

Capítulo **3**

La Salud financiera en padres de familia universitarios

*Román III Lizárraga Benítez
Roberto Carlos Zamudio Cornejo*

<https://doi.org/10.61728/AE24004169>



Resumen

Aspirar a tener un trabajo estable y que genere ingresos suficientes para satisfacer las necesidades propias y las de la familia es un sueño compartido por muchas personas en todo el mundo. Sin embargo, alcanzar la estabilidad económica no es suficiente si no se tienen los conocimientos sobre el manejo adecuado del dinero. La salud financiera en padres de familia es fundamental para garantizar el bienestar económico de la familia y el apoyo adecuado a los hijos, especialmente en momentos como la educación universitaria.

Por lo anterior, el término de salud financiera, toma especial relevancia, principalmente porque las finanzas son un aspecto fundamental en la vida de cualquier familia. En México, conforme a lo descrito en la Política Nacional de Inclusión Financiera, la salud financiera se muestra precaria a causa de la exclusión financiera (Gobierno de México, 2020).

La transición demográfica que actualmente se desarrolla en muchos países, será un tema que traerá grandes desafíos en el mediano y corto plazo para las políticas públicas de nuestro país, específicamente todas aquellas relacionadas con las prestaciones de seguridad social de un sector de la población cuyo incremento ha sido significativo en los últimos años; los adultos mayores.

La seguridad económica de ese grupo etario es uno de esos desafíos que podría ser enfrentado a través de la planeación financiera que las personas hayan realizado en momentos oportunos a lo largo de su vida (Atlatenco-Ibarra, et al. 2021).

Introducción

La salud financiera es un aspecto crucial que impacta no solo a la estabilidad económica de los individuos y las familias, sino también a su bienestar psicológico y social. En un mundo donde los cambios económicos son

constantes, entender cómo maneja una población su situación financiera se vuelve fundamental para desarrollar estrategias que promuevan una mejor calidad de vida. Este capítulo se centra en la salud financiera del personal del Patronato Universitario de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), una entidad que agrupa a aproximadamente 150 empleados dedicados a diversas funciones administrativas.

Con el objetivo de evaluar la salud financiera de estos empleados, se llevó a cabo una encuesta integral que abarcó aspectos como ingresos, gastos, ahorros, deudas e inversiones. De un total de 150 colaboradores, se lograron aplicar 130 encuestas, lo que representa una tasa de respuesta significativa y proporciona una muestra robusta para el análisis. Esta encuesta no solo busca diagnosticar el estado financiero del personal, sino también identificar áreas de mejora y proponer recomendaciones que puedan optimizar la gestión financiera individual y familiar.

El presente capítulo se organizará en varias secciones que analizarán en profundidad los datos recolectados, comenzando por la información general sobre la demografía del personal encuestado, seguido de un examen detallado de ingresos y gastos, ahorros y deudas, inversiones, educación financiera y bienestar general. Al final, se explorarán comentarios y sugerencias de los participantes que aportarán una perspectiva adicional a los resultados obtenidos. En conjunto, este análisis tiene como finalidad contribuir a la creación de un entorno más saludable financieramente, no solo para los empleados del Patronato, sino también para su entorno familiar y social.

Importancia de la salud financiera en el contexto familiar y laboral

La salud financiera se refiere a qué tan bien los sistemas financieros presentes en la vida cotidiana de la gente les ayudan a ser resilientes ante cambios imprevistos en las condiciones económicas y crean oportunidades para que alcancen sus metas (Ladha et al., 2017). Algunos autores han equiparado el término salud financiera con el de bienestar financiero, y en muchos casos han reconocido su relación con las capacidades y el alfabetismo financieros (Mata y Félix, 2021).

Fu (2020) utiliza ambos términos de manera equivalente, aunque favorece al de bienestar financiero al explorar sus determinantes. En el caso de Soursourian (2019) se inclina por salud financiera al tratar de explicar la diferencia entre esta, las capacidades y la inclusión financieras. Brügggen et al. (2017) optaron por referirse a prácticas y comportamientos financieros saludables y por definir el término bienestar financiero como la percepción que tiene una persona sobre la capacidad de mantener y alcanzar el estándar de vida y la libertad financiera deseados.

En México, la Política Nacional de Inclusión Financiera (Gobierno de México, 2020) observa la precariedad en la salud financiera de la población mediante el cálculo de diez indicadores obtenidos de la ENIF 2018 (INEGI, 2019). Advierte, entre otros hechos, que solo 58 % de la población considera recibir lo suficiente cada mes para cubrir sus gastos, 73 % paga sus cuentas a tiempo, 25 % tiene algún tipo de seguro y 5 % realiza aportaciones voluntarias a su cuenta de ahorro para el retiro. La mayoría de ellos coincide con los empleados para estimar la actitud y el comportamiento financieros, de tal forma que incluirlos en un modelo de bienestar financiero que ponga a prueba los componentes del alfabetismo financiero como determinantes sería redundante (Mata y Félix, 2021).

Factores que influyen en la salud financiera de los padres de familia

De acuerdo con la Política Nacional de Inclusión Financiera, la salud financiera en México es precaria y una de sus principales causas es la exclusión financiera (Gobierno de México, 2020).

La importancia de la salud financiera en los hogares del mundo es crucial, pues para ello se deben tener los ingresos suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los miembros de la familia, como alimentación, vestido, salud y vivienda (Chin y Williams, 2020). Bajo estas circunstancias, el hogar se encuentra en condiciones de bienestar económico; es decir, en situaciones que le permiten vivir con tranquilidad a cada integrante de la familia. No obstante, la mayoría de las habitantes de países subdesarrollados cuentan con una mala salud financiera (Carballo y DalleNogare, 2019). La principal razón es que los salarios

son insuficientes para poder cubrir las necesidades básicas en el hogar (Riitsalu y Põder, 2016).

México no es la excepción a esta problemática. La mayoría de su población vive en condiciones de pobreza y pobreza extrema; sin embargo, las familias tienen la necesidad de acceder a un hogar para vivir. Dicha necesidad, aunada a la falta de ingresos, conlleva a que el individuo solicite un crédito hipotecario que satisfaga esa necesidad, pero, al no contar con una adecuada salud financiera, los intereses periódicos a pagar pueden ser muy elevados, lo que conllevaría a que la deuda adquirida se dispare, poniendo en riesgo el bienestar económico del hogar (Bucks et al., 2019).

Los padres de familia son los principales educadores en materia financiera, en las escuelas y colegios del país, no existe y/o no se fomenta de manera correcta y formal una materia que contenga tópicos relacionados con la enseñanza financiera, por lo cual, los hijos aprenden hábitos financieros de la repetición de los patrones familiares, ya sean buenos o malos (Barrantes, 2020)

Rol de la educación financiera

El término educación financiera ha sido objeto de reiterada utilización durante la última década, particularmente por ser considerado impulsor para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como se explicará en el siguiente apartado. No obstante, hallar una precisa definición conceptual de su significado no resulta tarea fácil pues, a menudo, se diluye bajo el uso de otros vocablos que, como formación, conocimiento o capacidades financieras, pretenden referirse a la cada vez más sentida necesidad de que un mayor número de la población comprenda los conceptos y dinámica de funcionamiento que rige el actual ámbito financiero global, aunque, dada su amplitud, estos suelen generar confusión (López y Cerquera, 2024).

De acuerdo con López y Cerquera (2024) La ausencia de educación financiera entre gran parte de la población, particularmente en los países no desarrollados, comporta una limitante que lastra el progreso social; esta situación se agudiza a partir de la década de los noventa, a tenor

de la progresiva financiación económica que orienta el modelo de acumulación. La gravedad de esta problemática, sus severas implicaciones y, por ende, la necesidad de ser subsanada tiene amplia visualización en el marco de la Cumbre de Naciones Unidas 2015, que proclama los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (López, et.al. 2024).

La educación financiera permite tomar decisiones informadas, reconociendo tanto las oportunidades como los riesgos asociados con la adquisición de productos que contribuyen al bienestar económico. Como lo señala Tamplin (2023), cuando las personas cuentan con conocimientos financieros, obtienen la confianza para tomar el control de su destino financiero, lo que los lleva a una sensación de empoderamiento.

El objetivo de la educación financiera, según Trejos et al. (2021), es la toma de decisiones que se relaciona con la personalidad, las características psicológicas de cada persona que hacen que tengan diferentes maneras de ahorrar, esto se da porque se tiene en cuenta el ciclo de vida, el género, el nivel de educación o los ingresos.

