

Influencia del estado financiero personal en el desempeño laboral de los trabajadores dentro de las empresas

DR. EMILIO IBERBUDEN¹

LIC. MONIKA WARKENTIN TANK²

RESUMEN

El propósito de artículo es socializar resultados de un estudio científico que consistió en analizar si el estado financiero personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores según la perspectiva de los gerentes del departamento de personal de empresas activas. Luego de aplicar la metodología mediante un estricto procedimiento basado en el método científico, se pudo hallar que un escaso conocimiento sobre las finanzas personales puede causar los siguientes problemas: baja productividad, falta de colaboración y poca concentración; mientras que una situación de sobreendeudamiento del trabajador es la fuente de excesivo estrés, incremento de errores laborales, baja productividad y dificultades para consolidar un calidad de vida personal equilibrada. Finalmente, se pudo concluir que cuando una empresa incorpora colaboradores con una escasa habilidad de manejar sus finanzas personales, la empresa se expone a un rendimiento empresarial inferior.

Palabras claves: Finanzas Personales, Desempeño Laboral, Empresas, Talento Humanos.

ABSTRACT

The purpose of the article is to socialize the results of a scientific study that consisted of analyzing whether the personal financial status influences the work performance of the workers according to the perspective of the managers of the personnel department of active companies. After applying the methodology through

1 El Dr. Emilio Iberbuden tiene amplios estudios de grado y postgrado en el ámbito de las ciencias humanas, psico-sociales y empresariales con desempeño en el campo empresarial en materia de dirección ejecutiva, gerenciamiento estratégico, mentoring, liderazgo e innovación sostenible (emilioiberbuden@gmail.com).

2 La Lic. Monika Warkentin Tank egresada de la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas de la UEP Campus Gutenberg con desempeño en el campo de proyectos multiculturales y gestión enfocada hacia el contexto del talento humano (moni.050513@gmail.com).

a strict procedure based on the scientific method, it was found that little knowledge about personal finances can cause the following problems: low productivity, lack of collaboration and little concentration; while a situation of over-indebtedness of the worker is the source of excessive stress, increased labor errors, low productivity and difficulties in consolidating a balanced personal quality of life. Finally, it was concluded that when a company incorporates collaborators with a poor ability to manage their personal finances, the company is exposed to lower business performance.

Keywords: Personal Finance, Work Performance, Companies, Human Talent.

INTRODUCCIÓN

Este artículo presenta los hallazgos de una investigación enfocada en contrastar dos variables: las finanzas personales y el desempeño laboral, considerando el contexto empresarial en Paraguay. Los resultados no pueden generalizarse a diferentes coordenadas geográficas, pero pueden constituirse en un material de referencia para seguir profundizando la relación entre dichas variables.

En el contexto paraguayo, datos históricos indican que sólo uno de cada diez adultos o alguien de su familia ha recibido información sobre la administración del dinero o la educación financiera. En este sentido, el 92% de los adultos encuestados confirmaron que preparan presupuestos para gestionar mejor los ingresos de los hogares, pero sólo el 54% confirmó que los han seguido. (ENIF, 2021)

Díaz en la página Infonegocio indicó en marzo del año 2020 los siguientes datos:

Según la última Encuesta Capacidades Financieras en Paraguay (2017) de la Estrategia Nacional de Inclusión Financiera (ENIF), 2 de cada 5 personas cuentan con un presupuesto para organizar compras y ahorros del hogar, pero lo usa para hacer un plan muy general del uso del dinero. Casi un tercio de los encuestados dijeron que ahorraron dinero en el último año, pero por fuera del sistema financiero, siendo la principal meta para el ahorro la adquisición de una casa o para pagar estudios.

