



**Análisis de la planificación financiera personal y su relación en el Bienestar Laboral de
los empleados del sector salud del municipio de Ciudad Bolívar**

Yeni Tatiana Padierna
Natalia Jaramillo Zapata
Luz Dary Barrientos Echavarría

Asesor Temático
Carlos Mario Correa Londoño

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Económicas
Contaduría Pública
Andes, Antioquia, Colombia
2022

Cita	(Padierna, Jaramillo Zapata & Barrientos Echavarría, 2022)
Referencia	Padierna, Y. T., Jaramillo Zapata, N. & Barrientos Echavarría, L. D. (2022). Análisis de la planificación financiera personal y su relación con el Bienestar laboral de los empleados del sector salud del municipio de Ciudad Bolívar [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Andes, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



Seleccione posgrado UdeA (A-Z), Cohorte Seleccione cohorte posgrado.

Grupo de Investigación Seleccione grupo de investigación UdeA (A-Z).

Seleccione centro de investigación UdeA (A-Z).



Centro de Documentación Economía

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda

Decano/Director: Jair Albeiro Osorio

Jefe departamento: Martha Cecilia Álvarez

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Resumen

La planificación financiera es el pilar fundamental para alcanzar el éxito financiero personal ya que permite tener claridad sobre el proceso a seguir para lograr las metas propuestas en una ventana de tiempo, logrando a su vez tener un bienestar laboral a causa de la tranquilidad obtenida financieramente, es por ello que mediante este trabajo investigativo se aborda el tema de planificación financiera, teniendo en cuenta tópicos como el ahorro, inversión, niveles de endeudamiento y educación financiera que sin duda son parte fundamental de la planificación y que deben ser tenidos en cuenta de manera estricta. En este trabajo investigativo se hace una introducción a los conceptos abordados mediante un marco teórico que permite observar diferentes puntos de vista al respecto, seguido de un diseño metodológico que da cuenta de la estructura de la investigación, el instrumento utilizado y la muestra, que para este caso fue la encuesta aplicada al personal de la salud de la ESE Hospital la Merced del municipio de ciudad Bolívar, posterior a ello se realiza la respectiva tabulación y análisis de los resultados obtenidos logrando así concluir sobre la investigación.

Así mismo se aborda el bienestar laboral que si bien es un tema más empresarial se ve afectado por los altibajos que puedan presentarse en cada uno de los empleados a causa de una mala planificación financiera, es allí cuando se relacionan ambos temas y se busca establecer las variables más significativas que puedan tener impactos tanto positivos como negativos en cada una de las dos dimensiones planteadas (Planificación financiera, bienestar laboral)

Palabras clave

Planificación financiera, bienestar laboral, desempeño laboral, educación financiera.

1. Introducción

El concepto de finanzas personales es amplio y conocido desde hace siglos, específicamente desde la adopción del dinero como artículo de cambio, ya que se refiere básicamente a las personas, al individuo, y a la manera como se asume el manejo de los recursos, con el fin de suplir las necesidades primarias y secundarias de acuerdo a los objetivos planteados por cada individuo, es en este sentido, donde tiene gran importancia una planificación financiera acorde a los ingresos generados ya que esta no solo abarca la generación de dinero, sino también el control sobre el mismo y cómo esto influye en los diferentes aspectos de la vida (sociales, profesionales, laborales, emocionales), logrando así tener una mejor calidad de vida.

Hasta ahora es muy poco lo que se habla del tema, las investigaciones sobre planificación financiera a nivel personal no tienen el alcance que se esperaría para tan importante tópico, a nivel empresarial hay libros y definiciones de cómo alcanzar el bienestar en materia financiera pero para las finanzas personales no existe suficiente información o investigaciones que aporten herramientas y generen conciencia sobre los impactos en los temas de planificación financiera, dando una menor importancia y dejando de lado el bienestar financiero personal el cual repercute en el desempeño y bienestar laboral.

En este sentido se despliega una variable importante como es el tema del bienestar laboral ya que el aspecto económico influye directamente en el desarrollo de cada una de las actividades del ser humano, y principalmente en el ambiente laboral, donde las personas permanecen gran parte del tiempo. El concepto de bienestar está relacionado con la calidad de vida y el desarrollo humano integral del ser humano en cada una de las dimensiones cotidianas, este concepto se puede relacionar con las características específicas de trabajo, el rendimiento laboral y los factores personales inmersos en el ser humano (familia, salud, economía, religión), de ahí surge la necesidad de identificar la planificación financiera y su relación posterior en el bienestar laboral para caracterizar a los empleados del sector salud de la ESE Hospital la Merced de

Ciudad Bolívar, como uno de los sectores más fijos de empleo donde de manera práctica se aplican los conocimientos y competencias adquiridas a lo largo de la formación universitaria y así mismo obtener datos que permitan ser referentes en temas de investigación de finanzas personales.

2. Marco Teórico - Análisis de la planificación financiera personal y su relación en el Bienestar Laboral.

El contexto en que se desarrolla la investigación requiere de una lectura y un análisis de todos los elementos que, relacionados con las finanzas personales, desde el concepto de planificación financiera y su delimitación para el contexto en que se aplica- hasta los tópicos tales como ahorro, inversión, niveles de endeudamiento, educación financiera y bienestar laboral para los empleados de la ESE Hospital La Merced del municipio de Ciudad Bolívar Antioquia.

Ahora bien, es preciso señalar qué significan las finanzas personales. Para (Torres, 2005) “es la forma en la que las personas administran su dinero; es decir, de qué manera planean, organizan, dirigen y controlan sus recursos para satisfacer sus necesidades con recursos económicos” (p. 12). En la misma línea, Zicari (2008 citado en Arteaga, 2013) menciona que

Hasta hace poco tiempo, las finanzas personales que se podrían definir como el estudio y aplicación de herramientas de gestión financiera hacia la perspectiva de una persona física eran claramente la “Cenicienta” de las finanzas. Se pensaba que, a diferencia de las finanzas corporativas, las finanzas personales carecían de modelos conceptuales propios, y que simplemente había que adaptar a la escala de una persona o inversor individual los grandes esquemas teóricos de las finanzas empresariales. De tal modo, que las finanzas personales eran consideradas como una disciplina menor, ni siquiera era digna de ser incluida en un currículo académico y en consecuencia rara vez era mencionada en las incumbencias de las profesiones universitarias. (p. 12)

Mientras que Araque y Argüello (2015 citado en Betancur, Loaiza, Úsuga y Correa, 2019) recogen lo siguiente: Las finanzas personales proveen principios y herramientas que ayudan a optimizar los recursos financieros con que cuenta una persona, las cuales facilitan la

toma de decisiones de forma lógica, teniendo en cuenta ingresos, gastos, deudas, ahorro e inversiones (p. 36).

Lo anterior, confirma la necesidad de una planificación financiera que abarque temas que se consideran herramientas de las finanzas personales pero que deben obligatoriamente estar incluidas en el presupuesto personal de cada individuo si se pretende alcanzar el éxito financiero.

Ahora, se debe dar una mirada a esos enfoques o paradigmas que dan la pauta en relación con las finanzas personales y, por ende, a la planificación financiera. Por ahora, no podemos hablar de escuelas, debido a que el estudio del tema en cuestión, si bien es muy popular y comentado en todos los ámbitos de la vida, no ha tenido la suficiente rigurosidad científica, debido a que solo se asumen posturas de las finanzas corporativas y se implantan de acuerdo con la necesidad de lo personal. Ni siquiera, en lo conceptual difiere mucho de lo corporativo, puesto que los conceptos más utilizados provienen de esa rama del conocimiento, como son: activos, pasivos, gastos, costos, entre otros. De este modo, sólo se puede mencionar un enfoque desde la literatura analizada, la cual se enmarca en el ámbito social y es ahí donde se adquiere una visión desde la mirada de López (2016)

Si bien el tema de las finanzas personales tiene efectos principalmente económicos tanto en el individuo como en la sociedad, también tiene efectos a nivel social, familiar, psicológico y global. De este modo, la toma de decisiones se convierte entonces en determinante de los resultados y sus efectos. (p. 14)

Con respecto a los paradigmas, si bien no son mencionados como tal, se pueden inferir algunos que tienen trascendental influencia en el manejo de la planificación financiera a nivel personal como son:

- La educación financiera
- La situación socioeconómica

- La preparación académica
- La disposición de recursos
- La pobreza
- La movilidad social
- Las políticas sociales y gubernamentales
- El entorno físico.

De esta forma, se crean paradigmas sociales, que se quedan en el imaginario popular, como, que se es pobre porque se quiere, quien se esfuerza más alcanza lo que se propone, la pobreza es un estado de la mente y muchos otros que delegan la responsabilidad del cumplimiento de sus objetivos de vida solo al individuo, relegando de dicha responsabilidad al Estado, quien debería ser garante de unas condiciones mínimas que le permitan a cada individuo cumplir las metas de acuerdo a las expectativas y anhelos. Además, la enseñanza de un programa de planificación financiera y finanzas personales debería ser una política pública, por la importancia que de forma global tiene el manejo de los recursos de cada persona o de su hogar, en el impacto a la economía nacional. En esa vía han ido países como Japón, en el cual el ahorro es la base de su economía, lo que les ha permitido convertirse en una gran potencia mundial, partiendo de la ruina en la que los dejó su participación en la segunda guerra mundial o el de los países escandinavos que centran sus recursos en la educación integral de sus ciudadanos, incluyendo el arte, los idiomas, las ciencias, las finanzas, entre otros, en la llamada política de la felicidad.

Es entonces que el marco general del proyecto de investigación se va delineando y enfatizando en la situación de los trabajadores de la ESE Hospital La Merced del municipio de Ciudad Bolívar, Antioquia, a quienes se fija la atención en materia de investigación, lo que permite abstraer el insumo suficiente para llegar a las conclusiones que del mismo se deriven.

