

Yuracomplexus



Revista electrónica ISSN 2602-8115

Nº 36: Mayo – julio 2026

Gestión de la educación financiera en el talento humano como motor de desarrollo sostenible:
Una revisión sistemática para la toma de decisiones en el Distrito Metropolitano de Quito pp.
82 - 108

Juan Enrique Calderón Noboa; Mónica del Rocío Noboa Reinoso

Universidad Central del Ecuador – Universidad de la Plata

Quito, Ecuador

Av. América y Av. Universitaria

jcalderon@uce.edu.ec; mnoboa@uce.edu.ec

Gestión de la educación financiera en el talento humano como motor de desarrollo sostenible:
Una revisión sistemática para la toma de decisiones en el Distrito Metropolitano de Quito

Juan Enrique Calderón Noboa; Mónica del Rocío Noboa Reinoso
Universidad Central del Ecuador – Universidad nacional de la Plata

jcalderon@uce.edu.ec; mnoboa@uce.edu.ec

Página | 82

Resumen

Este artículo analiza la gestión de la educación financiera en el talento humano empresarial como catalizador de resiliencia, toma de decisiones y desarrollo sostenible en el Distrito Metropolitano de Quito (DMQ). Mediante una revisión sistemática de literatura estructurada bajo el protocolo PRISMA 2020 y la metodología PICO, se seleccionó un corpus definitivo de 38 investigaciones clave evaluadas con la lista de chequeo CASP y procesadas en ATLAS.ti. Los resultados revelan que el 68.4 % de las PyMEs locales carecen de programas formalizados de capacitación financiera, exponiendo a los colaboradores a un severo estrés financiero que impacta negativamente la productividad y el clima laboral. No obstante, las intervenciones formativas continuas promueven el ahorro preventivo, reducen la dependencia del crédito informal y alinean el desempeño individual con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular ODS 8, ODS 12 y ODS 16 (criterios ESG). Se identificaron vacíos críticos de investigación en la medición del retorno de la inversión (ROI) de los programas formativos, la perspectiva de género y la integración de estas métricas en las memorias de sostenibilidad. Se concluye que la alfabetización económica debe gestionarse como un activo intangible estratégico y un componente esencial del bienestar laboral.

Palabras clave

Educación financiera, Talento humano, Desarrollo sostenible, Toma de decisiones, Distrito Metropolitano de Quito.

Abstract

This article analyzes the management of financial education in corporate human talent as a catalyst for resilience, decision-making, and sustainable development in the Metropolitan District of Quito (MDQ). Using a systematic literature review structured under the PRISMA 2020 protocol and the PICO methodology, a final corpus of 38 key research studies was selected, evaluated with the CASP checklist, and processed in ATLAS.ti. Results reveal that 68.4% of local SMEs lack formalized financial training programs, exposing employees to severe financial stress that negatively impacts productivity and the work environment. However, continuous training interventions promote preventive savings, reduce reliance on informal credit, and align individual performance with the Sustainable Development Goals, particularly SDG 8, SDG 12, and SDG 16 (ESG criteria). Critical research gaps were identified regarding the measurement of return on investment (ROI) in training programs, the gender perspective, and the integration of these metrics into sustainability reports. It is concluded that economic literacy must be managed as a strategic intangible asset and an essential component of workplace wellness.

keywords

Financial education, Human talent, Sustainable development, Decision-making, Metropolitan District of Quito.

Introducción

En la dinámica económica contemporánea, caracterizada por la volatilidad de los mercados y una complejidad creciente en los instrumentos de inversión y crédito, la toma de decisiones financieras ha dejado de ser un simple acto operativo para transformarse en una competencia estratégica vital (Hastings et al., 2013; Lusardi & Mitchell, 2014). Para el talento humano dentro de las organizaciones, el nivel de alfabetización económica no solo condiciona su bienestar individual, sino que actúa como una variable determinante en el clima laboral, la productividad y la resiliencia corporativa ante *shocks* macroeconómicos (CAF, 2020; OCDE, 2020). Bajo la perspectiva de la teoría de sistemas complejos, las empresas operan como sistemas adaptativos donde la gestión estratégica del conocimiento —específicamente el financiero— incide directamente en la capacidad de innovación y la estabilidad socioeconómica de su entorno local (García-Santillán et al., 2021; Morin, 2008).

Tradicionalmente, la educación financiera se ha conceptualizado como la asimilación pasiva de destrezas aritméticas y conceptos contables básicos, tales como la tasa de interés nominal, la inflación y la diversificación elemental de portafolios (Atkinson & Messy, 2012; Klapper et al., 2015). No obstante, la evidencia teórica acumulada demuestra que la mera transferencia de saberes técnicos es insuficiente para generar cambios sustantivos y sostenibles en la conducta económica del colaborador (Fernandes et al., 2014; Kaiser et al., 2021; Miller et al., 2015). En este contexto, resulta imprescindible vincular la educación financiera con la gestión estratégica del capital humano y la gobernanza organizacional. Este enfoque integrador promueve un marco de decisión que articula la salud financiera individual con los criterios de sostenibilidad ambiental, social y de gobernanza (ESG) y el fortalecimiento del tejido productivo regional (Ceballos, 2018; Guzmán-Rincón et al., 2022; Villada et al., 2018).