La educación financiera permite tomar decisiones informadas, reconociendo tanto las oportunidades como los riesgos asociados con la adquisición de productos que contribuyen al bienestar económico. Como lo señala Tamplin (2023), cuando las personas cuentan con conocimientos financieros, obtienen la confianza para tomar el control de su destino financiero, lo que los lleva a una sensación de empoderamiento.

El objetivo de la educación financiera, según Trejos et al. (2021), es la toma de decisiones que se relaciona con la personalidad, las características psicológicas de cada persona que hacen que tengan diferentes maneras de ahorrar, esto se da porque se tiene en cuenta el ciclo de vida, el género, el nivel de educación o los ingresos.

Impacto del endeudamiento en la salud financiera

El endeudamiento es el medio que permite a los hogares hacer frente a los costos, en el caso de los jóvenes estos suelen consumir más de lo que ganan con la esperanza de un aumento de sus ingresos futuros, que la mayoría de las veces no llega acumulando deudas que pagarán en la edad adulta (Petrov, Tonkova y Todorova, 2020). Por una parte, se

percibe que los hogares de bajos ingresos tienen derecho a endeudarse (Arsyianti, Kassim, y Adeyemi, 2018), mientras los hogares que con el tiempo experimentan un incremento en el valor de sus viviendas tienden a sentirse confiados y contratar nuevos préstamos con fines de consumo; en el caso de aquellos denominados ricos por su ingreso suelen mostrar niveles más altos de sobreendeudamiento, lo que sugiere que la percepción de una garantía valiosa puede conducir a comportamientos inseguros fomentados por las instituciones financieras (Camões y Vale, 2020).

Una persona con deudas es aquella que tiene la obligación de pagar a otro, por ello se asocia con comportamientos antisociales (Li, Luo y Fu, 2019). El endeudamiento tiene dos tipos de causas: las vinculadas al individuo, como la falta de educación financiera o su disposición a endeudarse; y las basadas en circunstancias, como crisis externas o la presión ejercida por las instituciones financieras (Gutiérrez, et al. 2017). Una postura negativa frente al endeudamiento es señal de una actitud austera, pero la actitud hedonista considera tanto al crédito como al endeudamiento opciones naturales para satisfacer de forma inmediata las necesidades materiales (Quintano y Denegri, 2021).

Entonces, el comportamiento individual y circunstancias personales como ingreso insuficiente para cubrir gastos regulares o la ocurrencia de eventos críticos de la vida como desempleo, separación, divorcio y enfermedad llevan a las personas a contraer deuda (Hämmig y Herzig, 2022). El contexto también suele influir, las bajas tasas de interés y el crecimiento del salario mínimo propician un aumento en el nivel de deuda de las personas (Enache, 2022) asimismo, el grado de endeudamiento está influenciado por variables sociodemográficas como género, raza, estado civil, ocupación e ingresos; en adición la expansión del crédito al consumo también conduce a la escalada de sobreendeudamiento de los consumidores (Yin, 2018).

Carreño, et.al. (2024) señala que, a pesar de la importancia de la educación financiera para la sociedad, muchos individuos solo toman la decisión de educarse financieramente cuando se ven afectados en su bolsillo y, en consecuencia, en su salud financiera. En un mundo donde es cada vez más fácil adquirir productos financieros, el endeudamiento se ha convertido en una tendencia común, sin importar la edad. Además,

las obligaciones contraídas con el sistema financiero a menudo se utilizan para pagar otros créditos, viajes, vacaciones o compras impulsivas de bienes y servicios innecesarios. Esto lleva a que las personas deban desarrollar estrategias para hacer frente a sus obligaciones durante largos períodos de tiempo, como buscar empleos adicionales o continuar en el círculo del endeudamiento (Carreño, et al., 2024).

Metodología

La metodología aplicada en este estudio se diseñó con el propósito de obtener una visión integral y precisa de la salud financiera del personal del Patronato Universitario de la UABC. A continuación, se describen las diversas etapas de la metodología, incluyendo el enfoque, la población y muestra, así como las herramientas y métodos de recolección de datos.

1. **Enfoque de la Investigación:** Este estudio adopta un enfoque cuantitativo, cuyo objetivo principal es recolectar y analizar datos numéricos para evaluar la situación financiera de los empleados. Se utilizaron métodos estadísticos para interpretar los resultados, lo que permite realizar generalizaciones sobre la población estudiada a partir de la muestra obtenida.
2. **Población y muestra:** La población objeto de estudio está compuesta por los 150 empleados del Patronato Universitario de la UABC. Se optó por un muestreo no probabilístico por conveniencia, que permitió aplicar encuestas a aquellos empleados que se mostraron dispuestos a participar. Con un total de 130 encuestas aplicadas, se logró una tasa de respuesta del 86.67 %, lo cual es considerado un porcentaje adecuadamente alto para garantizar la representatividad de los resultados.
3. **Instrumento de recolección de datos:** Para la recolección de datos, se diseñó un cuestionario estructurado que consta de 20 preguntas divididas en seis secciones clave:
 - Información general: Para conocer la demografía de los participantes.
 - Ingresos y gastos: Para evaluar la suficiencia de los ingresos y la práctica del ahorro.
 - Ahorros y deudas: Para entender la situación de ahorros y la carga de deudas de los empleados.

Inversiones y planificación financiera: Para determinar si los empleados están invirtiendo y si tienen un plan financiero a largo plazo.

Educación financiera: Para evaluar el nivel de educación y capacitación recibida en gestión financiera personal.

Bienestar financiero General: Para medir la percepción de los empleados sobre su salud financiera y su nivel de estrés asociado.

El cuestionario fue diseñado utilizando una combinación de preguntas cerradas y escalas de Likert para permitir una evaluación cuantitativa efectiva (Smith, 2020).

4. **Procedimiento de aplicación:** La aplicación de la encuesta se llevó a cabo electrónicamente entre el 1 y el 10 de octubre de 2024. Se envió un enlace a Google Forms a través de correos electrónicos institucionales a todos los empleados del Patronato Universitario.

Para fomentar la participación, se proporcionó una breve descripción del estudio, destacando su finalidad y la importancia de las respuestas sinceras de los empleados. Además, se aseguró a los participantes que sus respuestas serían anónimas y confidenciales, buscando así mitigar cualquier posible incertidumbre en compartir información.

5. **Análisis de datos:** Una vez recopilados, los datos se exportaron desde Google Forms a una hoja de cálculo para ser analizados. Se utilizaron técnicas de análisis descriptivo para interpretar los resultados, centrándose en identificar patrones, tendencias y correlaciones en las respuestas. Las estadísticas descriptivas incluyen frecuencias, porcentajes y promedios, además de gráficos y tablas que facilitan la interpretación visual de los datos.

Para profundizar en el entendimiento de las relaciones entre las diferentes variables, se realizaron análisis comparativos donde fue pertinente. Esta metodología analítica buscó identificar patrones que puedan informar sobre comportamientos financieros y ayudaron a detectar áreas que requieren atención y mejoramiento.

6. **Consideraciones éticas:** Se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los participantes durante todo el proceso. Las instrucciones de la encuesta aclararon que las respuestas serían utilizadas exclusivamente con fines de investigación académica y que ninguna información personal sería compartida o divulgada.

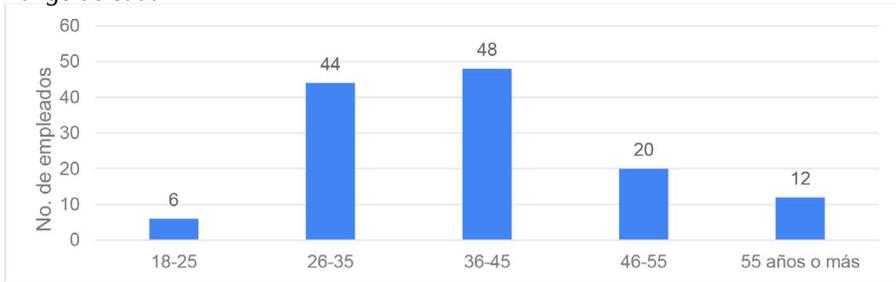
A través de esta metodología, el estudio busca ofrecer una visión comprensiva y matizada de la salud financiera del personal del Patronato Universitario de la UABC, identificando áreas clave para mejorar y desarrollar iniciativas que promuevan el bienestar económico y proporcione una base sólida para futuras reflexiones y recomendaciones.