Es por ello, que se utilizan temas más relevantes que se asemejen a las condiciones del grupo poblacional al que va dirigido el estudio.

Para una mayor claridad en el abordaje de la temática se realiza una compilación de aquellas ideas que nos pueden ayudar a comprender aún mejor lo que se busca. Parte del éxito financiero está supeditado a una buena planificación financiera, según Gehring (2013, Citado en Maya, 2015)

Define la planificación financiera como el modelo de toma de decisiones integrado por 4 factores, donde el análisis financiero es uno de ellos, mientras los demás factores hacen referencia al entendimiento del comportamiento de las personas con relación al manejo del dinero, las emociones y el impacto de las decisiones financieras en el bienestar general.

Por otro lado, para Cibrán et al. (2013) la planificación financiera se entiende como la información cuantificada de los planes de la empresa que tienen incidencia en los recursos financieros.

Es por ello por lo que, si bien las finanzas personales no tienen un modelo general establecido, si se asemeja en gran medida a los modelos o definiciones aplicadas para las empresas y coinciden en que una buena planificación financiera debe estar acompañada de documentos previsionales de los planes o acciones a emprender los cuales tienen repercusiones en la parte financiera.

Para Núñez (2020)

la planificación financiera es una herramienta indispensable para garantizar el logro de los objetivos, su importancia radica en que permiten anticiparse y mostrar los problemas que puedan aparecer en el futuro, hacer un balance de dónde se encuentra la compañía y también establecer un curso claro a seguir

En concordancia con lo anterior, entra a jugar un papel importante en la planificación financiera el presupuesto personal y otras variables inmersas en el mismo tópico como lo es el ahorro y la inversión, ya que cada individuo se puede ver afectado positiva o negativamente; es decir, al no llevar un control del presupuesto de una manera responsable, racional y consciente, si no tiene el hábito del ahorro y/o proyectos de inversión a corto o largo plazo, el individuo puede presentar altos niveles de estrés, fatiga, preocupación o problemas de motivación para realizar y dar cumplimiento a las funciones laborales y en la vida cotidiana. así lo expresa Camargo, (2015)

Uno de los principales conceptos y de los de mayor importancia es la planeación de las finanzas, punto de partida para el éxito en el manejo de las finanzas personales como punto nodal y como primera medida es planear a largo plazo.

Según Villada, López, Muñoz, en el artículo Análisis de la Relación entre Rentabilidad y Riesgo en la Planeación de las Finanzas Personales plantean que

Una buena planificación financiera, perseverancia en el ahorro, conocimiento adecuado de las alternativas de inversión y forma de aprovecharlas y la conciencia de los riesgos asociados a las inversiones permite lograr las metas financieras de corto, mediano y largo plazo. (2018)

Si bien en la actualidad, se habla un poco más de planeación financiera, no se tiene arraigada esa necesidad, que sin duda alguna garantiza buenos resultados en el futuro, un buen comienzo puede ser teniendo claro qué es ahorro y cómo la acumulación de este a lo largo del tiempo puede ayudar a la realización de las metas propuestas, por ello, Betancur, Loaiza, Úsuga y Correa, (2019) dicen:

El ahorro es una decisión propia del individuo respecto del consumo actual y el consumo futuro y va de la mano de la inversión, pues el ahorro se ejecuta de forma que sólo se reserve el efectivo o se utilicen instrumentos financieros que permitan salva

guardarlo y recuperarlo en cualquier momento, por lo que se puede hacer uso de los portafolios de inversión.

Transversal a todo lo anterior se encuentra el uso de herramientas tecnológicas para la administración de las finanzas personales, como lo es la hoja de cálculo Microsoft Excel, la cual se convierte en una herramienta poderosa a la hora de registrar y analizar la información (p. 41).

Es claro, como ambas autoras definen otro tema de máxima pertinencia en estos tiempos, como lo es de las ayudas tecnológicas para mantener un buen control de los recursos.

Por otro lado, sobre el ahorro González, (2016 citado en Betancur, Loaiza, Úsuga y Correa, 2019) expresan que “ahorrar no consiste en gastar menos si no en ser inteligentes a la hora de gastar”

Una vez se adopta la cultura del ahorro, como parte de una estrategia de planificación financiera, lo siguiente es saber en qué se puede invertir esos recursos con el fin de que ayuden en la creación de riqueza a la persona o grupo familiar. Galeas, Revelo y Vicente, (2016) aconsejan

Es significativo indicar que las inversiones que se realicen van a obedecer estrictamente de la cuantía de fondos ahorrados por ello hay distintas maneras en las que se pueden invertir estos ahorros:

-Proyectos: Asociarse o formar parte de proyectos ya sean propios o emprendimientos familiares o de amigos.

-Estudios: Esto permite tener un mejor currículum que permitirá tener mejores oportunidades laborales.

-Bienes inmobiliarios: Invertir en un departamento o una casa permite tener la opción de arrendarla o venderla después de un tiempo a un precio mayor.

Evidentemente, no son las únicas opciones de inversión que existen, pero sí son las más conocidas y conservadoras, porque su objetivo primordial es asumir pocos riesgos y mantener el poder adquisitivo de dicha inversión en el tiempo. Respecto a esto, una visión integral de la planificación de las finanzas personales, en la cual se reconocen variables como el tiempo, la edad y el mundo cada vez más cambiante, la dan Riveros y Becker, (2020)

El principal problema de las finanzas personales es la distribución del ingreso que una persona obtiene durante su vida productiva, a lo largo de toda su vida. Dado que se está considerando un rango extenso (toda la vida de una persona), la incertidumbre y los riesgos son mayores. Por tanto, no se trata solamente de la mayor incertidumbre de inversiones a más largo plazo, sino también del desconocimiento de sucesos que pueden acontecer durante la vida del inversor [...]

[...] Como se puede apreciar, cada una de las situaciones implica distintas necesidades financieras para el individuo, cambios en la capacidad de ahorro, alteraciones en la tolerancia al riesgo, entre otras consecuencias; todo lo cual repercute en necesarias reconsideraciones (rediseños) de la estrategia financiera personal (p. 239-240).

Estos autores muestran varios puntos que son muy importantes para entender los conceptos y herramientas que se deben poseer para comprender todo lo que envuelve el mundo de la planificación financiera, y que tantos dolores de cabeza producen a la mayoría de los individuos al estar inmersos en una espiral de sensaciones cuando no se logran todos los objetivos propuestos, pero que solo con esfuerzo y raciocinio se pueden alcanzar.

Por otro lado, González, (2018) plantea que “la planificación de los gastos familiares debe ser mensual y no semanal dado que de esta manera no se tiene un control del impacto generado por el mismo”, mientras que Huaranca y Rosavell, plantean que, “se debe planificar de manera conveniente las finanzas personales y fijarse una serie de objetivos teniendo en cuenta el tiempo” (2019).

Es evidente que la planificación financiera no es el fuerte de la mayoría de los individuos, esto debido a la falta de educación financiera que desde la niñez no es impartida en las instituciones educativas, ya que se priorizan otros temas y el aprendizaje sobre planificación de las finanzas queda relegado a un segundo plano, desconociendo el gran potencial y el desarrollo de capacidades que este genera como lo menciona Hastings et al. (2013 citado en García, 2021)

La educación financiera es importante porque desarrolla capacidades, proporciona conocimientos, habilidades, enseña a administrar los recursos y brinda seguridad financiera. [...] La mayoría de programas están mal diseñados pues evaluar su eficacia es costoso y difícil, y a menudo se confunden conceptos como las preferencias individuales, las habilidades cognitivas y en las matemáticas.

Es por ello, que alcanzar una buena educación financiera es difícil, si desde las instituciones educativas está mal planteado el concepto, difícilmente se alcanza un nivel alto que permita en la edad económicamente activa lograr una buena planificación financiera que asegure el logro de objetivos y metas personales.

Por otro lado, sobre la educación financiera es preciso mencionar, que la cultura financiera y la educación impartida desde las instituciones formativas es casi nula, apenas en el año 2017 el gobierno lanzó una estrategia llamada Estrategia Nacional de Educación Económica y Financiera (ENEFF) con el objetivo, de implementar estrategias financieras para llegar a diferentes sectores poblacionales, con un enfoque consumista y el cual no genera una visión amplia de lo que son las finanzas personales, así lo deja ver el Ministro de Hacienda de dicho periodo Cárdenas (2017 citado en Banca de las oportunidades, 2017)

El buen entendimiento económico y financiero no solo redunda en una adecuada toma de decisiones por parte de la población, es también un camino efectivo para que el

diseño de los productos y servicios se centre en las necesidades e intereses de los consumidores.

Los esfuerzos por mejorar la calidad de la educación financiera a nivel gubernamental se evidencian, pero no son suficientes ni tienen la intensidad necesaria para el logro del objetivo global, llegar a toda la población, esto mediante leyes y programas gubernamentales que pretenden que desde las entidades máximas reguladoras como lo es la Supe financiera se garantice el acceso a la educación financiera, tal como lo menciona García, (2021)

Colombia ha ejecutado diferentes pasos en el proceso de educar financieramente a la población, promulgó la ley 1328 de 2009 en la que se establecieron principios para la protección del consumidor financiero en las relaciones que este tenga con las entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia. Según la ley estas entidades procurarán entre otras una adecuada educación con respecto a los productos y servicios que ofrecen y los diferentes mecanismos para la defensa de sus derechos, entre otros programas que buscan una mejor educación financiera.

Ahora bien, con base en lo anterior, la educación financiera del país se basa en instruir al individuo para que sus ingresos sean distribuidos en la satisfacción de las necesidades básicas y no básicas, en aprovechamiento de las posibilidades que le brinda el mercado y haciendo uso de las herramientas financieras.

