financiera sostenida provoca ansiedad, disminuye la concentración y afecta la motivación intrínseca, elementos fundamentales del bienestar psicológico en el trabajo.

De manera complementaria, Orman (2007), Ramsey (2011) y Kiyosaki (2000) coinciden en que la estabilidad económica es condición necesaria para una mente clara y para la toma de decisiones acertadas. La educación y el empoderamiento financiero son vías que fortalecen la independencia personal y la capacidad de afrontar los retos cotidianos con seguridad.

Desde el ámbito académico, Lusardi y Mitchell (2014) destacan la alfabetización financiera como un predictor de decisiones económicas racionales y sostenibles, mientras que Brüggén et al. (2017) la vinculan con mayores niveles de productividad, retención de talento y satisfacción laboral. En el contexto nacional, esta problemática cobra aún más relevancia: pese al crecimiento económico moderado, Paraguay mantiene una tasa de pobreza del 22,3 % y un bajo nivel de alfabetización financiera (4,2 sobre 7 según la CAF y la OCDE, 2020), lo que incrementa la vulnerabilidad del trabajador ante situaciones de endeudamiento y estrés.

2. Metodología

La presente investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, orientado a reconocer la influencia de las finanzas personales en el desempeño laboral de los funcionarios de la Universidad Centro Médico Bautista (UCMB) y del Centro Médico Bautista (CMB) durante el año 2025. Este enfoque permitió identificar las relaciones existentes entre la educación financiera, el endeudamiento, el bienestar económico percibido y su impacto en la productividad y la motivación laboral.

2.5. Análisis de los datos

El procesamiento de la información se realizó mediante el programa Microsoft Excel, lo que permitió ordenar, tabular y representar gráficamente los resultados obtenidos. Se aplicaron análisis descriptivos, tales como el cálculo de frecuencias, porcentajes y promedios, para interpretar las tendencias y comportamientos de las variables estudiadas.

2.6. Consideraciones éticas

El estudio se realizó respetando los principios éticos de la investigación social y los lineamientos establecidos por la Declaración de Helsinki (2013). Se garantizó el respeto por la autonomía de los participantes, la confidencialidad de la información y el uso exclusivo de los datos con fines académicos. Los participantes fueron informados acerca de los objetivos del estudio, la metodología aplicada y su derecho a retirarse en cualquier momento sin repercusiones.

3. Resultados y discusión

3.1. Perfil sociodemográfico de los funcionarios de la UCMB y el CMB

En la UCMB, la población se concentra principalmente en el rango de 20 a 30 años (43 %) y 30 a 40 años (34 %), representando conjuntamente el 77 % del total. Los grupos de 40 a 50 años (16 %) y 60 a 70 años (2 %) tienen menor presencia, mientras que el grupo de 18 a 20 años (5 %) corresponde a nuevos ingresantes o funcionarios jóvenes en etapa inicial de experiencia laboral.

En el CMB, la tendencia es similar: el 85 % de los funcionarios se encuentra entre los 20 y 40 años, con una ligera concentración en el grupo de 30 a 40 años (43 %). Los trabajadores de mayor edad (60–70 años) representan solo el 5 %, lo cual evidencia un plantel joven y activo.

En cuanto al género, predomina la participación femenina en ambas instituciones, con el 70 % en la UCMB y el 69 % en el CMB, mientras que el 30 % y 31 %, respectivamente, corresponde al sexo masculino.

El predominio del género femenino observado en ambas instituciones coincide con la composición típica de organizaciones del sector salud y educativo. Investigaciones señalan que, si bien las mujeres suelen presentar mayores niveles de planificación presupuestaria, también enfrentan mayores niveles de estrés financiero debido a la combinación de responsabilidades laborales y familiares (Peiró et al., 2021; Lusardi y Mitchell, 2014).