Uno de los principales problemas para el ahorro en Paraguay es el poco conocimiento financiero, la ENIF considera que en total la sociedad paraguaya llega al 3,26 como puntaje de una escala de 5 en lo que respecta a conocimiento financiero. Las personas de localidades rurales serían más vulnerables frente a los habitantes urbanos, las mujeres frente a los varones y los mayores de 50 años frente a los jóvenes y adultos jóvenes. (Díaz, 2020)

El CEO de Timón, resalta que a pesar de que las personas ya están mucho tiempo en el mercado laboral no se apropiaron del hábito de ahorrar [...] muchas personas bicicletean¹ de una deuda a otra, hasta que llegan al punto en donde no saben cuánto deben. (Díaz, 2020)

Edufinet publicó un artículo en donde resaltó los beneficios de la educación financiera. Algunos puntos restantes, la educación financiera ayuda a desarrollar las habilidades necesarias para evaluar riesgos y considerar las ganancias potenciales. La educación financiera también afecta positivamente en la estabilidad del sistema financiero. Argumentan que a través de que los agentes participantes en una economía tienen un buen nivel de conocimiento financiero, esto conlleva que el mercado se desarrolle y sea más eficiente. (Edufinet, 2021)

Es importante considerar que el estrés financiero es ocasionado a raíz de los problemas económicos de las personas; situación que genera ansiedad y tensión nerviosa de forma permanente. Esta forma de estrés también afecta a la productividad y al rendimiento de los colaboradores (Carmen, 2020)

A partir de lo anterior, las empresas son un punto de partida interesante para la educación financiera porque no solo beneficia a las personas individuales (empleados) sino también al desarrollo económico de entidad.

METODOLOGÍA

La investigación tuvo las siguientes características:

- Estudio de caso / Tipo Empírico Social: se estudió la influencia del estado financiera personal en el desempeño laboral considerando la perspectiva de personas encargadas del departamento de gestión de talentos humanos.
- Dirección correlacional: se pretendió identificar la relación entre el estado financiero personal con el desempeño laboral.

¹ Término coloquial que transmite la idea de postergar en el tiempo la solución de algo o de emplear acciones evasivas para no confrontar, concluir o solucionar una situación.

- Enfoque cualitativo: se buscó comprender las relaciones entre las variables financieras personales y desempeño laboral.
- Profundidad descriptiva: se enfocó en mencionar las implicaciones del estado financiero personal en el contexto del desempeño laboral de funcionarios, a fin de lograr un panorama de la afectación e injerencia.
- Diseño no experimental (estudio de caso): se investigó sin manipular intencionalmente ninguna variable.
- Tiempo Transversal: se impulsó el estudio en un tiempo único y determinado.

RESULTADOS

Considerando un contexto regional, Sodexo (2017) publicó un estudio realizado en varios países sobre el estrés financiero en los colaboradores de la empresa. Dicho estudio indicó que América Latina es una de las regiones con mayor porcentaje de colaboradores afectados por el estrés financiero (76%), seguido por Estados Unidos (74%), Canadá (67%), entre otros. Este estudio agrega además que la seguridad financiera se convertirá, en los próximos años, cada vez en un tema más importante de afectación. Tal situación tiene un impacto significativo en el desempeño profesional de una persona (El Economista, 2019)

El instituto Max Capital Mex, realizó otro estudio sobre el estrés financiero en México; dando un énfasis principal a que el estrés financiero emerge principalmente ante situaciones de sobreendeudamiento e incapacidad para hacer frente a las deudas acumuladas. Adicionalmente, el estudio indica que el desempeño de los colaboradores empeora hasta seis veces más cuando tienen problemas financieros. De allí que el estudio indica que “una persona sobreendeudada llega a pasar cinco días del mes pensando cómo resolver su situación financiera” (América Economía, 2019)

1. Contexto teórico

Alicia Arellano indica que las finanzas personales tienen relación con el “manejo y administración de dinero y bienes de un individuo o familia. Es decir, la administración de todo tu dinero: tus ingresos, tus gastos, bienes materiales, fondos de ahorro, fondos de inversión, seguros, créditos, etc.” (Arellano, 2017). Brayan Salazar López refiere que las finanzas personales son un conjunto de herramientas de apoyo que tiene como finalidad dar conocimiento y habilidades a las personas que les permite

tomar mejores decisiones con relación a las gestiones financieras (Salazar López, 2016). Sánchez-Escuer sintetiza el concepto finanzas personales de forma corta y clara: “Todo lo que entra y sale de tu bolsillo es finanzas personales” (Sánchez-Escuer, 2021)

Paula Roldán refiere que el abordaje de la salud en las finanzas personales es de alta importancia porque pretende contribuir con los siguientes objetivos:

- Protección: Protéjase adecuadamente contra los riesgos o imprevistos.
- Inversión: Conseguir o mantener recursos suficientes para invertir en activos que tengan un impacto positivo en la calidad de vida pero que sean caros.
- Cumplimiento de impuestos: disponer de los recursos necesarios para pagar los impuestos y otros gastos obligatorios por ley en el momento oportuno.
- Jubilación: asegurar que tenemos recursos suficientes para vivir bien en la fase de la vida en la que dejamos de trabajar.
- Liquidez: disponer de recursos para financiar nuestras actividades diarias.
- Transferencia: Cumplir con el objetivo de dejar recursos a una persona u organización después de nuestra muerte.