En definitiva, la planificación financiera y sus variables no son bien aplicadas en el colectivo, bien sea por falta de educación financiera o por creencias arraigadas que no permiten ampliar la visión y aprovechar el bienestar que puede generar tener una buena planificación financiera.

De otro lado, se tiene el bienestar laboral que juega un papel importante en la calidad de vida laboral y financiera del empleado ya que estas se encuentran asociadas a la toma de decisiones del individuo como tal, esto debido a que el ser humano la mayor parte del tiempo

fluye de acuerdo a sus emociones y su estado de ánimo, por tal motivo es importante analizar el bienestar laboral que este posee dentro de su trabajo y cómo las organizaciones implementan estrategias para mantener el bienestar laboral de sus empleados de una manera saludable permitiendo así la productividad, motivación y salud mental de sus colaboradores.

Según Vásquez y Hervas (2009 citado en Quintana, 2020) mencionan que,

El bienestar laboral es una planificación conjunta de programas, para el beneficio de los trabajadores de una empresa, apoyándolos en su diario laboral y que su entorno sea más satisfactorio.

Con dicha definición se entiende como bienestar laboral ese ambiente cómodo donde el colaborador, empleado o funcionario trabaja de una manera saludable y tranquila, de tal manera que las organizaciones poseen estrategias para el manejo de los niveles de estrés y el control de un ambiente laboral sano.

Un ambiente laboral cargado de estrés o de conflictos con el equipo de trabajo, puede generar diferentes problemas de salud para el empleado, situación que adicionalmente, genera desmotivación, depresión e infelicidad de ir a realizar de manera correcta sus labores y desánimo de encontrarse con el equipo de trabajo dado a los posibles problemáticas que estos posean entre sí, de acuerdo con Luthans (2002 citado en Moccia, 2016) afirma que “varias investigaciones meta-analíticas demuestran que las personas que están satisfechas con sus vidas tienden a estar satisfechas también con el trabajo.”

En Colombia algunas organizaciones no le han dado la relevancia al tema del bienestar laboral y la importancia que tiene este con su productividad y la salud de los empleados, de acuerdo con la investigación de Vásquez (2018)

El bienestar laboral en Colombia no se ha pensado dentro de la organización como un proceso estratégico que genera ventajas competitivas frente a otras organizaciones. Se ha establecido como un requisito legal para cumplir las

obligaciones que regulan el trabajo en el país, las cuales tienen un alcance limitado sobre las necesidades de bienestar del colaborador colombiano.

Lo que deja una fuerte preocupación sobre cómo las organizaciones manejan el tema del bienestar y como este se ve reflejado en la salud de los empleados, adicional, este tipo de problemáticas pueden afectar tanto la vida laboral como la personal y la salud física y mental generando así un desgaste de la calidad de vida de los empleados.

En este sentido, es importante mencionar a Chiavenato (2004 citado en Gómez, 2010) quien anuncia que,

La calidad de vida laboral incluye múltiples factores: satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de tener futuro en la organización, reconocimiento en los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participar.

Con lo anterior, se recalca la importancia de que las organizaciones se preocupen por generar espacios de crecimiento personal y profesional para los empleados donde se abarquen temas laborales, psicológicos, económicos, sociales y demás, situación que conlleva a que las personas se sientan motivadas y participen de una manera más efectiva y eficiente en las labores desempeñadas, ya que a mayor satisfacción del empleado en su vida laboral y personal mayor es la productividad que genera para la empresa.

De otro lado se tiene que para Chiavenato (2004 citado en Salazar y Arandia 2020) el bienestar laboral se enfoca en la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados y su función principal es apoyar y complementar a la organización en los asuntos relacionados con el bienestar laboral de los trabajadores y las condiciones de trabajo en la cotidianidad.

Finalmente, es importante mencionar a Granada, (2011) quien alude condiciones objetivas y subjetivas referentes a la calidad de vida mencionando dentro de estas últimas la esfera privada y mundo laboral para lo cual,

Los problemas dentro de la esfera laboral tales como enfermedad de miembros de familia, problemas de tipo afectivo, necesidad de atención extra a los hijos constituyen una dimensión que repercute en la calidad de vida laboral. Ya que repercuten de manera directa en la calidad de vida de quien las experimenta. Asimismo, las exigencias del trabajo pueden llevar a los trabajadores a dejar de lado no solo las responsabilidades familiares, sino también las relaciones sociales del trabajador.

Los tópicos anteriores, tienen una relación directa dado que una interfiere en la otra, si se tiene una buena planificación financiera se puede generar un impacto positivo de calidad de vida y bienestar laboral generado por la tranquilidad del éxito financiero y propiciando un ambiente tranquilo y productivo dentro de las organizaciones.

En la literatura obtenida se pudo encontrar varias conclusiones que permiten tomar las acciones más adecuadas al momento de afrontar la investigación; así mismo, las finanzas personales han sido una especie de cenicienta dentro del mundo de las finanzas, puesto que ha sido relegado a un segundo plano y más como un reflejo de todo lo que se hace e investiga a nivel de las finanzas corporativas. Se trata de dar explicaciones a la primera con las vivencias de la segunda, aun sabiendo que la comparación se hace muy distante por la complejidad de uno y el carácter singular del otro. Otra conclusión sobre la planificación de las finanzas la da Betancur, Loaiza, Úsuga, y Correa, (2019) en donde afirman que

Actualmente, las dinámicas del mercado conllevan que no solo las empresas sino también las personas tengan la necesidad de gestionar adecuadamente los recursos, por tal motivo el uso de las herramientas financieras se hace indispensable en el manejo de la riqueza. De esta manera, la administración de los recursos no consiste sólo en saber en qué gastar,

sino también cómo gastar, para lo cual se requiere tener en cuenta aspectos relacionados como el presupuesto, el ahorro, la inversión, el endeudamiento, entre otros, que gestionados de manera adecuada contribuyen al bienestar del individuo por cuanto permiten que este pueda alcanzar sus metas financieras. (pp. 50-51).

En concordancia con lo anterior y dando gran importancia al presupuesto dentro de la planificación financiera Riveros, y Becker, (2020) concluyen que:

Una de las herramientas de planificación más efectiva constituye el presupuesto, que permite tomar decisiones acertadas con base en lo que se planea, corregir desviaciones y alcanzar metas a largo plazo en un entorno económico y social con constantes cambios, pero que sin dudas contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de las personas y su entorno. (p 245)

De igual manera y haciendo énfasis en la educación financiera González, (2018)

Para atacar la problemática que atañe a los hogares colombianos e individuos en cuanto al bajo nivel de conocimiento y uso de las finanzas personales, se debe empezar con una formación financiera que involucre desde los más chicos hasta los más grandes, todo debe partir desde la formación que se imparte en los colegios, universidades y cursos que por iniciativa deben tomar los individuos. Es importante conocer el valor del dinero en el tiempo, y conceptos básicos como el endeudamiento y la inversión, cuáles son los momentos indicados para practicar una o la otra, cuáles son los riesgos asociados, costos y beneficios. (p.30)

Finalmente, se considera que se ha encontrado material relevante con el cual articular el plan de trabajo focalizado en el personal de la salud de la E.S.E Hospital La Merced de Ciudad Bolívar, Antioquia, con los cuales se indaga una serie de preguntas conducentes a crear un perfil bien definido de cómo es la relación entre planificación financiera y bienestar laboral, cuáles son sus variables y cómo inciden estas en el bienestar de los empleados.

3. Diseño metodológico

3.1 Metodología utilizada

El presente trabajo presenta una visión general de una aproximación al análisis cuantitativo de datos cualitativos con explicaciones teóricas y metodológicas de los dos principios básicos de la aproximación. Se hace referencia al proceso de cuantificar datos cualitativos como “Cuantificación Óptima”, término que fue introducido primero por Bock (1960) y lo explica como una técnica de análisis de datos la cual asigna valores numéricos a las categorías de observación en una forma tal que maximicen la relación entre las observaciones y el modelo de análisis de los datos, mientras respeta el carácter de medición de los datos.

Seguidamente, existen diferentes formas de asignar las ponderaciones de las variables para la construcción de un índice de la planificación financiera y su relación multidimensional. La aproximación estadística proporciona diferentes alternativas para seleccionar y agregar variables en forma de índices sin necesidad de hacer supuestos a priori en el esquema de ponderación de las variables. A continuación, se presentan solamente las características relevantes de los métodos estadísticos multivariados basados en el análisis factorial que son útiles para la construcción de un índice.

3.2 Índices Compuestos

Para considerar la construcción del indicador multidimensional, se realiza a través de la agregación de diferentes variables que indiquen la respuesta de las personas y su percepción. De acuerdo a esto, multidimensional generalmente tiene que ver con la incorporación de la información dada por las variables en el índice compuesto de la relación de las dos dimensiones. El procedimiento general en la estimación de índices compuestos tiene en cuenta siguientes etapas:

- a) La escogencia de las variables que se van a considerar

- b) La definición de un esquema de ponderación para cada variable
- c) La agregación de las variables
- d) La identificación de un umbral que separa la planificación financiera y el bienestar laboral

Este procedimiento asigna valores numéricos a las categorías de las variables de forma tal que se maximice la varianza (se maximice la cantidad de información) del componente principal teniendo en cuenta las características de medición de los datos. Una vez cuantificadas las categorías se puede emplear legítimamente el modelo para obtener directamente el indicador o se pueden usar las variables cuantificadas para hacer otro tipo de análisis multivariados tradicional.

La encuesta se compone básicamente de tres tópicos importantes, primero la caracterización de la población, la cual permite analizar la información de acuerdo al sexo, edad, cargo, nivel salarial, la segunda dimensión hace referencia a todos los aspectos de planificación financiera y los impactos que traen las decisiones tomadas en este tema y finalmente la tercera dimensión corresponde al bienestar laboral y los aspectos inmersos al desarrollo profesional y de ambiente laboral.