En América Latina, y específicamente en el Distrito Metropolitano de Quito (DMQ), la problemática cobra una relevancia crítica debido a brechas estructurales como la persistente informalidad laboral, la baja densidad bancaria y el acceso asimétrico a mercados de capitales formales por parte de la población trabajadora (CEPAL, 2021; García Naranjo & Castro, 2021; OECD & CEPAL, 2018). Pese al creciente interés de gobiernos y entidades reguladoras locales por implementar estrategias nacionales de inclusión, persisten vacíos conceptuales críticos en la literatura sobre cómo la alfabetización financiera del talento humano empresarial se convierte en un motor propulsor del desarrollo sostenible a nivel local (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2021; Guevara-Vicuña, 2025). Prevalece una marcada segmentación académica entre investigaciones que abordan el sesgo conductual individual (Aria et al., 2019;

Xiao & Porto, 2017) y estudios centrados en la sostenibilidad corporativa que omiten el grado de competencia financiera de las direcciones y colaboradores (Raccanello & Herrera, 2014; Salignac et al., 2019). Esta desarticulación teórica dificulta la formulación de modelos de gestión adaptados a las particularidades del tejido empresarial del DMQ, caracterizado por una alta concentración de pequeñas y medianas empresas (PyMEs) y economías domésticas altamente dependientes (Nofsinger & Varma, 2014; Soto-Añari et al., 2020).

En Ecuador, y particularmente en el entorno urbano de Quito, el ecosistema empresarial está compuesto en más de un 90% por Micro, Pequeñas y Medias Empresas (Mipymes), las cuales generan la mayor proporción del empleo formal e informal en el cantón (Araque Jaramillo & Argüello Salazar, 2025; CEPAL, 2021). No obstante, investigaciones locales demuestran que gran parte del talento humano y de los líderes de estas unidades productivas opera con severos déficits en competencias financieras elementales, tales como la presupuestación prospectiva, la gestión del riesgo de sobreendeudamiento y el cálculo del costo del crédito (Lombeida Chávez, 2025; Mariño Tamayo, 2025). Esta deficiencia cognitiva provoca que las decisiones patrimoniales del personal sean subóptimas, incrementando la vulnerabilidad económica familiar y generando efectos colaterales en la empresa, tales como el ausentismo, el sobreendeudamiento con prestamistas informales y la pérdida de productividad (Cueva Estrada et al., 2026; Naula-Sigua et al., 2021).

La evidencia científica ecuatoriana establece que ni la formación contable ni la información pasiva sobre cuentas hacen que los colaboradores modifiquen su comportamiento económico de forma permanente (López & Rivera Vásquez, 2025; Raza Carrillo, 2025). Es necesario incluir la educación financiera en los programas de bienestar laboral, así como los planes estratégicos de recursos humanos (Ramírez Romero, 2025). La perspectiva de la educación financiera corporativa desde la gestión del conocimiento permite consolidar el capital humano de las empresas quiteñas, en la búsqueda del logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 12 (Producción y consumo responsable) (Flores-Cevallos et al., 2025; Guevara-Vicuña, 2025).

A pesar del impulso normativo y de las iniciativas desarrolladas por instituciones del sistema financiero y académico en Quito (Díaz Coba, 2025; Tapia-Vélez, 2020), persiste una profunda dispersión teórica y empírica en la literatura científica ecuatoriana. Prevalecen análisis aislados sobre el estrés financiero en Pymes (Naula-Sigua et al., 2021) o estudios pedagógicos enfocados en la educación regular (Contreras-Basurto et al., 2024; Tapia-Vélez, 2020), mientras

que son escasas las investigaciones que abordan de manera holística la gestión de la educación financiera dentro de las empresas del DMQ como una herramienta estratégica para la toma de decisiones sostenibles (Araque Jaramillo, 2025; Cueva Estrada et al., 2026).

Frente a este vacío del conocimiento, la presente investigación plantea la siguiente pregunta central: ¿De qué manera ha abordado la literatura científica la gestión de la educación financiera en el talento humano empresarial como motor de desarrollo sostenible para la toma de decisiones en el Distrito Metropolitano de Quito? Para responder a esta interrogante, este trabajo desarrolla una revisión sistemática de literatura bajo los estándares de la declaración PRISMA 2020 y el mapeo de redes de autores, citas y acoplamiento desde Vosviewer, asegurando la rigurosidad, objetividad y reproducibilidad del análisis (Page et al., 2021).