Información general del personal

En esta sección se presenta un análisis detallado de las características demográficas del personal del Patronato Universitario de la UABC que participaron en el estudio, organizado en tres categorías principales: rango de edad, nivel de estudios y situación laboral. La información se deriva de las respuestas obtenidas de la encuesta, en la cual participaron 130 empleados, proporcionando así un panorama representativo del personal.

Gráfica

Rango de edad

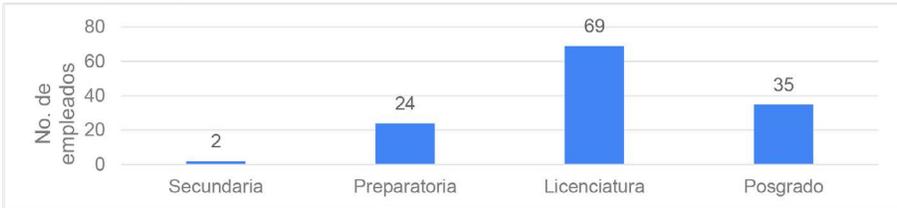


Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la Gráfica I, el análisis de la distribución por rango de edad revela que el grupo más numeroso corresponde a los empleados de 36 a 45 años, constituyendo el 37 % del total, seguido por aquellos de 26 a 35 años, quienes representan un 34 %. Los empleados en el rango de 46 a 55 años conforman un 15 %, mientras que los mayores de 55 años representan el 9 % del personal. Los empleados más jóvenes, de 18 a 25 años, constituyen el 5 % del total. Esta distribución etaria sugiere que la mayoría del personal se encuentra en una fase de vida madura o en plena carrera profesional, lo que implica una probable necesidad de estrategias enfocadas en el desarrollo profesional, planificación financiera para el futuro, y programas de bienestar que se adapten a sus respectivas etapas de vida. La diversidad de edades también resalta la importancia de personalizar las iniciativas de educación financiera para atender de manera efectiva las necesidades específicas de cada grupo etario.

Gráfica 2

Nivel de estudio



Fuente: Elaboración propia

El perfil educativo del personal de la Gráfica 2 refleja un alto nivel de formación académica, con un predominio significativo de empleados que cuentan con estudios superiores. La mayoría de los empleados, el 53 %, posee un título de licenciatura, mientras que un 27 % ha alcanzado un posgrado, lo que destaca un fuerte compromiso con la educación avanzada. Un menor porcentaje, el 18 %, ha completado sus estudios hasta el nivel de preparatoria, y solo el 2 % cuenta con educación secundaria. Esta distribución subraya la importancia de diseñar programas de capacitación y desarrollo profesional que aprovechen y expandan el robusto trasfondo educativo del personal, así como iniciativas específicas que fortalezcan sus habilidades en áreas clave como la gestión financiera. Las altas calificaciones educativas sugieren que los empleados están bien posicionados para beneficiarse de programas complejos de educación financiera, que pueden potenciarlos en la toma de decisiones informadas y mejorar su salud financiera general.

Gráfica 3

Situación laboral



Fuente: Elaboración propia

La Gráfica 3 menciona que la situación laboral del personal se muestra una marcada estabilidad en el empleo, ya que el 92 % de los empleados cuentan con un contrato de tiempo completo. Este porcentaje sugiere una sólida base de seguridad laboral, que es crucial para el bienestar financiero y la planificación a largo plazo de los empleados. Un 6 % trabaja bajo contrato por honorarios, lo que podría implicar una variabilidad en los ingresos y en las oportunidades de desarrollo profesional. Adicionalmente, un pequeño segmento del personal (2 %) está empleado bajo contratos por tiempo determinado (CTD), destacando la diversidad de acuerdos laborales dentro del patronato. Esta estructura laboral pone de manifiesto la importancia de ofrecer recursos y programas financieros que se adapten a las necesidades específicas de cada grupo, especialmente para aquellos con menor estabilidad financiera, para asegurar que todos los empleados tengan la oportunidad de alcanzar una salud financiera óptima.

En el perfil del personal del Patronato Universitario de la UABC se muestra una fuerza laboral altamente educada y predominantemente estable, con la gran mayoría de empleados trabajando a tiempo completo y poseyendo al menos un título de licenciatura. Esta estructura proporciona una base sólida para el desarrollo de programas de apoyo que aborden tanto la educación financiera como las oportunidades de crecimiento profesional. Sin embargo, la notable presencia de empleados jóvenes y en etapas intermedias de sus carreras sugiere la necesidad de enfocar recursos en la planificación a largo plazo y la gestión financiera para promover un bienestar continuo. Además, el pequeño porcentaje de empleados con contratos más inestables o niveles de educación más bajos puede beneficiarse de iniciativas específicas que mejoren su seguridad económica y capacidades profesionales. En general, reforzar la educación financiera y optimizar las condiciones laborales contribuye no solo al bienestar individual de los empleados, sino también al fortalecimiento de la institución en su conjunto.

En resumen, el perfil demográfico del personal del Patronato destaca una población principalmente joven y altamente educada, con la mayoría disfrutando de estabilidad laboral. Este contexto proporciona una base sólida para abordar los diferentes aspectos de la salud financiera tratados en esta investigación.

Ingresos y gastos

El análisis de los ingresos y gastos del personal del Patronato Universitario de la UABC revela importantes tendencias y desafíos en cuanto a la gestión financiera personal de los empleados. A continuación, se presenta un resumen de los resultados obtenidos de la encuesta en relación con estos aspectos.

Gráfica 4

Percepción sobre la suficiencia de ingresos

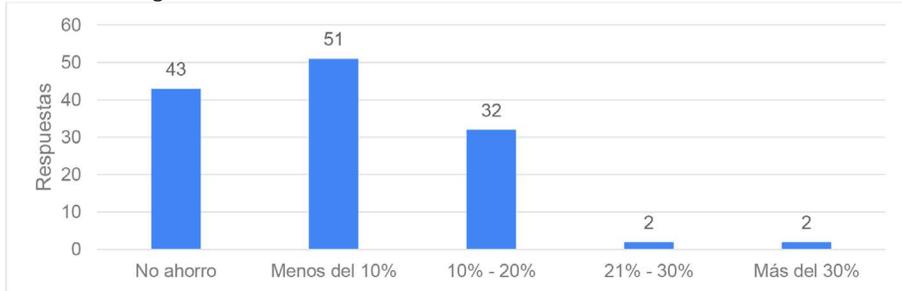


Fuente: Elaboración propia

El análisis de la Gráfica 4 que hace referencia a la percepción del personal sobre la suficiencia de sus ingresos revela una inquietante realidad financiera para la mayoría. Solo el 18 % de los empleados considera que sus ingresos son suficientes para cubrir sus necesidades básicas, mientras que un significativo 51 % afirma que no lo son. Además, el 32 % siente que sus ingresos son solo parcialmente suficientes, lo que indica un nivel considerable de insatisfacción y potencial estrés financiero. Estos resultados subrayan la importancia de implementar estrategias que aborden la educación financiera para mejorar la gestión de los recursos disponibles.

Gráfica 5

Destino de ingresos al ahorro

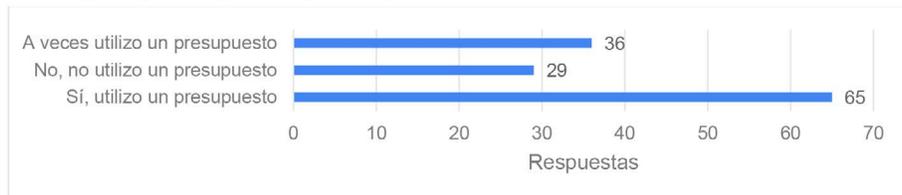


Fuente: Elaboración propia

La Gráfica 5 hace énfasis en que el destino de los ingresos al ahorro entre la personal muestra una tendencia preocupante de falta de preparación financiera para el futuro. Un 33 % de los empleados no destina nada de sus ingresos al ahorro, lo cual, junto con el 39 % que ahorra menos del 10 %, indica que la mayoría del personal carece de un colchón financiero adecuado. Solo el 25 % de los empleados logran ahorrar entre el 10 % y el 20 % de sus ingresos, y apenas un 4 % pueden ahorrar más del 20 %. Estos resultados resaltan la necesidad de fomentar hábitos de ahorro más robustos y efectivos. Implementar programas de educación financiera que se centren en la importancia del ahorro y proporcionen estrategias concretas para aumentar las tasas de ahorro podría ser clave para mejorar la estabilidad financiera del personal, asegurando así una mejor gestión de imprevistos y una planificación más sólida para la jubilación.