El cuestionario aplicado mediante la encuesta se envió a través de internet vía correo personal y por medio de la red WhatsApp a los empleados de la E.S.E. Hospital La Merced de Ciudad Bolívar, y pretende con los resultados obtener las relaciones de las variables objeto de investigación. Es importante resaltar que la aplicación del instrumento implica el cumplimiento de los acuerdos de confidencialidad (Ley Habeas Data), explícitos en la encuesta, así como el libre acceso a los resultados de la investigación para quienes participaron del mismo. El cuestionario contiene una contextualización sobre la temática de la cual se quiere obtener información y están redactadas de forma que las respuestas contemplan opciones similares a la escala de Likert, (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca).

Con base en la información obtenida, se realiza un análisis de tabulación de las respuestas el cual permita obtener una relación de calidad entre las variables planteadas en el proyecto de investigación, para esto se definirá el modelo estadístico a utilizar pertinente en la obtención de resultados que cumplan con los objetivos de la investigación, además que se dé evidencia de los hallazgos que arrojan los datos acorde con el marco teórico desarrollado previamente, y de esta forma emitir las conclusiones adecuadas en el presente artículo.

4. Análisis de los resultados

Los resultados obtenidos a través de la encuesta a una muestra de 100 empleados fueron de 44 personas que dieron respuesta al cuestionario, los cuales reflejan la percepción de los encuestados en la importancia de la planificación financiera y la relación con el bienestar laboral, aplicado desde su ejercicio activo de la participación como empleados del sector salud.

Teniendo en cuenta el número de respuestas obtenidas se opta por realizar un análisis de los resultados utilizando un modelo de análisis estadístico multivariado de datos con el fin de inferir, descubrir y probar algunas de las hipótesis iniciales. Así como lo describen Curcio, Castellaro, y Peralta, (2018)

Las técnicas de AMD permiten un análisis más exhaustivo de los datos; lo que es posible por la velocidad de los cálculos y la percepción inmediata de la estructura de datos. También, permite la detección de relaciones entre variables que serían imperceptibles para los investigadores, cuando consideran simultáneamente una gran cantidad de variables cruzadas entre sí. (p. 123).

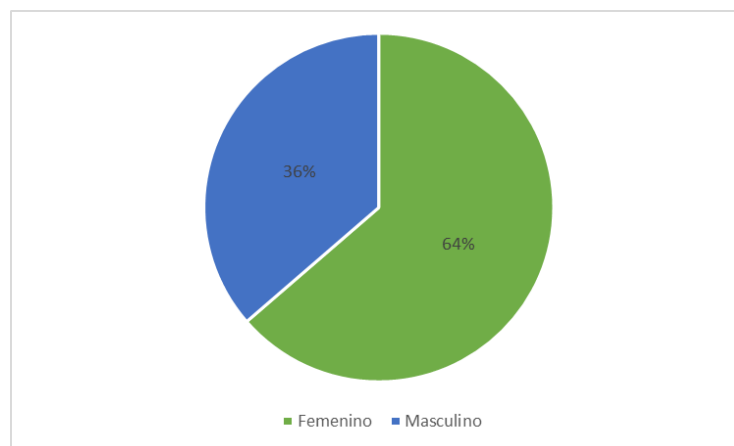
En concordancia con lo anterior es preciso mencionar que si bien se obtienen datos de calidad, no se pueden obtener datos que revelan una verdad absoluta, solo se hace un acercamiento a la realidad dadas las condiciones de la muestra y población en cuestión.

4.1 Caracterización encuestas obtenidas

Como se mencionó anteriormente, se obtuvieron un total de 44 respuestas, es decir un 44% del total de la población realizó el diligenciamiento de la encuesta y con esto se llevó a cabo el desarrollo de la investigación; a continuación, se puede observar la participación según la caracterización de la encuesta

Figura 1.

Participación por sexo

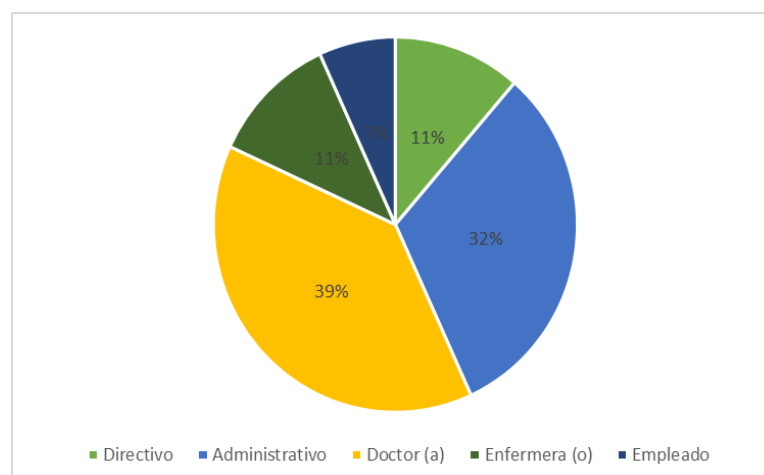


Fuente: Elaboración propia

En la encuesta se obtuvo una participación del 64% correspondiente al sexo masculino y el 36% corresponde al sexo femenino.

Figura 2.

Participación por empleados

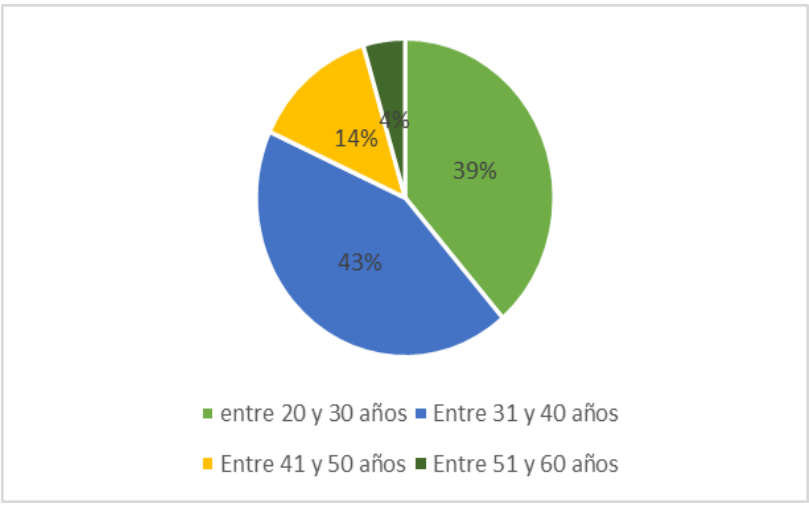


Fuente: Elaboración propia

De las personas que se obtuvo respuesta por cargo se evidencia participación del 39% doctores, 32% administrativos, 11% directivos, 11% enfermeros, 7% empleados.

Figura 3.

Participación por edad

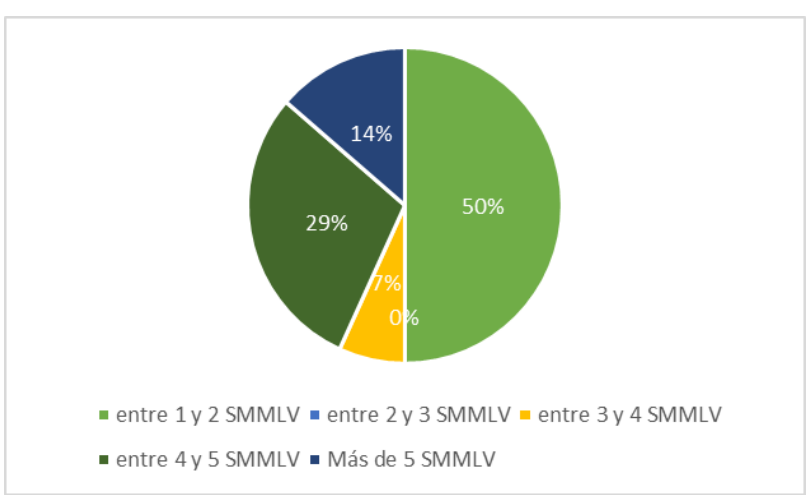


Fuente: Elaboración propia

Respecto a la caracterización por rango de edad se obtuvieron resultados de 43% de personas entre 31 y 40 años, 39% entre 20 y 30 años, 14% entre 41 y 50 años y 4% personas entre 51 y 60 años.

Figura 4.

Participación por rango salarial



Fuente: Elaboración propia

Inicialmente, se realiza una caracterización por rango de salario y se encontró participación del 50% personas con salario entre 1 y 2 SMMLV, 29% entre 4 y 5 SMMLV, 14% más de 5 SMMLV, 7% entre 3 y 4 SMMLV.