Los aspectos anteriores tienden a ser los ejes motivadores de la mayoría de los funcionarios asalariados en una empresa, porque la buena gestión financiera da la posibilidad de tener una mejor calidad de vida y adicionalmente aumentar la riqueza personal (Bankcook, 2016). Sumado a lo anterior, se puede mencionar que cuando un empleado logra contar con un equilibrio en las finanzas personales, posee mayor tranquilidad a nivel personal y familiar como base para concretar objetivos de largo plazo (Profima, 2018)

En la misma línea de pensamiento, el desempeño laboral es la indicador prioritario al momento de conseguir o mantener un puesto de trabajo, de allí la relevancia de que los empleados logren niveles altos de desempeño. El rendimiento laboral hace referencia a la calidad del servicio o del trabajo del empleado dentro de la organización, tanto sus habilidades profesionales como también sus habilidades interpersonales, lo que afecta directamente a los resultados de la organización. (Bizneo, 2021). Nelly Acosta define el desempeño laboral como “la evaluación de la aptitud que demuestra un empleado durante la ejecución de su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo de cada persona” (Acosta, 2018).

Para las empresas es fundamental el desempeño laboral, porque les ayuda a implementar estrategias y mejorar la eficacia. La conducta, solución de conflictos, efectividad, objetivos, desarrollo personal, trabajo en equipo, habilidades y tácticas son los puntos que las empresas deben tener en cuenta en el momento de evaluar a sus trabajadores. (El Empleo, 2016)

2. Hallazgos de campo

a. Componentes para diagnosticar el estado financiero de los trabajadores

La teoría contextualizada al ámbito laboral afirma que el manejo personal del dinero refleja la forma de ser de la persona (ordenada, metódica, ansiosa, autolimitada, enfocada, etc.). La forma como las personas manejamos su dinero dice mucho de ellos. Según el estudio de las empresas las herramientas más utilizadas para identificar el estado financiero de los trabajadores, en primer lugar, es la verificación de estado de deudas en los registros oficiales de empresas proveedoras de información financiera (Equifax Paraguay), en segundo lugar, es la observación acciones relacionadas al trabajador (llamadas externas para referencias de “solicitudes de créditos”, llamadas externas para cobro de deudas, solicitudes de anticipos de salario cuando son muy recurrentes o en porcentajes muy altos al promedio establecido por la empresa como normal).

La investigación reveló que 2/3 de las empresas estudiadas solo tienen una ocupación intencional de monitorear situaciones financieras anormales de los empleados cuando se detecta algún tipo de riesgo o acción que pueda tener impacto en la empresa como institución. La mayoría de las empresas no tiene una política interna intencional para desarrollar una salud financiera en sus funcionarios, como máximo aspecto encontrado es alguna capacitación eventual sobre finanzas personales, pero sin un acompañamiento o mentoring al respecto.

Otro factor resaltante, es la escala de alertas que se considera dentro de los departamentos de gestión del personal en referencia a las acciones relacionadas a la conducta del empleado; la primera señal de alerta es la llamada externa por referencias para solicitudes de créditos; la segunda señal de alerta es la recurrente solicitud de anticipos salariales; y la tercera señal de alerta es la llamada externa para cobro de deudas. Ante cada señal de alerta, las empresas tienen mecanismos diversos de proceder conforme a políticas internas.

b. Indicadores para medir el desempeño laboral de los trabajadores

Conforme al contexto teórico indagado, en las empresas paraguayas tienen diferentes criterios de evaluación del desempeño laboral, muchos de ellos no estandarizados y con un fuerte componente cualitativo subjetivo o en su defecto cuantitativo genérico. El primer caso, corresponde a una serie de criterios asumidos por jefaturas, gerencias o directivos que se basan en carisma, personalidad, empatía, diferencias o concordancias personales, y otros elementos que condicionan la evaluación de desempeño a la proximidad de relación entre evaluado y evaluador. Cabe mencionar que este tipo de evaluación resulta muy contraproducente para lograr una calidad institucional basada en la transparencia operativa interna.