Gráfica 6

Uso de presupuesto para la gestión financiera



Fuente: Elaboración propia

El patrón de uso de presupuestos para la gestión financiera revela un nivel moderado de planificación financiera. En la Gráfica 6 se aprecia que la mitad de los empleados (50 %) utiliza consistentemente un presupuesto para gestionar sus finanzas, lo que es un indicativo positivo de concienciación financiera y manejo disciplinado de ingresos y gastos. Sin embargo, un 22 % de los empleados no utiliza ningún tipo de presupuesto, y un 28 % lo hace solo ocasionalmente, lo que sugiere una oportunidad significativa para mejorar la práctica de planificación financiera diaria. Para abordar esta falta de consistencia, sería beneficioso implementar iniciativas que promuevan no solo el uso regular de presupuestos, sino también herramientas y recursos que faciliten su creación y seguimiento efectivo. Al hacerlo, los empleados pueden mejorar su control financiero, optimizar su capacidad de ahorro y reducir el estrés asociado a la gestión inadecuada del dinero.

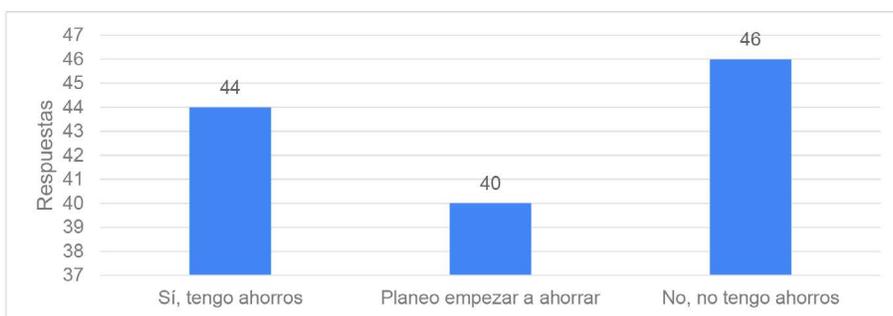
La evaluación del comportamiento financiero del personal del Patronato Universitario de la UABC destaca áreas críticas donde se necesita mejora y apoyo. Un análisis detallado de la percepción de suficiencia de ingresos revela que más de la mitad de los empleados consideran que sus ingresos no son suficientes para cubrir necesidades básicas, lo que puede generar un nivel significativo de estrés financiero y afectar el bienestar general. Esto se refleja en las prácticas de ahorro, donde un tercio de los empleados no ahorra nada de sus ingresos, y la mayoría ahorra menos del 10 %, poniendo en evidencia la carencia de preparación para eventualidades financieras y el futuro. A pesar de esto, el uso de presupuestos muestra que la mitad de los empleados utiliza esta herramienta de gestión financiera de manera regular, indicando un compromiso con la planificación, aunque una significativa porción aún carece de disciplina en esta área. Estos hallazgos subrayan la necesidad de fortalecer la educación financiera, con el fin de mejorar tanto la capacidad de ahorro como la adopción de prácticas financieras saludables, que permitan a los empleados no solo gestionar sus finanzas diarias con más eficacia, sino también prepararse mejor para el futuro. Implementar programas enfocados en la mejora del ahorro y la gestión presupuestaria podría, por tanto, ser crucial para potenciar la estabilidad y salud financiera del personal.

Ahorros y deudas

El análisis de los datos sobre ahorros y deudas del personal del Patronato Universitario de la UABC revela aspectos cruciales sobre la estabilidad financiera de los empleados, destacando áreas de fortaleza y oportunidades para mejorar la seguridad económica.

Gráfica 7

Ahorros para emergencias



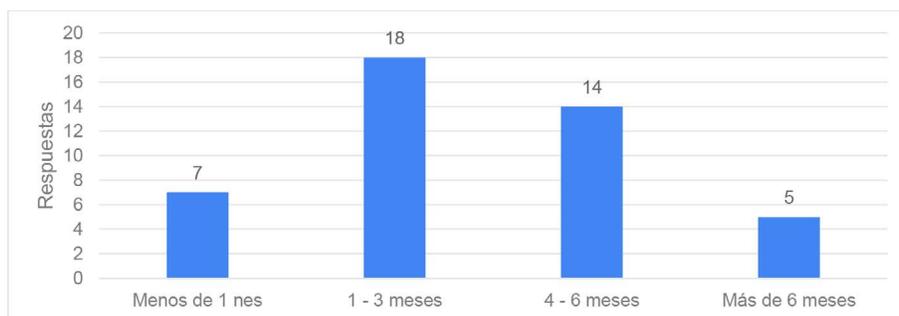
Fuente: Elaboración propia.

La Gráfica 7 nos indica que el análisis de los hábitos de ahorro para emergencias indica que solo el 34 % de los empleados ha logrado establecer un fondo de ahorros para situaciones imprevistas, lo que refleja una preparación financiera limitada en gran parte del personal. Por otro lado, el 31 % de los empleados expresa la intención de comenzar a ahorrar, lo que denota una creciente conciencia sobre la importancia de estar financieramente preparados para emergencias. Sin embargo, un 35 % no tiene ningún tipo de ahorro, lo que constituye una vulnerabilidad significativa ante eventuales crisis económicas personales. Estos resultados resaltan la necesidad urgente de implementar programas educativos que promuevan y faciliten el desarrollo de hábitos de ahorro consistentes. Fomentar el establecimiento de fondos de emergencia a través de talleres y estrategias personalizadas puede ayudar a los empleados a mitigar el impacto financiero de situaciones inesperadas y contribuir significativamente a su estabilidad económica y bienestar general.

Entre aquellos que afirmaron tener ahorros, la estimación sobre cuánto tiempo podrían cubrir sus gastos es variada:

Gráfica 8.

Duración de los ahorros en emergencias

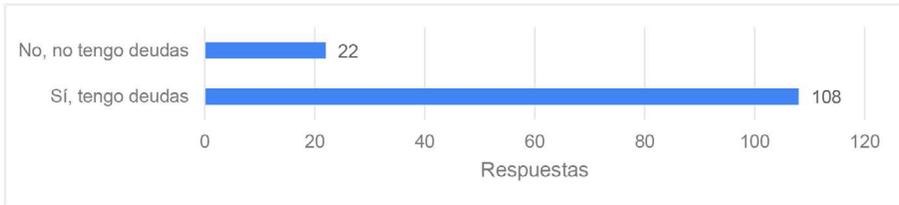


Fuente: Elaboración propia

En la Gráfica 8 se aprecia que la capacidad del personal del Patronato para sostenerse financieramente en caso de una emergencia varía significativamente, con un intervalo notable en la duración de sus ahorros. Del 34 % que tiene ahorros para emergencias, la mayoría, un 41 %, puede cubrir sus gastos entre uno y tres meses, lo que ofrece un cierto grado de seguridad a corto plazo. No obstante, un 16 % de los empleados puede mantener sus gastos por menos de un mes, lo que refleja una insuficiente preparación para situaciones prolongadas de dificultad financiera. Por su parte, el 32 % podría sostenerse durante cuatro a seis meses, y solo un 11 % tiene ahorros que duran más de seis meses, destacando una minoría que posee un nivel de ahorro más robusto. Estos datos evidencian la necesidad de reforzar la concienciación sobre la importancia de incrementar el fondo de emergencia, favoreciendo programas de educación financiera que enseñen estrategias efectivas para maximizar el ahorro y prolongar la capacidad de enfrentar imprevistos económicos, asegurando así una mayor estabilidad financiera para el futuro.

Gráfica 9.

Deudas actuales



Fuente: Elaboración propia.