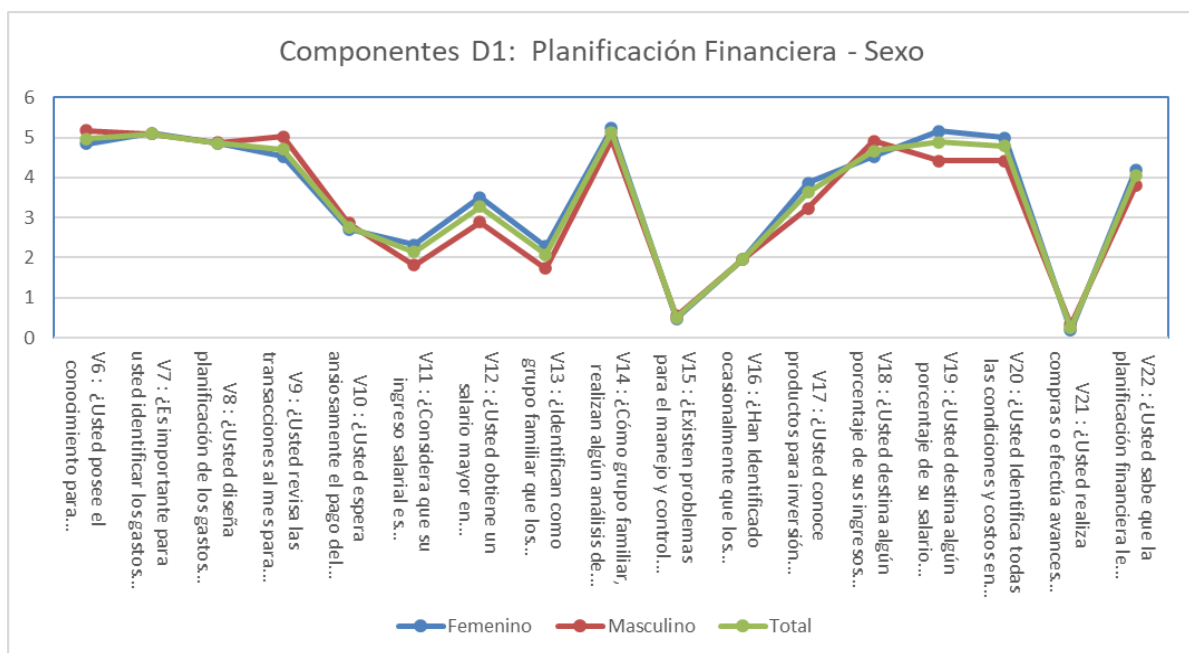
4.2 Componentes D1: Dimensión Multidimensional Planificación Financiera

En el análisis multidimensional de las respuestas obtenidas por los participantes se estudió el comportamiento de las dimensiones de acuerdo a cada una de las preguntas planteadas, adicionalmente, se tuvo en cuenta la caracterización de las mismas para poder tener unas conclusiones iniciales y posteriormente poder analizar la relación entre las variables y dimensiones planteadas, logrando así llegar a unas discusiones acorde a los comportamientos y dar una conclusión objetiva en el tema de investigación.

En los siguientes gráficos se observa el comportamiento de las respuestas de acuerdo a la caracterización en relación con la dimensión 1, planificación financiera:

Figura 5

Componentes D1: Dimensión Multidimensional Planificación Financiera respecto al sexo

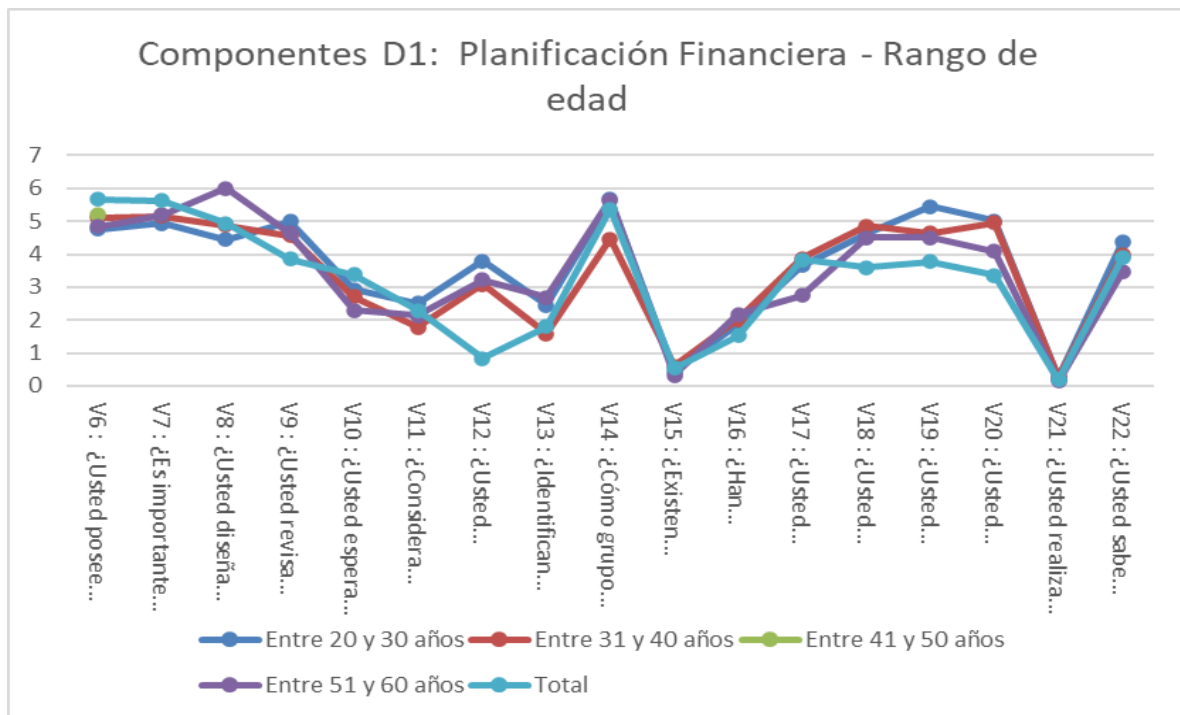


Fuente: Elaboración propia

De la gráfica anterior se puede analizar que tanto hombres como mujeres expresan realizar acciones estratégicas con respecto a la planificación financiera, representado en un 60,73% para el sexo femenino y un 58,00% para el masculino.

Figura 6.

Componentes D1: Dimensión Multidimensional Planificación Financiera respecto al rango de edad

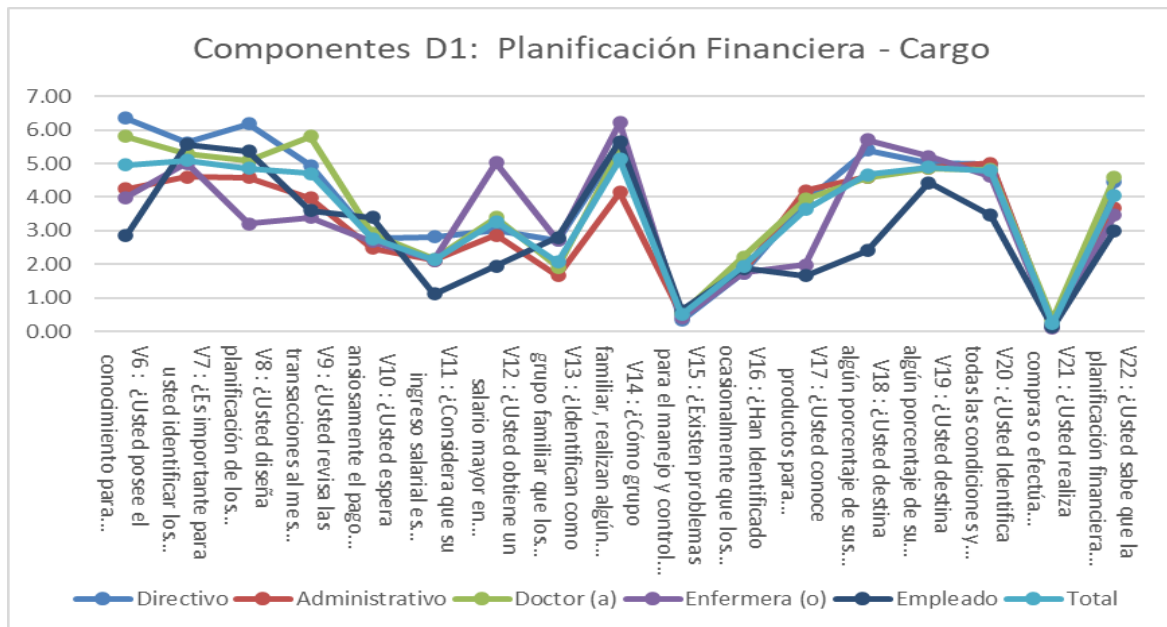


Fuente: Elaboración propia

En la caracterización por rango de edad se concluyó que las personas entre 20 y 30 años realizan una planificación financiera con el 62,12%, entre 31 y 40 años del 58,51%, entre 41 y 50 años del 58,59% y entre 51 y 60 años del 54,50%.

Figura 7.

Componentes D1: Dimensión Multidimensional Planificación Financiera respecto al cargo

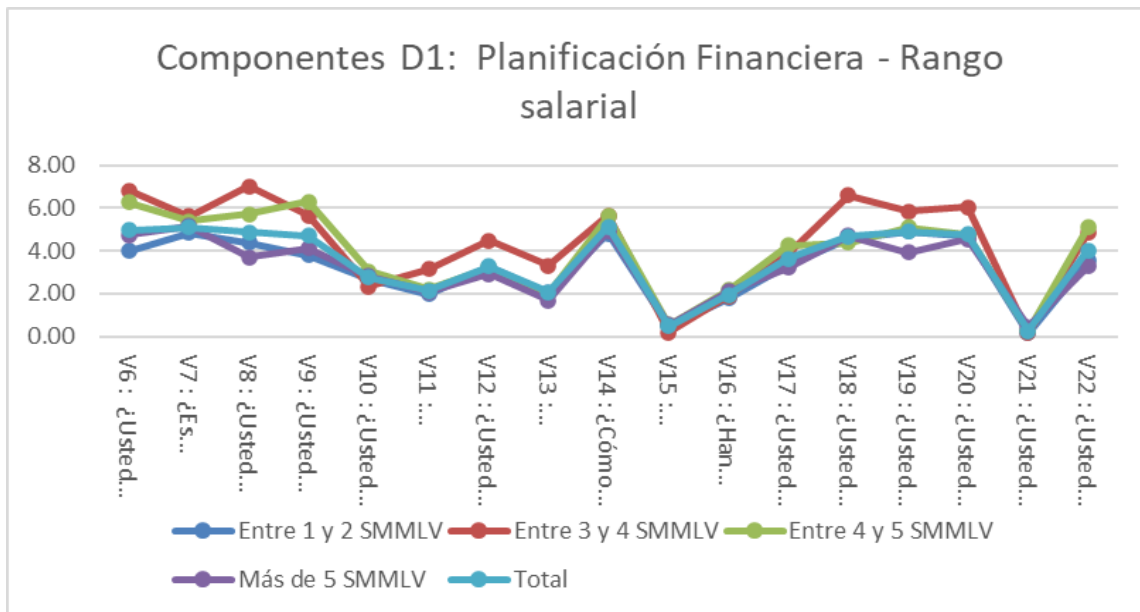


Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la figura anterior respecto al cargo, se puede concluir que las personas que mayor cercanía tienen respecto a la planificación financiera son los directivos con un 65,90%, seguido de doctores con un 63,74%, enfermeros con un 57,60%, administrativos con un 55,54% y finalmente empleados con un 49,91%, situación que puede ser asociada con el nivel de educación y profesionalismo adquirido.