El segundo caso, refiere a criterios cuantitativos pero que “diagnostican de forma genérica y superficial”. Es decir, se toman resultados estandarizados y básicos, pero sin una analítica comparativa (ejemplo: se prioriza la puntualidad, pero no se contrasta con productividad). Este tipo de evaluación, si bien posee una metodología capaz de documentarse (formularios, reportes, etc.), no proveen información suficiente para la gestión dinámica del talento humano.

La investigación sin embargo mostró aspectos muy positivos en cuanto al aumento de la conciencia sobre la importancia de medir el desempeño laboral de los empleados de una forma más organizada, sistematizada y acorde a la realidad del ámbito de actuación de la empresa. Este factor de conciencia es también impulsado por una mayor necesidad de sistematizar procesos en busca de certificaciones o acreditaciones de calidad, hecho que se evidencia la incorporación de formularios y procesos estandarizados en aquellas empresas con certificación ISO (vigente o en proceso de obtención).

El otro aspecto que la investigación permitió conocer de la realidad empresarial en Paraguay refiere a que existen elementos que influyen positivamente en el desempeño laboral como también elementos que influyen de forma negativa. En el primer grupo, se observa que la incorporación de incentivos adicionales son el motor principal para incrementar el desempeño laboral de los funcionarios. En el segundo grupo, la presión y el fomento de un clima de competencia interna son factores que distorsionan negativamente el ambiente para un buen desempeño del colaborador.

c. Efectos que genera el estado financiero personal en el desempeño laboral de los trabajadores

Según la investigación el nivel del estado financiero personal tiene una relación directamente proporcional a los índices del desempeño laboral de los trabajadores. Conforme a las expresiones de los responsables de la administración del talento humano, cuando el funcionario posee un equilibrio o salud favorable en sus finanzas personales se observa a funcionarios con índices positivos en el rendimiento laboral juntamente con muestras de buenas actitudes y cooperación en la construcción de clima institucional agradable. Lo anterior se ve reflejado en trabajadores con mayor agilidad mental, proactividad en las asignaciones, cooperación con demás integrantes del equipo, activa participación en la consolidación de un clima favorable.

Mientras que una realidad financiera desfavorable genera resultados bajos e insuficientes en el desempeño laboral además de comprometer al clima laboral interno a una situación de vulnerabilidad y fragilidad constante. Esto último se evidencia principalmente en los siguientes efectos: bajas en la productividad, incremento de errores, falta de colaboración, poca concentración, incremento de niveles de estrés/ansiedad/impaciencia.

Finalmente, como aspecto emergente la investigación halló que existe disparidad de opiniones respecto a la acción que la empresa puede o debe hacer frente a casos de empleados con problemas financieros. En este sentido, las respuestas obtenidas van desde una desvinculación laboral en casos de afectación grave a la empresa por parte de la situación hasta una iniciativa acompañar con ayudas condicionadas y progresivas para mejorar la salud financiera de funcionario. Asimismo, existe una postura mayoritaria por parte de los responsables de las empresas a evitar involucrarse en cuestiones particulares de los funcionarios (entre los cuales también destacan las finanzas personales), porque según las unidades de análisis es un área sensible y muy particular del funcionario (dando a entender que es una cuestión de vida privada) sobre el cual la empresa no debería tener injerencia.

d. Acciones que realizan las empresas para influir en el estado financiero personal de sus trabajadores

La base teórica de la investigación sustenta que uno de los caminos más sostenibles en el tiempo que puede tener directa incidencia en la mejora de las finanzas personales tiene relación

con la adquisición de conocimientos y habilidades en el manejo presupuestario.

En la investigación de campo impulsada, se pudo detectar que para las empresas los programas internos de capacitación y orientación del personal se encuentran dentro de las principales acciones internas para enriquecer las competencias laborales de los funcionarios contratados pertenecientes a la firma. En este aspecto, mayormente se evidencia un enfoque principalmente hacia programas u opciones de capacitación que tengan relación con las tareas puntuales que desempeña el funcionario dentro de la empresa.