La situación de deudas actuales que se menciona en la tabla IX revela que el 83 % del personal enfrenta algún tipo de deuda, mientras que solo el 17 % de los empleados reportan estar libres de deudas. Este alto nivel de endeudamiento es un indicador crítico de la presión financiera que afronta el personal, lo cual puede tener un impacto adverso en su bienestar financiero general y su capacidad para ahorrar e invertir en el futuro. Este panorama subraya la importancia de ofrecer asesoramiento financiero y talleres de gestión de deudas que ayuden a los empleados a desarrollar estrategias efectivas para el pago y manejo de sus obligaciones, reduciendo así el estrés asociado y mejorando su salud financiera. Implementar programas integrales de educación financiera que incluyan herramientas para la consolidación de deudas y el mejoramiento del flujo de efectivo podría ser clave para disminuir el endeudamiento y fomentar una cultura financiera más sostenible dentro del Patronato.

Entre aquellos con deudas, el impacto percibido en el bienestar financiero es el siguiente:

Gráfica 10

Impacto de las deudas en el bienestar financiero



Fuente: Elaboración propia.

La Gráfica 10 menciona que el impacto de las deudas en el bienestar financiero del personal del Patronato Universitario de la UABC es considerable y multifacético. Un 42 % de los empleados siente que sus deudas afectan de manera significativa su bienestar financiero, lo que implica una carga económica capaz de generar estrés y limitar sus opciones financieras diarias y futuras. Asimismo, el 31 % de los empleados siente que las deudas les afectan en parte, lo que sugiere que, aunque manejables, estas obligaciones aún están presentes como una fuente de preocupación y limitación financiera. En contraste, el 28 % indica que las deudas no afectan su bienestar financiero, demostrando que un grupo considerable ha logrado encontrar un equilibrio que evita que sus deudas comprometan su situación económica. Esta distribución refleja la urgente necesidad de implementar programas de apoyo financiero que brinden asesoría especializada para la gestión de deudas, permitiendo a los empleados reducir su carga financiera y mejorar su salud económica general, lo cual es fundamental para fomentar un entorno laboral más seguro y productivo.

El estado financiero revela varios desafíos significativos en torno a la gestión de ahorros y deudas. A pesar de que algunos empleados han tomado pasos para establecer ahorros para emergencias, muchos aún carecen de una robusta red de seguridad financiera, con un considerable porcentaje capaz de sustentarse por un periodo limitado en caso de imprevistos. Este panorama es agravado por el alto nivel de endeudamiento, donde el 83 % de los empleados reportan tener deudas, una realidad que afecta significativamente el bienestar financiero de una gran parte del personal. De hecho, el 42 % de los encuestados admite que sus deudas impactan considerablemente su estabilidad económica, incrementando el estrés y limitando sus capacidades financieras.

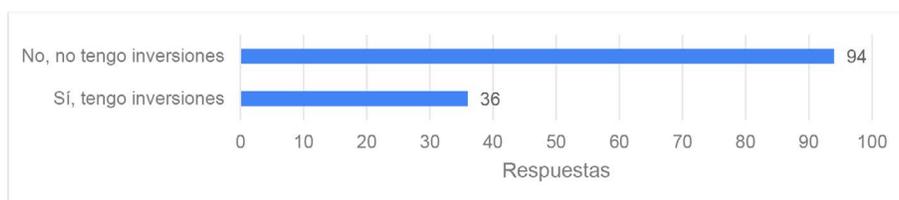
Estas circunstancias subrayan la necesidad crítica de fortalecer el apoyo financiero y la educación dentro del Patronato. Programas enfocados en la gestión adecuada de deudas, la planificación de ahorros y la implementación de estrategias de incremento de este podrían transformar las prácticas financieras del personal, ayudándolos a alcanzar una mayor seguridad económica. Al mismo tiempo, fomentar la concienciación sobre el impacto adverso de las deudas es esencial para reducir su prevalen-

cia e impacto. En resumen, abordar estas áreas mediante programas de educación financiera efectivos no solo mejorará la estabilidad personal de los empleados, sino que también promoverá una cultura financiera más saludable y sostenible dentro de la organización.

Inversiones y planificación financiera

Este apartado explora el estado actual de las inversiones personales y la planificación financiera para el retiro entre el personal del Patronato Universitario de la UABC. Los resultados muestran cómo están abordando sus futuros financieros y las áreas donde podrían beneficiarse de un apoyo adicional.

Gráfica 11.
Inversiones



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la Gráfica 11 nos indican que las inversiones entre el personal del Patronato Universitario de la UABC muestran una notable falta de participación en este ámbito financiero, ya que solo el 28 % de los empleados tiene algún tipo de inversión, mientras que un 72 % no cuenta con inversiones en absoluto. Esta discrepancia resalta una oportunidad significativa para mejorar la alfabetización financiera del personal y fomentar actitudes más proactivas hacia el crecimiento del patrimonio personal. La baja proporción de quienes invierten puede estar relacionada con la percepción de inseguridad financiera, como lo indican las altas tasas de endeudamiento y la limitada capacidad de ahorro. Esto subraya la importancia de implementar programas educativos que informen sobre las diversas opciones de inversión disponibles, así como estrategias para iniciar en este campo. Fomentar el interés y la habilidad

de los empleados en inversiones no solo podría ayudarles a aumentar su seguridad financiera a largo plazo, sino que también contribuiría a un cambio cultural hacia una gestión financiera más proactiva y efectiva dentro del Patronato.

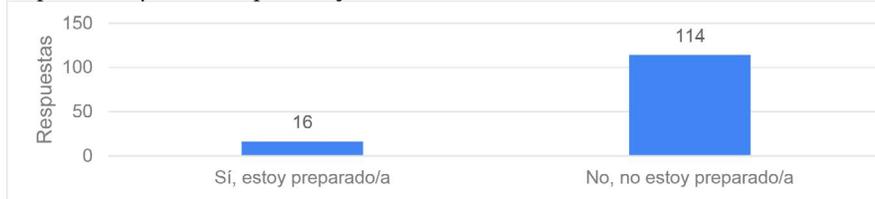
Gráfica 12

Plan financiero para el retiro



Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la planificación financiera para el retiro que se visualiza en la tabla XII revela una preocupante falta de preparación en este aspecto crucial de la seguridad financiera. Solo el 18 % de los empleados cuenta con un plan de retiros que incluye aportaciones regulares, mientras que un 16 % tiene un plan, pero no realiza aportaciones consistentes. Sin embargo, un 65 % de los empleados no tiene ningún tipo de plan de retiro, lo que indica una falta de previsión que podría tener consecuencias económicas significativas en su futuro. Esta situación sugiere la necesidad urgente de proporcionar educación y recursos sobre la importancia de la planificación para el retiro, así como opciones accesibles para establecer y contribuir a planes de pensiones. Promover la concienciación sobre la importancia de ahorrar para el futuro podría empoderar a los empleados a tomar decisiones financieras más informadas y proactivas, garantizando así una mayor tranquilidad financiera durante sus años de jubilación.

Gráfica 13.*Preparación financiera para la jubilación*

Fuente: Elaboración propia

La evaluación de la preparación financiera para la jubilación entre el personal del Patronato que se visualiza en la Gráfica 13 muestra una realidad importante, con solo el 12 % de los empleados sintiéndose preparados para enfrentar esta etapa crucial de sus vidas. En contraste, un 88 % de los empleados no se considera preparado, lo que indica una falta de planificación y de recursos adecuados para asegurar su bienestar económico en el retiro. Este desequilibrio destaca la necesidad de implementar iniciativas que promuevan no solo la educación financiera sobre la importancia de la planificación para el retiro, sino también el desarrollo de estrategias accesibles y prácticas para facilitar el ahorro y la inversión a largo plazo. Abordar esta brecha en la preparación para la jubilación es crucial para garantizar que los empleados no solo alcancen una mayor tranquilidad financiera en sus años dorados, sino que también se sientan seguros y respaldados en su transición hacia esta nueva etapa de vida.

La situación financiera del personal del Patronato Universitario de la UABC en relación con inversiones, planificación del retiro y preparación para la jubilación revela una falta generalizada de preparación que podría tener serias implicaciones para el bienestar económico futuro de los empleados. Con un 72 % de los empleados sin inversiones, y un 65 % que carece de un plan de retiro, se manifiesta una clara necesidad de fomentar una cultura de inversión y planificación financiera más robusta. Además, la escasa proporción de empleados (solo el 12%) que se siente preparado para la jubilación destaca la urgencia de iniciar programas educativos que informen sobre la importancia de la planificación a largo plazo y las opciones disponibles para el ahorro e inversión.