Figura 8.

Componentes D1: Dimensión Multidimensional Planificación Financiera respecto al rango salarial



Fuente: Elaboración propia

En el análisis por rango salarial se concluyó que las personas que ganan entre 3 y 4 SMMLV registran conocimientos en la planificación financiera en un 73.51%, seguido por las personas entre 4 y 5 SMMLV en un 66,38%, luego las personas entre 1 y 2 SMMLV con un 55,24 % y finalmente las personas con más de 5 SMMLV con un 54,94%.

En general, en las figuras anteriores se puede observar que se presenta un comportamiento homogéneo respecto a cada una de las preguntas planteadas, con unos puntos altos y bajos específicamente en las siguientes variables:

V6: ¿Usted posee el conocimiento para elaborar una planificación y/o presupuesto personal?, tomando en cuenta que la investigación se refiere a ese conocimiento e impacto de la planificación financiera, es de resaltar que en esta variable se obtuvieron respuestas positivas representadas en 4 (casi siempre) y 5 (siempre), lo que demuestra que el personal objeto de investigación cuenta con conocimientos esenciales para llevar a cabo una adecuada gestión de sus finanzas personales.

V7: ¿Es importante para usted identificar los gastos en los que incurre mensualmente?, de igual manera, se evidencia que los encuestados refieren la importancia que tiene una

planeación financiera mensual, lo que permite deducir que es un tema de impacto para las personas en las estrategias que pueden crear para la toma de decisiones financieras.

V14: ¿Cómo grupo familiar, realizan algún análisis de los gastos en los que incurre mensualmente?, en este ítem se puede concluir que la mayoría de las respuestas registran un indicador significativo, es decir, se presentaron respuestas que oscilan entre 4 (casi siempre) y 5 (siempre), situación que refleja el buen manejo de las finanzas personales.

V15: ¿Existen problemas para el manejo y control de los ingresos del grupo familiar?, en consecuencia, con la respuesta al ítem 14, en este cuestionamiento se obtuvo un indicador bajo, representado en respuestas sobre 1 (nunca), lo cual manifiesta un buen manejo de los ingresos del grupo familiar.

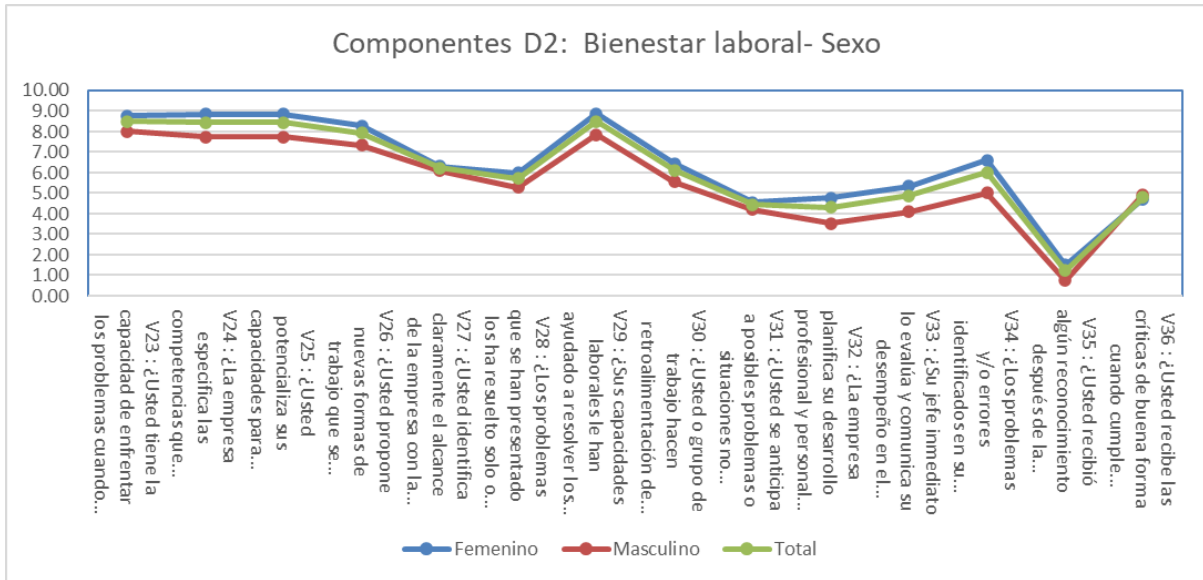
V21: ¿Usted realiza compras o efectuar avances con la tarjeta de crédito para cancelar sus gastos?, otro punto bajo a resaltar, se presenta en las respuestas a este ítem, ya que da evidencia de que en el tema de gastos priman los ingresos y no se acude a endeudamientos con tarjetas de crédito.

4.3 Componentes D2: Dimensión Multidimensional Bienestar laboral

De igual manera, a continuación, se plantea el comportamiento de las respuestas obtenidas de acuerdo a la caracterización con respecto a la dimensión de bienestar laboral y la relación en estos aspectos:

Figura 9.

Componentes D2: Dimensión Multidimensional bienestar laboral respecto al sexo

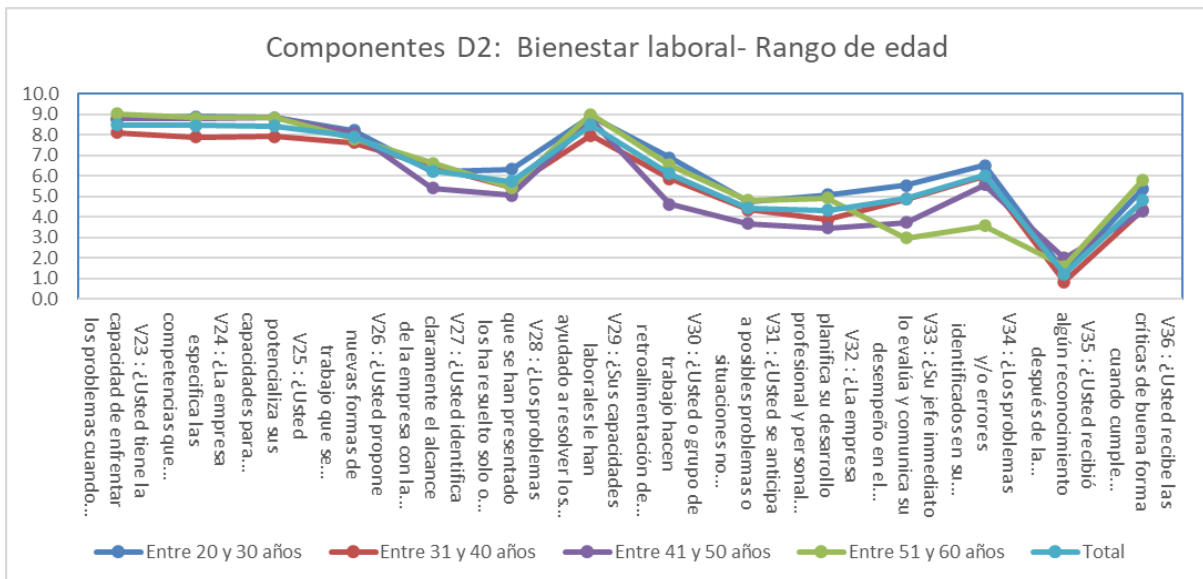


Fuente: Elaboración propia

Para la figura anterior se evidencia un indicador pertinente en la dimensión de bienestar laboral para el sexo femenino, el cual representa acciones financieras estratégicas en un 89,86% y masculino en un 78,09% lo correspondiente al bienestar laboral.

Figura 10.

Componentes D2: Dimensión Multidimensional bienestar laboral respecto al rango de edad



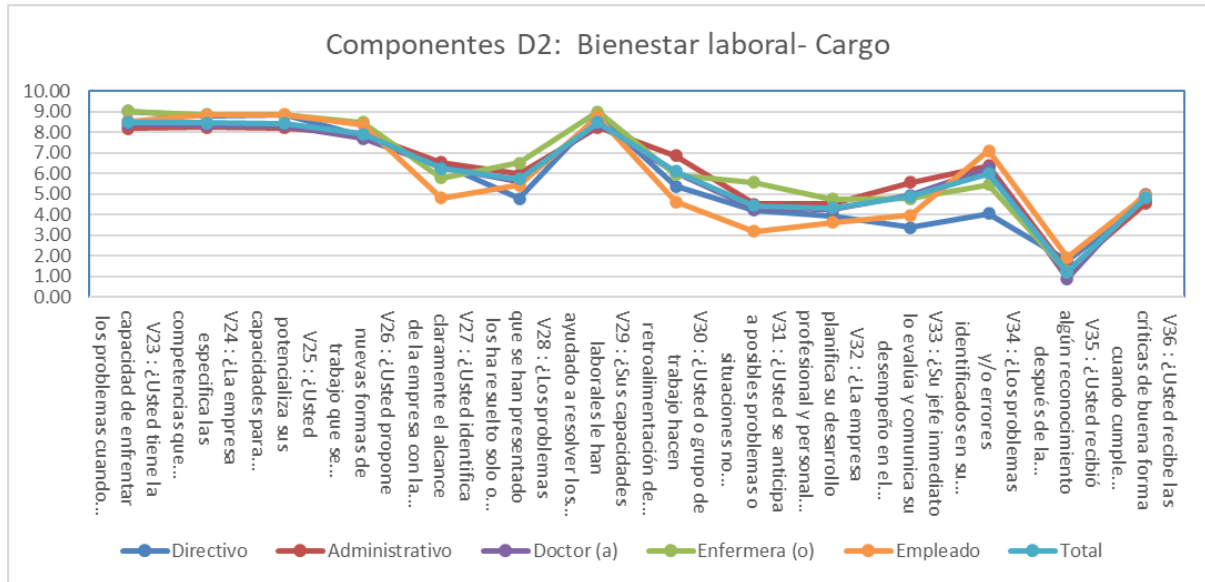
Fuente: Elaboración propia

Respecto al rango de edad, se puede observar que las personas entre 20 y 30 años se representan ostensiblemente con un indicador del bienestar laboral en un 91.7%, seguido por

las personas entre 51 y 60 años con un 85,8%, luego las personas entre 31 y 40 años con un 81,5% y finalmente las personas entre 41 y 50 años con un 81,1%.