Sin embargo, en los últimos años se ha notado que las empresas han comenzado a llevar su atención a la posibilidad de incrementar competencias blandas a través del recurso de capacitación interna. Esto ha traído nuevos contenidos relacionados a conducta personal y grupal que de alguna forma contribuyen a mejorar aspectos humanos de la persona. En esta línea de pensamiento, la investigación indicó que las empresas estarían con apertura a incluir programas de capacitación de corto plazo (taller o curso corto) sobre finanzas personales entre el staff como una forma de contribuir en la dotación de conocimientos, herramientas, habilidades e incluso actitudes de los funcionarios respecto a la administración del dinero y recursos económicos.

Finalmente, la otra alternativa emergente que se observó en la investigación es la posibilidad de que la empresa pueda sugerir al funcionario optar por contratar los servicios profesionales de asesores financieros o entidades de consejería financiera. Al respecto, según los responsables de las empresas indicaron que sería una acción sugerida, pero de exclusiva decisión y costeo por parte de los funcionarios.

CONCLUSIÓN

Las finanzas personales contemplan todos los ingresos y egresos de una persona, el objetivo principal dentro de un enfoque de gestión asertiva de las finanzas personales es ayudar a las personas a tomar las decisiones financieras correctas, para así obtener beneficios personales, esto no solo implica el dinero en sí, sino también estrategia, decisión y plan que se hace con respecto al dinero o riqueza.

Por su parte, el desempeño laboral busca medir el rendimiento profesional como funcionario de una organización. El desempeño puede evaluarse mediante diferentes herramientas, que deberían ser adaptadas a la realidad del sector, el tipo de empresa y en

lo posible tener un margen de formalidad e imparcialidad en la ejecución.

De forma altamente considerable los resultados de la investigación han mostrado que existe una relación importante entre el estado de las finanzas personales y el desempeño laboral. Claramente, no todos los resultados del desempeño laboral tienen su raíz en cuestiones de finanzas personales de los funcionarios; pero sí toda situación en las finanzas personales de los empleados tiene incidencia en aspectos del desempeño laboral.

Se ha notado que un equilibrio financiero personal posee resultados positivos en términos de desempeño laboral, mientras que una anomalía en las finanzas personales posee incidencia negativa en los niveles de desempeño laboral.

Se logró encontrar que, desde la perspectiva empresarial, la administración financiera personal es una cuestión mayormente considerada dentro del ámbito de la vida privada del funcionario, en la cual según las unidades de análisis de esta investigación es preferible no tomar parte activa y directa. Sin embargo, sí se consideró como una alternativa que al interior de las empresas se promueva capacitación e incluso hasta ciertas recomendaciones que puedan ser consideradas por los funcionarios como alternativas de decisión y acción.

Finalmente, en términos globales se pudo detectar que algunas innovaciones relacionadas a la temática investigada tendrían cabida dentro de la cosmovisión y ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial con aplicación al interior de la empresa. Este canal podría ser un ámbito muy factible de explorar y desarrollar en el transcurso de los próximos años como una alternativa de construir empresas comprometidas con el desarrollo integral de la sociedad, donde claramente está inserta la población dependiente salarialmente de las compañías.

BIBLIOGRAFÍA

- ABCColor. (29 de Mayo de 2007). *Tipos de evaluación*. Recuperado el 28 de Abril de 2021, de abc: <https://bit.ly/3dTw9Jy>
- ACE. (2021). *Evaluación de desempeño*. Recuperado el 24 de Mayo de 2021, de ACE: <https://bit.ly/2Ebg5P>
- Acosta, N. (29 de Diciembre de 2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?* Recuperado el 26 de Abril de 2021, de CUIDA TU DINERO: <https://bit.ly/2sLSU6S>
- Actinver. (17 de Septiembre de 2019). *La Educación Financiera y sus beneficios para las empresas*. Obtenido de Actinver:

- <https://blog.actinver.com/la-educaci%C3%B3n-financiera-y-sus-beneficios-para-las-empresas>
- Activa, A. (10 de Abril de 2018). *Evaluación del desempeño laboral. Qué es y cómo se desarrolla*. Recuperado el 26 de Abril de 2021, de Areté Activa: <https://www.arete-activa.com/evaluacion-del-desempeno-laboral-que-es-y-como-se-desarrolla/>
- Arellano, A. (20 de Abril de 2017). *¿Qué son las finanzas personales?* Recuperado el 17 de Enero de 2021, de Finerio: <https://blog.finerio.mx/blog/que-son-las-finanzas-personales>
- Arguello, M. P. (Marzo de 2016). *Planificación financiera personal: ¿tiene sus finanzas bajo control?* Recuperado el 24 de Mayo de 2021, de enexclusiva: <https://bit.ly/3y9UHoz>
- Arias, A. (2021). *Finanzas Personales: Factor de Productividad en las Empresas*. Recuperado el 15 de Enero de 2021, de ZION: <https://www.somoszion.com.mx/finanzas-personales-factor-de-productividad-en-las-empresas/>
- Bancomundial. (20 de Abril de 2018). *Inclusión financiera*. Recuperado el 26 de Abril de 2021, de Bancomundial: <https://bit.ly/3ytlgFF>
- BANKCOOK. (22 de Enero de 2016). *Ventajas de la educación financiera*. Obtenido de BANKCOOK: <https://www.bankcook.com/ventajas-de-la-educacion-financiera/>
- BBVA. (16 de Abril de 2018). *Educación financiera en la empresa: enseñar motivando*. Recuperado el 15 de Enero de 2021, de <https://www.bbva.com/es/educacion-financiera-empresa-ensenar-motivando/>
- BBVA. (17 de Julio de 2019). *El presupuesto: la mejor herramienta para administrar las finanzas personales*. Recuperado el 28 de Abril de 2021, de BBVA: <https://www.bbva.com/es/mx/el-presupuesto-la-mejor-herramienta-para-administrar-las-finanzas-personales/>
- Bizneo. (2021). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*. Recuperado el 22 de enero de 2021, de bizneo: <https://bit.ly/3RqXG2I>
- Bogas, J. J. (2021). *Cómo organizar, planificar y mejorar tus finanzas*. Recuperado el 24 de Mayo de 2021, de Reinventa tu dinero: <https://reinventatudinero.com/como-planificar-tus-finanzas-personales/>
- Carmen, Á. d. (03 de Septiembre de 2020). *Estrés financiero: qué es y cómo afecta a la productividad de los trabajadores*. Recuperado el 01 de Febrero de 2021, de devengo: <https://www.devengo.com/blog/estres-financiero-productividad-trabajadores/>

- Cegos online university. (2021). *¿Por qué las empresas necesitan la evaluación del desempeño?* Recuperado el 26 de Abril de 2021, de cegosonlineuniversity: <https://bit.ly/3BWrcI8>
- Colsubsidio. (11 de Julio de 2019). *Educación financiera: su influencia en la productividad.* Recuperado el 15 de Enero de 2021, de Colsubsidio: <https://bit.ly/3BYpSEr>
- Conti, E. (13 de Diciembre de 2018). *Educación financiera: Un factor clave para el bienestar de los empleados.* Recuperado el 24 de Mayo de 2021, de PrevenBlog: <https://bit.ly/3dZ2PBt>
- Córdova, G. M. (11 de Noviembre de 2016). *Pérdida de productividad en el lugar de trabajo relacionada con el estrés financiero.* Recuperado el 24 de Mayo de 2021, de ScienceDirect: <https://www.redalyc.org/pdf/2822/282255142001.pdf>
- Crédito Maestro. (05 de Enero de 2021). *Beneficios de las finanzas personales sanas.* Recuperado el 01 de Febrero de 2021, de Crédito Maestro: <https://bit.ly/3rog4yN>
- Destreza Humana. (22 de Noviembre de 2015). *Factores que influyen en el desempeño laboral.* Recuperado el 24 de Mayo de 2021, de Destreza Humana: <https://bit.ly/3RwdAJc>
- Díaz, D. (10 de Marzo de 2020). *Educación financiera: tres casos exitosos implementados por empresas nacionales.* Obtenido de infonegocios: <https://bit.ly/3dSQOxB>
- Domínguez Granda, J. B. (2015). *Manual de Metodología de la Investigación Científica.* Chimbote: Universidad Católica los Ángeles Chimbote.
- EcuRed. (s.f.). *Desempeño laboral.* Recuperado el 20 de Enero de 2021, de EcuRed: https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Edufinet. (2021). *Los beneficios de la educación financiera.* Recuperado el 15 de Enero de 2021, de edufinet: <https://www.edufinet.com/edufiemp-cabecera/educacion-financiera/los-beneficios-de-la-educacion-financiera>
- El Economista. (28 de Marzo de 2019). *El estrés financiero genera bajo desempeño laboral.* Recuperado el 01 de Febrero de 2021, de EMPRESAS & MANAGEMENT: <https://www.estrategiaynegocios.net/empresasymanagement/1271313-330/el-estr%C3%A9s-financiero-genera-bajo-desempe%C3%B1o-laboral>
- El Economista. (28 de Septiembre de 2019). *Estrés financiero afecta la productividad y estabilidad laboral.* Recuperado el 01 de Febrero de 2021, de RRHHDigital: <http://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/138439/>