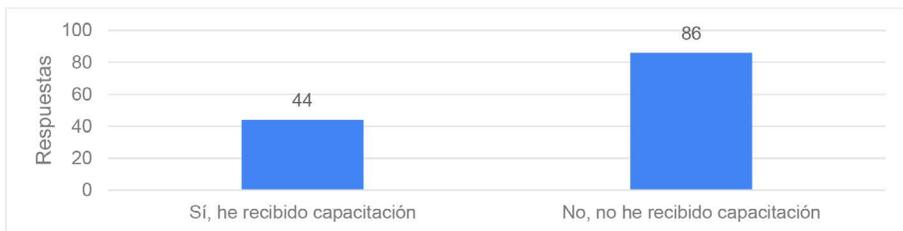
Esta falta de preparación se ve acentuada por la baja tasa de participación en inversiones y el déficit de planes de retiro formales, lo que sugiere que muchos empleados podrían enfrentar dificultades financieras serias al llegar a la jubilación. Implementar iniciativas relacionadas con la educación financiera, que incluyan capacitación sobre cómo establecer inversiones y planes de ahorro para el retiro, es fundamental para empoderar al personal. Al abordar estas preocupaciones a través de estrategias educativas y recursos accesibles, la administración del Patronato podría ayudar a los empleados a construir un futuro financiero más seguro y garantizado, lo que, a su vez, se traduciría en un mayor bienestar general y reducción del estrés financiero.

Educación financiera

Este apartado se centra en evaluar el estado actual de la educación financiera y el interés en recibir formación adicional para mejorar su salud financiera. Los resultados muestran importantes áreas de mejora en el conocimiento financiero y destacan un deseo general de más educación en este ámbito.

Gráfica 14

Capacitación en gestión financiera personal



Fuente: Elaboración propia

El análisis de la Gráfica 14 acerca de la capacitación en gestión financiera revela una necesidad urgente de mejorar el acceso a la educación financiera, ya que solo el 34 % de los empleados ha recibido algún tipo de capacitación en este ámbito, mientras que un 66 % no ha tenido ninguna formación. Esta disparidad indica una falta de conocimientos fundamen-

tales que puede contribuir a una mala gestión de las finanzas personales, lo que se traduce en dificultades para ahorrar, invertir y planificar para el futuro. La elevada proporción de empleados que carecen de capacitación sugiere que la institución debería considerar la implementación de programas de educación financiera accesibles y relevantes, adaptados a las necesidades del personal, que aborden temas cruciales como el presupuesto, el ahorro, la inversión y la gestión de deudas. Al invertir en la formación financiera de los empleados, se podría mejorar notablemente su capacidad para tomar decisiones informadas que fortalezcan su bienestar económico y, en última instancia, contribuir a la creación de un entorno laboral más eficiente y productivo.

Gráfica 15

Conocimiento sobre productos financieros



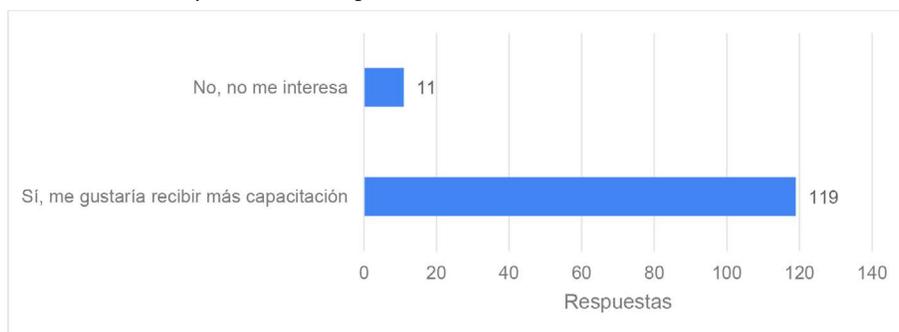
Fuente: Elaboración propia

El conocimiento del personal sobre productos financieros al que se hace referencia en la Gráfica 15 es bajo, ya que solo un 12 % de los empleados se siente seguro de tener suficiente conocimiento en esta área. Un 23 % expresa dudas, contestando “tal vez,” mientras que una mayoría del 65 % afirma no tener un conocimiento adecuado sobre productos financieros como créditos, inversiones y seguros. Esta falta de conocimiento puede limitar las capacidades del personal para gestionar sus finanzas de manera efectiva y tomar decisiones informadas sobre su futuro económico. Además, este vacío en la educación financiera probablemente contribuye a la alta tasa de endeudamiento y la baja tasa de ahorro e inversión observadas en los empleados. Por lo tanto, es esencial que se implementen programas

de formación destinados a aumentar la alfabetización financiera, lo que incluye talleres y recursos educativos que aborden específicamente el manejo adecuado de productos financieros. Aumentar el conocimiento en esta área no solo empoderará al personal en la toma de decisiones económicas, sino que también contribuirá a establecer una cultura de manejo financiero más sólida y sostenible.

Gráfica 16

Interés en más información o capacitación



Fuente: Elaboración propia

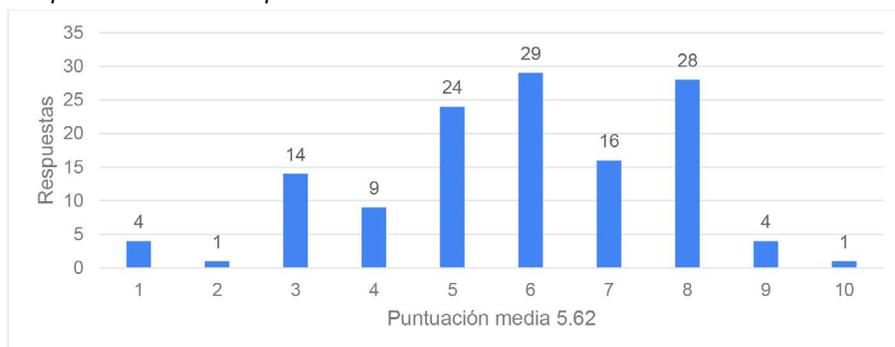
En la Gráfica 16 se puede identificar que el personal del Patronato interesado en recibir más información o capacitación en gestión financiera es notablemente alto, con un 92 % de los empleados expresando su deseo de participar en programas de formación adicional. Este fuerte deseo por mejorar sus conocimientos y habilidades financieras resalta una conciencia generalizada sobre la importancia de la educación financiera en la gestión personal y profesional. En contraste, solo el 8 % de los empleados indica que no está interesado en recibir capacitación, lo que sugiere que la mayoría del personal reconoce la necesidad de fortalecer sus competencias en esta área crítica. Dicho interés presenta una oportunidad valiosa para desarrollar e implementar programas educativos específicos que aborden tanto las necesidades inmediatas como las a largo plazo. Al satisfacer esta demanda de capacitación, no solo se empodera al personal a mejorar su salud financiera, sino que también se fomenta un entorno laboral más informado y proactivo, favoreciendo el bienestar general de los empleados y, potencialmente, la eficiencia y estabilidad organizacional.

La evaluación del interés por recibir capacitación y el conocimiento sobre productos financieros revela una urgente necesidad de intervenir en el ámbito educativo para fortalecer la salud financiera de los empleados. Con un 92 % de los empleados manifestando su deseo de recibir más información y entrenamiento, se pone de manifiesto no solo la disposición del personal para aprender, sino también la conciencia sobre la relevancia de mejorar sus competencias financieras. Sin embargo, esta necesidad se ve contrastada por la cifra del 65 % de los empleados que no se sienten equipados con suficiente conocimiento sobre productos financieros, sumado al hecho de que solo el 34 % ha recibido capacitación previa en gestión financiera personal.

Este contexto enfatiza la importancia de implementar programas de educación financiera accesibles y pertinentes que aborden de manera efectiva las deficiencias en el conocimiento y la práctica del manejo financiero. Al ofrecer formación en áreas como inversiones, ahorro y gestión de deudas, la administración puede empoderar a los empleados, dotándolos de las herramientas necesarias para tomar decisiones informadas que impacten positivamente su bienestar económico. Al mismo tiempo, mejorar la educación financiera puede contribuir a un entorno laboral más proactivo y colaborativo, lo que beneficiará a la organización en su conjunto, promoviendo así un desarrollo significativo y sostenible dentro del Patronato.