Figura 11.

Componentes D2: Dimensión Multidimensional bienestar laboral respecto al cargo

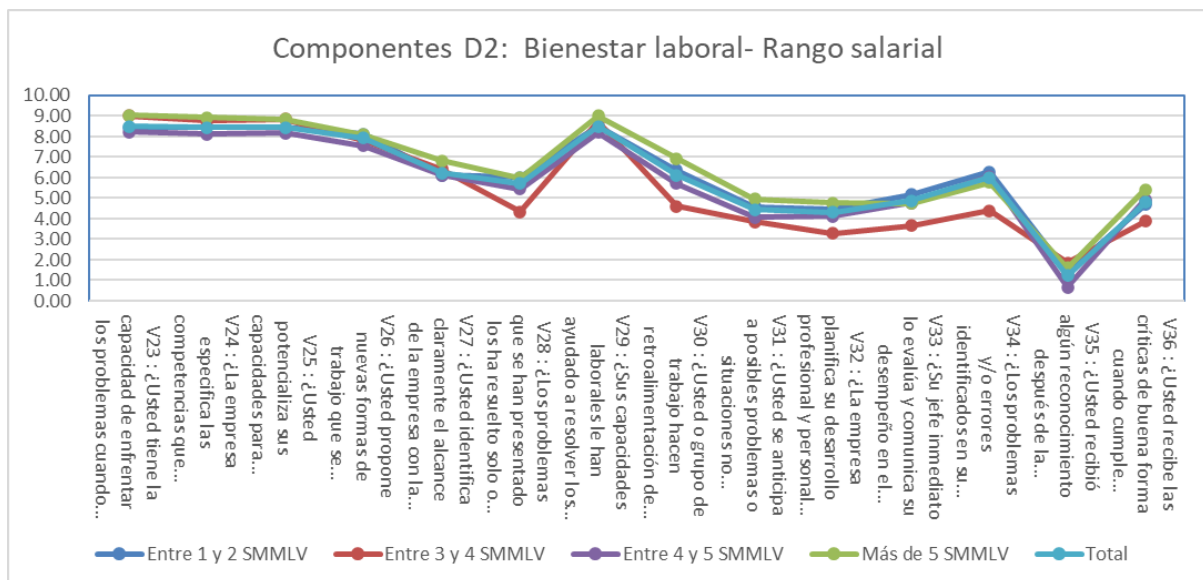


Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la caracterización por cargo, el resultado es cercano, donde los enfermeros reflejan un indicador de 89,29% respecto al bienestar laboral, seguido de administrativos en un 87,04%, luego los doctores con un 84,80%, empleados con un 82,99% y finalmente los directivos en un 82,00%

Figura 12.

Componentes D2: Dimensión Multidimensional bienestar laboral respecto al rango salarial



Fuente: Elaboración propia

En el análisis por rango salarial se evidencia que las personas que ganan más de 5 SMMLV registran un indicador del 90,91 de la dimensión bienestar laboral, seguido por el rango entre 1 y 2 SMMLV con un 87,00%, luego el rango entre 4 y 5 SMMLV son un 82,13% y finalmente el rango entre 3 y 4 SMMLV con un 79,47%.

En resumen, los indicadores de caracterización reflejan una buena práctica de estrategias encaminadas a obtener un bienestar laboral apropiado.

De igual forma, en la dimensión 2 también se puede hacer referencia a puntos en que en específico dan muestra de comportamientos similares tales como en:

V23: ¿Usted tiene la capacidad de enfrentar los problemas cuando se le presentan?, en esta variable es de resaltar la favorabilidad en las respuestas de todos los encuestados, el indicador es altamente significativo; situación que demuestra un dominio personal de los diferentes problemas personales en el momento de resolverlos o enfrentarlos.

V29: ¿Sus capacidades laborales le han ayudado a resolver los problemas presentados en el puesto de trabajo?, en este ítem también genera confianza respecto a los resultados obtenidos los cuales permanecen entre 4 (casi siempre) y 5 (siempre), reflejando profesionalismo y decisión en cada uno de los puestos de trabajo de la entidad.

V35 : ¿Usted recibió algún reconocimiento después de la evaluación del desempeño laboral?, un punto que debe de tener en cuenta cada una de las empresas es el reconocimiento a las labores desempeñadas en cada uno de los sectores, llama la atención este ítem en el cual se obtiene indicadores poco significativos, es decir, las respuestas oscilan sobre 1 (nunca), aspecto que sin duda alguna puede generar impactos negativos en el bienestar laboral, debido a que los empleados no reciben reconocimiento o estímulo alguno..

4.3 Relación entre las dimensiones planificación financiera - bienestar laboral.

Continuando con el análisis de las dimensiones planteadas en el ejercicio investigativo, se hace necesario entonces por medio del modelo de análisis multidimensional establecer la relación entre ambas dimensiones, y posteriormente, poder emitir las conclusiones pertinentes de acuerdo a las relaciones existentes y las cifras estadísticas obtenidas. A continuación, se puede observar las relaciones entre estas dimensiones por cada una de las caracterizaciones planteadas desde la encuesta

Tabla 1.

Relación dimensión 2 multidimensional bienestar laboral - dimensión 1 multidimensional planificación financiera por edad

	V2: Cuáles el rango de su edad...				Total Media
	Entre 20 y 30 años Media	Entre 31 y 40 años Media	Entre 41 y 50 años Media	Entre 51 y 60 años Media	
D2 Dimension Multidimensional Bienestar Laboral	91.7	81.5	81.1	85.8	85.6
D1: Dimension Multidimensional Planificación Financiera	62.12	58.51	58.59	54.50	59.73
Relacion: D2 Dimension Multidimensional Bienestar Laboral/D1 Dimension Multidimensional Planificación Financiera	1.48	1.39	1.38	1.57	1.43

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior se evidencia la relación entre las dimensiones de acuerdo al rango de edad, obteniendo para el rango entre 51 y 60 años como las personas que mayor impacto tendrían en el bienestar laboral cuando tienen conocimiento y realizan acciones de planificación financiera, representado en 1,57 veces de impacto en el bienestar laboral, es decir, se evidencia una buena relación en número de veces, las personas entre este rango de edad

realizan generalmente una mayor planificación financiera de sus ingresos y gastos, seguido de las personas entre 20 y 30 años con 1,48 veces.

Tabla 2.

Relación dimensión 2 multidimensional bienestar laboral - dimensión 1 multidimensional planificación financiera por sexo

	V3 :Cuál es su Sexo_		
	Femenino	Masculino	Total
	Media	Media	Media
D2 Dimension Multidimensional Bienestar Laboral	89.86	78.09	85.58
D1: Dimension Multidimensional Planificación Financiera	60.73	58.00	59.73
Relacion: D2 Dimension Multidimensional Bienestar Laboral/D1 Dimension Multidimensional Planificación Financiera	1.48	1.35	1.43

Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta a la relación de las dos dimensiones por sexo, el análisis multidimensional evidencia que en el tema del sexo masculino el bienestar laboral puede mejorar 1,35 veces al realizar una adecuada planeación financiera, mientras que para el sexo femenino se mejoraría el bienestar laboral en 1,48 veces, con lo que se puede inferir que los hombres tienen una mejor planificación financiera impactando de manera importante en su jornada de trabajo; mejora de manera positiva el bienestar laboral; ahora bien, esta relación también se fundamenta desde la figura 5 el presente artículo.

Tabla 3.

Relación dimensión 2 multidimensional bienestar laboral - dimensión 1 multidimensional planificación financiera por cargo.

	V4 : Cuáles su cargo en la entidad...					
	Directivo	Administrativo	Doctor (a)	Enfermera (o)	Empleado	Total
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
D2 Dimension Multidimensional Bienestar Laboral	82.00	87.04	84.80	89.29	82.99	85.58
D1: Dimension Multidimensional Planificación Financiera	65.90	55.54	63.74	57.60	49.91	59.73
Relacion: D2 Dimension Multidimensional Bienestar Laboral/D1 Dimension Multidimensional Planificación Financiera	1.24	1.57	1.33	1.55	1.66	1.43

Fuente: Elaboración propia

Para el análisis multidimensional por cargo, particularmente se evidencia los empleados, administrativos y enfermeros los cuales tendrán impactos positivos en el bienestar laboral de 1,66 1,57 y 1,55 veces respectivamente al realizar una planificación financiera, y los cargos de doctores y directivos en 1,33 y 1,24 veces, con lo que se puede deducir que estos dos últimos tienen un mejor control sobre sus ingresos, situación que va alineada con el nivel de educación adquirida a lo largo de su trayectoria profesional.