- Estres-financiero-afecta-la-productividad-y-estabilidad-laboral?target=_self
- ENIF. (2021). *Educación Financiera*. Recuperado el 15 de Enero de 2021, de ENIF: <https://enif.paraguay.gov.py/grupos-trabajo/educacion-financiera>
- Equipos&Talento. (05 de Febrero de 2020). *El bienestar financiero influye en la productividad laboral*. Recuperado el 15 de Enero de 2021, de Equipos&Talento: <https://bit.ly/3E5yOKU>
- GDM. (04 de Febrero de 2021). *4 Innovadoras técnicas y herramientas para evaluar el desempeño del personal*. Recuperado el 24 de Mayo de 2021, de GDM: <https://blog.gdm.com.mx/blog/tecnicas-y-herramientas-para-evaluar-el-desempeno-del-personal>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Del Pilar Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Herrera, K. (01 de Julio de 2020). *¿Qué es la educación financiera y para qué sirve?* Recuperado el 15 de Enero de 2021, de kueski: <https://bit.ly/3M0dTe7>
- Mata Solís, L. D. (07 de Mayo de 2019). *El enfoque de investigación: la naturaleza del estudio*. Recuperado el 23 de Enero de 2021, de investigalia: <https://bit.ly/3RsOxXB>
- Matos, F. (11 de Marzo de 2013). *Evaluación del Desempeño Laboral*. Recuperado el 24 de Mayo de 2021, de EOI Blogs: <https://bit.ly/3SIQLmH>
- Niño Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Olmedo Figueroa Delgado, L. (2009). *Las Finanzas Personales*. Revista Escuela de Administración de Negocios, 123-144. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20612980007.pdf>
- Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Profima. (30 de Mayo de 2018). *Importancia de las Finanzas Personales*. Recuperado el 01 de Febrero de 2021, de Profima: <https://www.profima.co/blog/finanzas-personales/46-importancia-de-las-finanzas-personales>
- Raffino, M. (30 de Septiembre de 2020). *Finanzas*. Recuperado el 01 de Febrero de 2021, de Concepto: <https://concepto.de/finanzas/>
- Semana. (10 de Junio de 2016). *¿Para qué sirve la educación financiera?* Recuperado el 15 de Enero de 2021, de Semana:

- <https://www.semana.com/educacion/articulo/educacion-financiera-en-colegios/497953/>
- Significados. (18 de Abril de 2017). *Estudio de caso*. Recuperado el 27 de Enero de 2021, de Significados: <https://www.significados.com/estudio-de-caso/>
- Sodexo. (17 de Mayo de 2017). *¿Cómo reducir el estrés financiero de los colaboradores?* Recuperado el 01 de Febrero de 2021, de Sodexo: <https://blog.sodexo.co/como-reducir-el-estr%C3%A9s-financiero-de-los-colaboradores>
- Soto, F. G. (Junio de 2009). *Educación financiera: retos y lecciones a partir de experiencias*. Recuperado el 27 de Abril de 2021, de proyectocapital: <http://repositorioproyectocapital.com/wp-content/uploads/2018/02/En-breve-10-educacion-financiera-retos-lecciones-2009-spa.pdf>
- Valdez, A. (06 de Abril de 2016). *Empresas reconocen la importancia de la educación financiera en sus empleados*. Recuperado el 15 de Enero de 2023, de expansión: <https://bit.ly/3UQeALc>
- América Economía. (13 de Marzo de 2019). *El estrés financiero podría bajar tu desempeño laboral*. Obtenido de www.americaeconomia.com: <https://www.americaeconomia.com/articulos/notas/el-estres-financiero-podria-bajar-tu-desempeno-laboral>