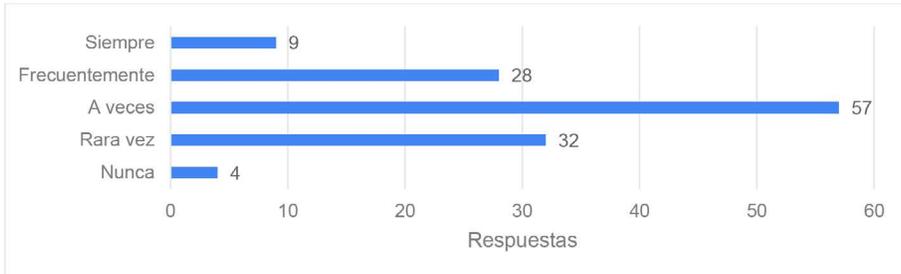
Bienestar financiero general

Este apartado analiza el bienestar financiero general del personal del Patronato Universitario de la UABC, basándose en la autoevaluación de su salud financiera, los niveles de estrés asociados a su situación económica y la percepción del impacto de la mejora de su salud financiera en otros ámbitos de la vida. Los resultados proporcionan una visión integral del estado emocional y práctico del bienestar financiero de los empleados.

Tabla 17*Calificación de la salud financiera*

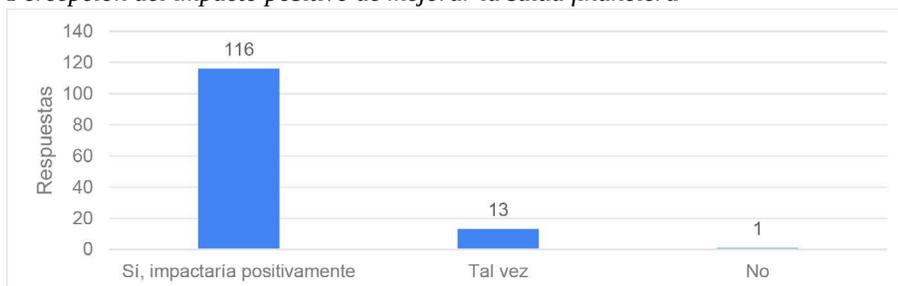
Fuente: Elaboración propia.

La calificación de la salud financiera entre el personal del patronato que se muestra en la Gráfica 17 revela una visión preocupante respecto a su bienestar económico, ya que las puntuaciones oscilan mayormente en la parte baja de la escala. Un total de 4 empleados asignaron una calificación de 1, mientras que 1 otorgó el puntaje más alto de 10, lo que sugiere que muchos sienten una gran insatisfacción con su situación financiera actual. La puntuación más común fue un 6, seleccionada por el 22 % de los encuestados, lo que indica que, aunque algunos empleados perciben su salud financiera como aceptable, la mayoría aún enfrenta desafíos significativos. Casi un 18 % califica su situación con un 5, y el 11 % la sitúa en un 3, reflejando una clara necesidad de atención y apoyo en temas de gestión financiera. Este conjunto de respuestas destaca la urgencia de acciones destinadas a mejorar la educación financiera y proporcionar recursos adecuados para aumentar el interés y la capacidad del personal para gestionar sus finanzas, lo cual podría resultar en una percepción más positiva de su salud financiera a medida que implementen prácticas más efectivas de ahorro y manejo de deudas.

Gráfica 18*Estrés asociado a la situación financiera*

Fuente: Elaboración propia.

En la Gráfica 18 se puede deducir que el estrés asociado a la situación financiera revela un panorama de preocupación y tensión económica que afecta a una gran parte de los empleados. Tan solo un 3 % de los encuestados afirma que nunca experimenta estrés financiero, mientras que un 25 % lo siente raramente. Sin embargo, un 44 % indica que experimenta estrés financiero “a veces”, lo cual sugiere que esta situación es una realidad común a la que muchos se enfrentan regularmente. Además, el 22 % de los empleados menciona que frecuentemente siente este tipo de estrés, y un 7 % reporta estar siempre bajo presión económica. Esta distribución pone de manifiesto la necesidad de abordar el bienestar financiero del personal de manera integral, ya que el estrés asociado a la gestión de las finanzas puede interferir no solo en la calidad de vida de los empleados, sino también en su productividad y desempeño laboral. Es crucial, por tanto, que la administración implemente programas que no solo ofrezcan educación financiera, sino que también proporcionen estrategias para reducir este tipo de estrés.

Gráfica 19.*Percepción del impacto positivo de mejorar la salud financiera**Fuente: Elaboración propia*

La percepción del impacto positivo de mejorar la salud financiera que menciona la Gráfica 19 es muy favorable, ya que un 89 % de los empleados cree que una mejora en su salud financiera tendría un efecto positivo en otros aspectos de sus vidas. Este alto nivel de optimismo demuestra una clara comprensión de la interconexión entre las finanzas y el bienestar general, sugiriendo que muchos reconocen que mejorar su estabilidad económica podría influir de manera positiva en su salud mental, relaciones personales y rendimiento laboral. Además, un 10 % de los encuestados considera que este impacto podría ser potencialmente positivo, mientras que solo un 1 % niega que la mejora de su salud financiera tenga algún efecto. Estos resultados resaltan la importancia de invertir en la educación y el asesoramiento financiero, ya que, al empoderar a los empleados con herramientas y conocimientos financieros, se podrían generar beneficios que trasciendan el ámbito económico.

La evaluación de la percepción del impacto positivo de mejorar la salud financiera, junto con el estrés asociado a la situación económica personal y las calificaciones de la salud financiera entre el personal del Patronato Universitario de la UABC, revela una profunda interrelación entre estos factores. La mayoría del personal (89 %) reconoce que mejorar su salud financiera podría tener repercusiones beneficiosas significativas en diversos aspectos de sus vidas, lo que indica un fuerte deseo de avanzar hacia una mayor estabilidad económica. Sin embargo, esta aspiración se ve ensombrecida por la realidad del estrés financiero, que afecta a la mayoría de los empleados y que contribuye a calificaciones relativamente bajas de su salud financiera general.

Por lo tanto, la implementación de programas y recursos educativos que aborden específicamente la educación financiera se vuelve crucial para empoderar al personal en la gestión de sus finanzas. Además, al proporcionar herramientas e incentivos para mejorar su situación económica, la administración no solo ayudaría a reducir el estrés financiero, sino que también facilitaría una cultura laboral más positiva y productiva.

Comentarios finales

El análisis de las respuestas y comentarios adicionales proporcionados por el personal del Patronato Universitario de la UABC destaca varias áreas clave en las que se pueden implementar mejoras para mejorar la salud financiera general del personal. A continuación, se sintetizan las conclusiones basadas en las opiniones y sugerencias compartidas:

Educación financiera y capacitación: Una repetida solicitud de los empleados es la necesidad de mayor educación financiera. La mayoría de las sugerencias incluyen la implementación de cursos y talleres que aborden temas como el flujo de efectivo, la gestión de deudas, la inversión en diversos instrumentos financieros y la planificación para el retiro. Esto subraya un deseo claro entre el personal de mejorar sus conocimientos y habilidades financieras para poder administrar mejor sus finanzas personales.

Preocupaciones sobre los ingresos y la competitividad salarial: Un tema dominante en los comentarios es la insatisfacción con los niveles salariales actuales, que muchos sienten que no son competitivos, especialmente en comparación con las responsabilidades laborales que conllevan. Esto no solo afecta su capacidad para ahorrar e invertir, sino que también parece ser un factor que podría contribuir a la salida de personal valioso. Varios empleados sugieren que los aumentos salariales podrían aliviar estas preocupaciones, además de ayudar a alinear los sueldos con los costos de vida crecientes.

Impacto del aumento de costos: Los aumentos en el costo de vida, incluidos los precios de vivienda y bienes básicos, están reduciendo significativamente el poder adquisitivo del personal. Muchos señalaron la insuficiencia del salario para hacer frente a estos aumentos, lo

que a menudo lleva a buscar empleos adicionales o incurrir en deudas para cubrir necesidades básicas. Como tal, se sugiere considerar ajustes salariales regulares para mantener el poder adquisitivo del personal en línea con la inflación.

Estrategias para el ahorro y la jubilación: Varios empleados expresaron interés en recibir orientación sobre estrategias más efectivas para el ahorro y la gestión del dinero, con un enfoque particular en cómo los fondos de pensiones podrían adaptarse para proporcionar mayor seguridad financiera futura. La idea de permitir más flexibilidad en la administración de los propios fondos y explorar maneras de incrementar los rendimientos a lo largo del tiempo también se destacó.