Asimismo, el elevado nivel educativo identificado en la Tabla 1 constituye una fortaleza institucional, ya que la literatura sostiene que la educación formal se asocia positivamente con la alfabetización financiera, la toma de decisiones responsables y una mayor estabilidad económica. En este sentido, tanto la UCMB como el CMB cuentan con capital humano con condiciones favorables para la implementación de programas de educación financiera orientados a mejorar el bienestar y el desempeño laboral.

3.2. Hábitos financieros y planificación económica

En la UCMB, el 70 % de los funcionarios manifestó elaborar un presupuesto anual, mientras que el 30 % indicó no hacerlo. En el CMB, la proporción es similar, con 68 % que sí realiza planificación presupuestaria y 32 % que no lo hace. Estos resultados sugieren una cultura generalizada de planificación básica en ambas instituciones.

En cuanto al ahorro, apenas el 34 % de los funcionarios de la UCMB y el 37 % del CMB afirmaron mantener un plan de ahorro definido, mientras que la mayoría (66 % y 63 %, respectivamente) reconoció no contar con una estrategia formal para guardar dinero.

Respecto a la influencia del endeudamiento en el bienestar financiero, más de la mitad de los encuestados (52 % UCMB; 49 % CMB) considera que sus deudas afectan negativamente su estabilidad económica, lo cual evidencia la presencia de tensiones financieras personales.

En relación con la seguridad económica percibida, medida mediante una escala Likert de 1 (muy baja) a 5 (muy alta), los valores más frecuentes en la UCMB se

concentraron en los niveles 3 (moderada, 34 %) y 1 (muy baja, 25 %), seguidos de un 16 % que percibe seguridad muy alta. En el CMB, el 33 % percibió seguridad moderada, el 25 % alta y el 17 % muy alta, lo que sugiere una percepción más favorable de estabilidad económica en comparación con la UCMB.

Tabla 2. Hábitos financieros de los funcionarios de la UCMB y CMB.

Variable	Categoría	UCMB (%)	CMB (%)
Elabora presupuesto anual	Sí	70%	68%
	No	30%	32%
Tiene plan de ahorro definido	Sí	34%	37%
	No	66%	63%
Nivel de endeudamiento afecta el bienestar financiero	Sí	52%	49%
	No	48%	51%
Seguridad económica percibida	1 (Muy baja)	25%	11%
	2 (Baja)	11%	14%
	3 (Moderada)	34%	33%
	4 (Alta)	14%	25%
	5 (Muy alta)	16%	17%

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados expuestos en la Tabla 2 evidencian una cultura generalizada de planificación financiera básica, reflejada en la alta proporción de funcionarios que elaboran presupuestos anuales. Sin embargo, esta práctica no se traduce de manera consistente en hábitos de ahorro sostenido, lo que revela una brecha entre la planificación y la ejecución efectiva de decisiones financieras.

vinculados a cuestiones financieras, mientras que una minoría reconoció haberlos experimentado rara vez o algunas veces, en proporciones entre el 13 % y el 23 %.

En la variable eficiencia en las tareas laborales, la autopercepción de desempeño fue elevada en ambas instituciones, con el 60 % calificando su eficiencia como “muy alta” y cerca del 30 % como alta. Estos resultados reflejan un nivel de rendimiento general favorable, incluso en contextos donde se perciben tensiones financieras.

Tabla 3. Estrés financiero y bienestar percibido de los funcionarios de la UCMB y CMB.

Variable	Categoría (Escala Likert)	UCMB (%)	CMB (%)
Preocupación por situación financiera	1 (Muy baja)	25	11
	2 (Baja)	11	14
	3 (Moderada)	34	33
	4 (Alta)	14	25
	5 (Muy alta)	16	17
Problemas financieros que afectan la concentración laboral	1 (Nunca)	46	48
	2 (Rara vez)	20	25
	3 (A veces)	23	15
	4 (Frecuentemente)	9	9
	5 (Siempre)	2	3
Conflictos laborales por motivos económicos	1 (Nunca)	48	58
	2 (Rara vez)	23	21
	3 (A veces)	16	13
	4 (Frecuentemente)	7	6
	5 (Siempre)	6	2
Eficiencia en las tareas laborales	1 (Muy baja)	2	4
	2 (Baja)	0	2
	3 (Moderada)	11	5
	4 (Alta)	27	29
	5 (Muy alta)	60	60

Fuente: Elaboración propia.