Tabla 4.

Relación dimensión 2 multidimensional bienestar laboral - dimensión 1 multidimensional planificación financiera por rango salarial

	V5: Cuáles el rango salarial...				
	Entre 1 y 2 SMMLV	Entre 3 y 4 SMMLV	Entre 4 y 5 SMMLV	Más de 5 SMMLV	Total
	Media	Media	Media	Media	Media
D2 Dimension Multidimensional Bienestar Laboral	87.00	73.47	82.13	90.91	85.58
D1: Dimension Multidimensional Planificación Financiera	55.24	73.51	66.38	54.94	59.73
Relacion: D2 Dimension Multidimensional Bienestar Laboral/D1 Dimension Multidimensional Planificación Financiera	1.57	1.08	1.24	1.65	1.43

Fuente: Elaboración propia

Continuando con el análisis de acuerdo a la caracterización de los encuestados, respecto al rango salarial, las personas con más de 5 SMMLV mejorarían su bienestar laboral en 1,65 veces al realizar planificación financiera, seguido de las personas entre 1 y 2 SMMLV en 1,57, luego entre 4 y 5 SMMLV en 1,24 y finalmente entre 3 y 4 SMMLV en 1,08 veces.

Con lo anterior podría decirse que, de acuerdo al análisis multidimensional, en general el bienestar laboral es 1.43 veces cuando se realizan acciones estratégicas encaminadas a desarrollar la planificación financiera, es decir, que cada que se realice planificación financiera el bienestar laboral va a mejorar por encima en 1.43 veces, lo que representa la importancia de una adecuada planificación financiera y cómo ésta puede impactar positivamente en cada uno de los aspectos cotidianos de las personas en su relación con el trabajo desempeñado.

5. Discusión y conclusiones

Este artículo, es desarrollado con el fin de conocer cuál es la aplicabilidad y los conocimientos que tiene el personal de la E.S.E Hospital La Merced de Ciudad Bolívar, Antioquía, sobre herramientas de planificación financiera y cómo se relacionan éstas con el bienestar laboral, permitiendo evidenciar el impacto que puede tener una estrategia apropiada de planificación financiera en cada uno de los aspectos cotidianos del ser humano y uno de ellos es ese bienestar laboral dentro de las organizaciones.

La educación financiera adquirida en el transcurso de la formación académica es vital para lograr establecer herramientas de autocontrol necesarias para una planificación financiera y el uso responsable y razonable de los ingresos, en la cual se contemplen aspectos de ahorro, inversión, endeudamiento y donde ese manejo de los ingresos y gastos del trabajador puede repercutir positiva o negativamente en los diferentes escenarios de la vida.

El lugar de trabajo actualmente es un espacio donde las personas logran pasar la mayor parte del tiempo, de ahí la importancia de que en este lugar se pueda tener un adecuado ambiente y bienestar laboral, donde las diferentes organizaciones poseen estrategias claves para velar por el bienestar de su colaborador y de acuerdo con los datos estadísticos obtenidos en el presente trabajo, se puede concluir que en la medida en que se establecen métodos de planificación financiera y manejo de las finanzas personales esto puede incidir de manera positiva en el bienestar laboral de las personas.

De acuerdo a lo anterior, se resalta la importancia de la educación financiera como principal fuente para tener conciencia de los impactos que estos conocimientos pueden generar a lo largo de la vida personal y laboral, en donde este aspecto actualmente no es considerado como vital dentro de los currículos de las instituciones y sin embargo, es evidente en diferentes investigaciones que las finanzas tienen igual manejo al interior de las empresas como a nivel personal.

En este sentido, se evidencia la falta o poca motivación investigativa acerca de las finanzas personales y la relación con los diferentes ámbitos de la vida cotidiana, para así crear modelos a nivel personal, que podrían aplicar en función de rangos salariales, permitiendo a las finanzas personales tener una evolución y una mejor aplicación mejorando así el bienestar de cada individuo y teniendo en cuenta que las finanzas corporativas y las personales deben ser diferenciadas.

El presente trabajo investigativo puede servir como base para las organizaciones que estén interesadas en trabajar en pro del bienestar laboral de los empleados, de esta manera se advierte la importancia de velar por una buena planificación financiera en cada empleado, ya que esta repercute en el bienestar laboral del mismo significativamente.

Se tiene la concepción de que el sexo débil es el femenino, pero este trabajo prueba lo contrario, en donde el sexo femenino aplica de una manera efectiva la planificación financiera, beneficiando a todo el grupo familiar ya que se tiene un mejor control de los ingresos y gastos y por ende, un mejor manejo de las finanzas alcanzando los objetivos; a su vez logra un mejor bienestar laboral dado que posee un control con respecto al estrés producido por la parte económica y social.

Finalmente, es bueno anotar que el trabajo no desarrolló un modelo econométrico que pudiera relacionar de una manera óptima, con la inclusión de otras variables de mayor peso, debido al número de respuestas (44) en la encuesta, se espera a futuro que otros trabajos complementen el inicio de lo que hoy se plantea y que resultó bien interesante.

6. Referencias bibliográficas

- Arteaga, A. (2013). *Análisis de las Finanzas familiares orientado a mejorar la administración financiera en los hogares de la parroquia rural de Alluriquín, Santo Domingo de los Tsachilas, 2013*. Tesis de grado, Universidad tecnológica equinoccial. Biblioteca digital Universidad Tecnológica equinoccial. http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/19618/1/6997_1.pdf
- Betancur, Y, Loaiza, V, Usuga, Y, y Correa, D. (2019). *Determinantes del uso de herramientas financieras: análisis desde las finanzas personales*. Science of Human Action, 4(1), 33-58.
- Camargo, C. (2015). *Finanzas personales punto de partida dentro del proceso de planificación de futuro*. [Archivo PDF]. Universidad militar nueva granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7423/final%20trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cibrán, P. Prado, C. Crespo, M. Huarte, C. (2013). *Planificación Financiera*. ESIC Editorial. Madrid. pág. 43. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bRg-AQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=planificaci%C3%B3n+financiera+personal&ots=F4USqW8IRK&sig=Kpavtfhl82TqzDm8y7J9R8dfWnQ#v=onepage&q=planificaci%C3%B3n%20financiera%20personal&f=false>
- Curcio, J., Castellaro, M. y Peralta, N. (2018). *El análisis multidimensional de datos: una aplicación al estudio de la relación entre colaboración infantil entre pares y contexto socioeconómico*. <https://doi.org/10.26439/persona2018.n021.1994>
- Estrategia Nacional de Educación Económica y Financiera de Colombia (ENEEF). (2017). *El Gobierno lanza Estrategia Nacional de Educación Económica y Financiera*.

<https://bancadelasoportunidades.gov.co/es/noticias/gobierno-lanza-estrategia-nacional-de-educacion-economica-y-financiera>

Galeas, L. Revelo. P, Vicente. M. (2016). *La planificación de las finanzas personales en el Ecuador*. 593 Digital Publisher CEIT, ISSN-e 2588-0705, Vol. 1, N°. 1, 2016 (Ejemplar dedicado a: Finanzas), 24-45.

García, I. (2021). *Educación financiera y su influencia en los hábitos financieros de los asociados de agroecoturismo Pradera, municipio de Pradera- Valle del Cauca*. [Archivo PDF].
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/54235/Trabajo%20de%20grado%20Ingrid%20Garcia%20%28DEF%29.pdf?sequence=1>

Gómez, M. (2010). *CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPLEADOS TEMPORALES DEL VALLE DE ABURRÁ - COLOMBIA*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151316944005>

González, J. (2018). *Importancia de las finanzas personales para la toma de decisiones*. [Archivo PDF].
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15936/Trabajo%20de%20Investigacion.pdf?sequence=1>

Granado, I. (2011) *CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS*. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Huaranca, R & Rosavell, K. (2019). *Las finanzas personales y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión – Huancavelica periodo 2017*. [Archivo PDF].

<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5221/FINANZAS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, J. (2016). *Las Finanzas Personales, un concepto que va más allá de su estructura estado del arte periodo 2006 - 2016* . Universidad de EAFIT. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11784/LopezGarcia_JuanCarlo_s_2017.pdf?sequence=2

Maya, L. 2015. *Definición de un modelo para la planeación financiera personal aplicado al caso colombiano*, Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/54140/43845012.2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moccia, S. (2016). *Felicidad en el trabajo*. [Archivo PDF]. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>

Núñez, A. (2020). *La planificación financiera es una herramienta clave para el logro de los objetivos empresariales*. Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 160-166. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300160&lng=es&tlng=es

Quintana, D. (2020). *Relación entre el bienestar laboral y la felicidad de los empleados en empresas Colombianas*. [Archivo PDF]. <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8391/1/78938-2020-III-GTH.pdf>

Riveros R. (2020). *Introducción a las Finanzas Personales. Una perspectiva general para los tiempos de crisis*. Revista internacional de investigación en ciencias sociales, 16(2) <https://doi.org/10.18004/riics.2020.diciembre.235>

Salazar, L y Arandia, J.(2020).*Trabajando para ser felices*. [Archivo PDF].

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24771/1/Trabajo%20de%20grado.pdf>

Torres, A. (2005). *MEFIPES. Método para obtener Finanzas Personales Sanas*. Caso: Tenaris Tampsá. Universidad Veracruzana. Xalapa.

<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/34827/torrestorres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vásquez, L. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia, una revisión documental*. [Archivo PDF].

https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf

Villada, F. López, J. Muñoz, N. (2018). *Análisis de la Relación entre Rentabilidad y Riesgo en la Planeación de las Finanzas Personales*. Formación Universitaria Vol. 11 N° 6.

[Archivo PDF]. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v11n6/0718-5006-formuniv-11-06-41.pdf>