Conclusiones

El estudio sobre la salud financiera revela varios puntos críticos. En primer lugar, una parte significativa del personal no considera que sus ingresos sean suficientes para cubrir necesidades básicas, lo que se refleja en la baja tasa de ahorros y el alto nivel de deudas entre los empleados. Además, solo un pequeño porcentaje del personal siente estar preparado financieramente para la jubilación, y existe una baja participación en inversiones. La encuesta también destaca un interés considerable en recibir más educación financiera, reflejando una brecha en el conocimiento sobre cómo administrar eficazmente las finanzas personales y planificar para el futuro.

Recomendaciones basadas en los datos de la encuesta

Implementación de Programas de educación financiera: Desarrollar y ofrecer cursos de gestión financiera personal que aborden temas como el presupuesto, el ahorro, la inversión, el manejo de deudas y la planificación para el retiro. Estos programas pueden incluir talleres de flujo de efectivo y seminarios para mejorar el conocimiento financiero.

Asesoramiento financiero personalizado: Proveer asesoramiento individual que ayude a los empleados a desarrollar planes financieros personalizados, enfocándose en el manejo de deudas y la planificación del retiro.

Incentivos para ahorro e inversión: Crear incentivos para fomentar el ahorro a largo plazo y facilitar el acceso a oportunidades de inversión para el personal. Esto podría incluir programas que estimulen las contribuciones a fondos de jubilación y otras opciones de ahorro.

Reflexiones finales sobre la importancia de la salud financiera en la calidad de vida del personal

La salud financiera es un componente fundamental del bienestar general y afecta directamente la calidad de vida de las personas. Mejorar la situación financiera del personal del Patronato no solo contribuirá a una mayor seguridad económica y reducción del estrés, sino que también promoverá un ambiente laboral más satisfecho y productivo. Invertir en la salud financiera de los empleados es, por lo tanto, una inversión en la eficiencia organizacional y el desarrollo de una comunidad laboral sólida y comprometida. Al abordar las preocupaciones financieras de manera proactiva, el Patronato puede establecer un precedente valioso para el empoderamiento personal y profesional de su personal, asegurando un impacto positivo sostenible a largo plazo.

Recomendaciones para futuras investigaciones

Futuras investigaciones deberían enfocarse en una evaluación más detallada de las barreras específicas que enfrentan los empleados en la implementación de prácticas de ahorro e inversión. Investigaciones cualitativas que incluyan entrevistas en profundidad podrían proporcionar una comprensión más rica de las actitudes y comportamientos financieros del personal. También sería valioso estudiar el impacto de las intervenciones educativas a lo largo del tiempo para medir su efectividad en la mejora de la salud financiera. Adicionalmente, comparar estos hallazgos con estudios realizados en otras instituciones similares podría ofrecer perspectivas útiles para desarrollar enfoques más efectivos y personalizados en la educación financiera y gestión del personal. Estas investigaciones podrían guiar la formulación de políticas que no solo beneficien al personal del Patronato de la UABC, sino que también establezcan un modelo aplicable en otras organizaciones educativas y laborales.

Referencias bibliográficas

- Abad, E., & González, M. D. (2021). Implicaciones de la educación financiera en el emprendimiento creativo. *Tendencias en investigación. Revista Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 10 (1), 238-258. <https://doi.org/10.11793/3eemp.2021.100145.17-39>
- Arsyanti, L. D., Kassim, S. & Adeyemi, A. A. (2018). Enhancing Financial Education: Debt-Taking and Charity-Giving Context in Indonesia. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(2), 32–49. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i2.1195>
- Atlenco-Ibarra, Q., & Garza-Carranza, M. T. D. L. (2021). Expectativas de la planeación financiera para el retiro de padres de familia. *Nova scientia*, 13(26).
- Barrantes Corrales, N. N. (2020). *Recomendaciones de educación financiera a padres de familia de la Gran Área Metropolitana que influyan en las sanas finanzas de los adolescentes en tiempos de pandemia*.
- Brüggen, E. C., Hogreve, J., Holmlund, M., Kabadayi, S. y Löfgren, M. (2017). Financial well-being: A conceptualization and Research agenda. *Journal of Business Research*, 79, 228–237. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.03.013>
- Bucks, B.; Critchfield, T.; Singer, S. (2019). *National Survey of Mortgage Originations Survey Data on Your Home Loan Toolkit*. *Cityscape*, v. 21, n. 2, 75-90. URL
- Camões, F., & Vale, S. (2020). I feel wealthy: A major determinant of Portuguese households' indebtedness? *Empirical Economics*, 58(4), 1953–1978. <https://doi.org/10.1007/s00181-018-1602-9>
- Carballo, I. E.; Dalle-Nogare, F. (2019). Fintech e Inclusión financiera: los casos de México, Chile y Perú. *Revista CEA*, v. 5, n. 10, 11-34. <https://doi.org/10.22430/24223182.1441>
- Chin, A.; Williams, A. K. (2020). Take-up of financial education: Demographic characteristics and prior knowledge. *Journal of Public Policy & Marketing*, v. 39, n. 3, 319-333. <https://doi.org/10.1177/0743915619858928>
- Enache, C. (2022). Macroeconomic Determinants of Household Indebtedness in Romania: An Econometric Approach. *Journal of Social*

- & *Economic Statistics*, 11(1/2), 102–117. <https://doi.org/10.2478/jses-2022-0006>
- Fu, J. (2020). *Ability or opportunity to act: What shapes financial well-being?* *World Development*, 128, 1–20. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104843>
- Gutiérrez, N. B., Serrano, C. C., & Cuesta-González, M. (2017). A multivariate study of over-indebtedness' causes and consequences. *International Journal of Consumer Studies*, 41(2), 188–198. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12324>
- Hämmig, O., & Herzig, J. (2022). Over-indebtedness and health in Switzerland: A cross-sectional study comparing over-indebted individuals and the general population. *PloS One*, 17(10), e0275441. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0275441>
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). (2019). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera <https://www.inegi.org.mx/programas/enif/2018/>
- Ladha, T., Asrow, K., Parker, S., Rhyne, E. y Kelly, S. (2017). *Beyond Financial Inclusion: Financial Health as a Global Framework*
- Li, Y., Luo, L., & Fu, J. (2019). Benefactor intention, perceived helpfulness, and personal responsibility influence gratitude and indebtedness. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 47(2), e7481
- López, W. M., & Cerquera, D. T. V. (2024). Educación financiera desde la Teoría del desarrollo humano: un aporte conceptual para la gestión de los ODS. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-16.
- Mata, O. G., & Félix, M. Z. (2021) *La salud financiera entre mujeres de localidades rurales en México.*
- ONU. (2019). *World Population Prospects 2019.* <https://population.un.org/wpp/DataQuery/>
- Petrov, D., Tonkova, E., & Todorova, S. (2020). Structural and Value Dimensions of Household Indebtedness in Bulgaria. *Izesstia, Journal of the Union of Scientists - Varna, Economic Sciences Series*, 9(1), 17–25. <https://doi.org/10.36997/IJUSV-ESS/2020.9.1.17>
- Quintano-Méndez, F., & Denegri-Coria, M. (2021). Actitudes hacia el endeudamiento hedónico en estudiantes secundarios chilenos. *Suma Psicológica*, 28(2), 79–87. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2021.v28.n2.2>

- Riitsalu, L.; Põder, K. (2016). A glimpse of the complexity of factors that influence financial literacy. *International Journal of Consumer Studies*, v. 40, n. 6, 722-731. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12291>
- Smith, J. (2020). *Métodos de investigación en ciencias sociales: técnicas y aplicaciones*. Editorial Universitaria.
- Soursourian, M. (2019). *What's Financial Health Got to Do with It?* <https://www.cgap.org/blog/whats-financial-health-got-do-it>
- Tamplin, T. (2023, septiembre 21). *Why financial literacy is important and how you can improve yours*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/truetamplin/2023/09/21/financial-literacy--meaning-components-benefits--strategies/?sh=43eb71cc68cd>
- Trejos, D. F. T., Osorio, S. L., Corrales, L. V., y Duque, P. (2021). Toma de decisiones financieras: perspectivas de investigación. *Revista de Ingenierías Interfaces*, 4(1), 1-22. <http://biblos.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/ingenieria/article/view/509>
- Yin, H. (2018). Consumer Credit and Over-indebtedness in China. *International Insolvency Review*, (1), 58–76. <https://doi.org/10.1002/iir.1296>