Según los datos presentados en la Tabla 3, si bien parte de los funcionarios manifiesta preocupación por su situación financiera, esta no se traduce de manera directa

en un deterioro significativo de la concentración laboral ni en conflictos frecuentes dentro del entorno de trabajo. La mayoría de los encuestados reporta niveles bajos o moderados de afectación, lo que sugiere una incidencia limitada del estrés financiero sobre el desempeño cotidiano.

La elevada autopercepción de eficiencia laboral observada en la Tabla 3 indica que los funcionarios mantienen un alto nivel de desempeño incluso en contextos de tensión económica. La literatura sobre bienestar organizacional señala que factores como la resiliencia individual, el compromiso institucional y un clima laboral positivo pueden actuar como elementos protectores frente al impacto negativo del estrés financiero (Bakker y Demerouti, 2007; Brügggen et al., 2017).

En este sentido, los resultados sugieren que, aunque el estrés financiero está presente, los trabajadores logran adaptarse y sostener su rendimiento, lo que refuerza la importancia de promover políticas institucionales que integren el bienestar financiero con el bienestar emocional.

3.4. Desempeño y motivación laboral

En la variable relación entre bienestar financiero y motivación laboral, los resultados muestran que en la UCMB el 36 % de los funcionarios percibe una relación muy baja entre ambas dimensiones, mientras que el 27 % la considera moderada y el 16 % muy alta. En el CMB, la proporción de funcionarios que evalúa esta relación como muy baja es aún mayor, alcanzando el 46 %, seguida de un 22 % que la califica como moderada y un 15 % como alta. Estos datos reflejan percepciones diferenciadas sobre cómo la estabilidad económica incide en la motivación laboral, con tendencia más crítica en el CMB.

Respecto al compromiso con los objetivos institucionales, la mayoría de los funcionarios manifiesta niveles altos y muy altos de compromiso. En la UCMB, el 58 % calificó su compromiso como muy alto y el 14 % como alto, mientras que en el CMB el 50 % lo valoró muy alto y el 25 % alto. Las categorías bajas y moderadas presentan

valores reducidos, lo que evidencia un alto grado de identificación con la misión institucional en ambas organizaciones.

En cuanto a la percepción de que el desempeño laboral es valorado positivamente por los superiores, los resultados muestran que el 41 % de los funcionarios de la UCMB y el 31 % del CMB consideran que su trabajo es muy valorado. Las respuestas en el nivel alto alcanzan el 25 % y 35 %, respectivamente, mientras que las valoraciones bajas y muy bajas son minoritarias. Esto sugiere que la mayoría percibe reconocimiento y satisfacción con la valoración de su desempeño por parte de sus superiores jerárquicos.

Tabla 4. Desempeño y motivación laboral de los funcionarios de la UCMB y CMB.

Variable	Categoría (Escala Likert)	UCMB (%)	CMB (%)
Relación entre bienestar financiero y motivación laboral	1 (Muy baja)	36%	46%
	2 (Baja)	12%	12%
	3 (Moderada)	27%	22%
	4 (Alta)	9%	15%
	5 (Muy alta)	16%	5%
Compromiso con los objetivos institucionales	1 (Muy bajo)	5%	8%
	2 (Bajo)	5%	5%
	3 (Moderado)	18%	12%
	4 (Alto)	14%	25%
	5 (Muy alto)	58%	50%
Desempeño laboral valorado positivamente por los superiores	1 (Muy baja)	11%	7%
	2 (Baja)	5%	9%
	3 (Moderada)	18%	18%
	4 (Alta)	25%	35%
	5 (Muy alta)	41%	31%

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la Tabla 4 evidencian que el compromiso con los objetivos institucionales y la valoración positiva del desempeño por parte de los superiores se mantienen en niveles elevados en ambas instituciones. Estos indicadores reflejan una cultura organizacional sólida, orientada al reconocimiento y al fortalecimiento del vínculo entre el trabajador y la institución.

Si bien una proporción de funcionarios percibe una relación débil entre el bienestar financiero y la motivación laboral, el alto compromiso registrado sugiere que factores como la vocación, el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral desempeñan un rol más determinante en el sostenimiento del desempeño. Este resultado es coherente con la Teoría de la Autodeterminación, que destaca la influencia de la motivación intrínseca en el comportamiento laboral (Deci & Ryan, 2000).

3.5. Educación y asesoramiento financiero

En la variable “la mejora de la educación financiera impactará positivamente en el desempeño”, los resultados muestran una clara tendencia positiva. En la UCMB, el 47 % de los funcionarios considera que siempre la educación financiera tiene un efecto favorable en el rendimiento laboral, mientras que el 16 % opina que ocurre frecuentemente. En el CMB, los valores se mantienen similares, con un 45 % en la categoría siempre y un 27 % en frecuentemente. Las categorías más bajas presentan porcentajes reducidos, lo que evidencia una percepción generalizada de que la formación económica contribuye al desempeño.

En cuanto a la variable “el asesoramiento particular mejorará el desempeño laboral”, se observa nuevamente una valoración altamente positiva. En la UCMB, el 43 % calificó esta afirmación como muy importante y el 16 % como importante, mientras que en el CMB el 44 % y el 28 % coincidieron con estas categorías. Las valoraciones bajas (nada o poco importante) son minoritarias, indicando que la mayoría de los funcionarios reconoce la utilidad del acompañamiento individual en la gestión de sus finanzas personales para potenciar su desempeño en el trabajo.

Tabla 5. Educación y asesoramiento financiero en los funcionarios de la UCMB y CMB.

Variable	Categoría (Escala Likert)	UCMB (%)	CMB (%)
La mejora de la educación financiera impactará positivamente en el desempeño	1 (Nunca)	14%	6%
	2 (Rara vez)	7%	5%
	3 (A veces)	16%	17%
	4 (Frecuentemente)	16%	27%

	5 (Siempre)	47%	45%
El asesoramiento particular mejorará el desempeño laboral	1 (Nada importante)	9%	5%
	2 (Poco importante)	7%	6%
	3 (Moderadamente importante)	25%	17%
	4 (Importante)	16%	28%
	5 (Muy importante)	43%	44%

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados muestran una valoración ampliamente positiva de la educación y el asesoramiento financiero como herramientas para mejorar el desempeño laboral. Tal como se observa en la Tabla 5, la mayoría de los funcionarios considera que la formación económica y el acompañamiento individual tienen un impacto favorable sobre la eficiencia y la toma de decisiones en el ámbito laboral.

Estos hallazgos coinciden con estudios que destacan la educación financiera como una estrategia eficaz para reducir el estrés económico, fortalecer la autonomía personal y mejorar el bienestar integral de los trabajadores (Lusardi & Mitchell, 2014; Brüggén et al., 2017). En este contexto, el fortalecimiento de programas institucionales de educación y orientación financiera se presenta como una oportunidad estratégica para promover un entorno laboral más estable, productivo y saludable.

4. Conclusión

El estudio permitió analizar la relación entre las finanzas personales y el desempeño laboral de los funcionarios de la UCMB y el CMB, confirmando que la educación financiera constituye un factor clave para la gestión adecuada de los recursos personales y el bienestar integral del trabajador. Si bien los encuestados demuestran habilidades básicas de presupuesto, persisten limitaciones en prácticas como el ahorro sistemático y la planificación a largo plazo, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la formación financiera dentro del ámbito organizacional.

Se identificó que el endeudamiento excesivo incrementa el estrés financiero, afectando la concentración y la productividad, y constituyendo un riesgo psicosocial que exige estrategias institucionales de prevención y acompañamiento. Por otra parte, la

percepción de bienestar financiero influye directamente en la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral: los trabajadores que se sienten más seguros económicamente presentan mayor disposición al trabajo en equipo, sentido de pertenencia y lealtad institucional. En consecuencia, la estabilidad financiera se consolida como un recurso que fortalece la dinámica y el clima organizacional.

Los hallazgos reflejan, además, que, aunque persisten niveles de preocupación económica entre los funcionarios, estos no afectan de manera determinante su productividad ni su compromiso profesional, ya que factores como la motivación, el reconocimiento laboral y el sentido de pertenencia operan como elementos protectores frente al estrés financiero. En este contexto, la educación y el asesoramiento financiero son valorados como mecanismos esenciales para mejorar la toma de decisiones y promover la seguridad económica personal.

Se reconoce, como limitación del estudio, que la información se basó en percepciones autoinformadas, susceptibles de influencias subjetivas o contextuales, como la interpretación individual de las preguntas o el entorno laboral en el momento de la encuesta. Además, el diseño descriptivo no permite establecer relaciones de causalidad entre las variables, sino únicamente identificar tendencias y asociaciones que servirán de base para investigaciones futuras.

Los resultados aportan evidencia empírica sobre la importancia de la alfabetización y el bienestar financiero como determinantes del desempeño laboral en el sector salud. Se destaca la necesidad de estrategias organizacionales integrales que incluyan programas de educación financiera, asesoramiento en manejo de deudas y políticas de apoyo al bienestar económico, capaces de reducir la vulnerabilidad financiera, mejorar el clima laboral y potenciar la productividad. En perspectiva, se recomienda incorporar la educación financiera como política institucional de desarrollo profesional, promoviendo capacitaciones y estudios de carácter explicativo o longitudinal que analicen su impacto a largo plazo en la motivación y el rendimiento. De esta manera, se contribuiría al fortalecimiento de una cultura organizacional sostenible, equitativa y centrada en el bienestar integral del trabajador.

- Kim, J., & Garman, E. T. (2004). Financial stress, pay satisfaction and workplace performance. *Compensation & Benefits Review*, 36(1), 69–76.
<https://doi.org/10.1177/0886368703261215>
- Klapper, L., Lusardi, A., & Panos, G. A. (2013). Financial literacy and its consequences: Evidence from Russia during the financial crisis. *Journal of Banking & Finance*, 37(10), 3904–3923.
<https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2013.07.014>
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5–44.
<https://doi.org/10.1257/jel.52.1.5>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Mullainathan, S., & Shafir, E. (2013). *Scarcity: Why having too little means so much*. Times Books.
- Netemeyer, R. G., Warmath, D., Fernandes, D., & Lynch Jr., J. G. (2018). How am I doing? Perceived financial well-being, its potential antecedents, and its relation to overall well-being. *Journal of Consumer Research*, 45(1), 68–89.
<https://doi.org/10.1093/jcr/ucx109>
- Orman, S. (2007). *Women & money: Owning the power to control your destiny*. Spiegel & Grau.
- Peiró, J. M., Kozusznik, M. W., & Soriano, A. (2021). Financial stress and debt as emerging psychosocial risks at work. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(3), 215–229. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a17>

Ramsey, D. (2011). *The total money makeover: A proven plan for financial fitness.*

Thomas Nelson.

Villada Duque, L. M., López Lezama, J. A., & Muñoz Galeano, S. (2020). *El papel de la educación financiera en la formación de profesionales de la ingeniería.*

Universidad de Antioquia.