Ante este panorama, se plantea la siguiente interrogante central de investigación: ¿De qué manera ha abordado la literatura científica la gestión de la educación financiera en el talento humano empresarial como motor del desarrollo sostenible para la toma de decisiones en el Distrito Metropolitano de Quito durante el período reciente? Para resolver este cuestionamiento, el presente trabajo adopta la metodología de revisión sistemática de literatura fundamentada en las directrices actualizadas de la declaración PRISMA 2020, asegurando los principios de rigor, trazabilidad y objetividad (Page et al., 2021).

El objetivo general de este artículo consiste en analizar y sistematizar el estado del arte sobre la gestión de la educación financiera en el talento humano empresarial y su convergencia con el desarrollo sostenible local en el Distrito Metropolitano de Quito, evaluando sus implicaciones estratégicas en la adopción de decisiones económicas a nivel corporativo y comunitario. De esta forma, el estudio busca:

1. Clasificar los enfoques teóricos y modelos de gestión que articulan la alfabetización de la economía del hogar con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
2. Detectar las métricas y herramientas utilizadas en la evaluación para medir el desempeño financiero en el contexto de trabajo.
3. Revelar las lagunas de conocimiento que orienten la agenda investigativa local y la formulación de políticas públicas pertinentes para el DMQ. La relevancia de esta investigación reside en proporcionar una síntesis analítica y compleja que trascienda el enfoque meramente utilitarista del salario, posicionando la educación financiera del talento humano como un activo intangible estratégico y transversal dentro de los sistemas de gestión organizacional en Quito.

Método y metodología

La presente investigación se desarrolló mediante una revisión sistemática de literatura (RSL) de carácter cualitativo-descriptivo y alcance analítico-sintético (Snyder, 2019). El marco procedimental se articuló rigurosamente bajo los estándares fijados en la declaración PRISMA 2020 (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) (Page et al., 2021). Este diseño garantiza los principios epistemológicos de objetividad, transparencia, reproducibilidad y trazabilidad en la identificación, selección, evaluación crítica y síntesis del corpus bibliográfico (Aria & Cuccurullo, 2017).

Desde la perspectiva de la teoría del pensamiento complejo y la gestión organizacional (Morin, 2008), el estudio adopta un enfoque holístico para comprender de qué manera la alfabetización financiera de la plantilla influye en las decisiones económicas y en la sostenibilidad de las empresas del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ).

Formulación de las Preguntas de Investigación (Estrategia PICO)

Para delimitar el alcance conceptual y orientar la búsqueda bibliográfica, se aplicó la adaptación del modelo PICO / CIPO (Población, Intervención, Contexto, Resultados) para revisiones en ciencias sociales y de la administración (Eerola et al., 2021).

Tabla 1

Formulación de preguntas de investigación mediante la estrategia PICO adaptada

Componente	Definición Contextual	Pregunta de Investigación (PI)
Población	Talento y capital humanos empresarial (colaboradores y líderes de Pymes y organizaciones).	PI1: ¿Cuáles son los modelos de gestión del conocimiento e inclusión financiera aplicados al talento humano empresarial reportados en la literatura?
Intervención / Fenómeno	Programas de educación financiera corporativa y	PI2: ¿Qué métricas y metodologías evaluativas se utilizan para

Componente	Definición Contextual	Pregunta de Investigación (PI)
Contexto	estrategias de bienestar financiero laboral.	determinar el impacto de la educación financiera en la productividad y la toma de decisiones del personal?
	Distrito Metropolitano de Quito (DMQ) y contextos socioeconómicos comparables de Ecuador/América Latina.	PI3: ¿Qué vacíos científicos (<i>research gaps</i>) y heterogeneidades existen en la literatura regional sobre la articulación de la alfabetización financiera del trabajador con los ODS?

Nota. Adaptación del modelo PICO para la delimitación sistemática del estudio en el marco de la gestión del capital humano empresarial en el Distrito Metropolitano de Quito. PI = Pregunta de Investigación; ODS = Objetivos de Desarrollo Sostenible. Elaboración propia (2026).

Criterios de Elegibilidad Bibliográfica

Los parámetros de inclusión y exclusión se definieron *a priori* con el fin de controlar los sesgos de selección e incrementar la pertinencia del corpus muestral respecto al entorno ecuatoriano y latinoamericano.

Tabla 2

Criterios de elegibilidad aplicados en la revisión sistemática

Criterio	Criterios de Inclusión (CI)	Criterios de Exclusión (CE)
I. Enfoque Temático	Investigaciones que vinculen la educación o bienestar financiero del talento humano con la gestión estratégica, la toma de decisiones o los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).	Trabajos enfocados exclusivamente en finanzas bursátiles corporativas avanzadas, ingeniería financiera o mercados de capitales sin dimensión humana u organizacional.

Criterio	Criterios de Inclusión (CI)	Criterios de Exclusión (CE)
II. Geográfico	Estudios realizados en el Distrito Metropolitano de Quito, Ecuador o investigaciones regionales de América Latina con aplicabilidad al contexto urbano local.	Documentos circunscritos a economías desarrolladas (Europa, Norteamérica o Asia) sin análisis comparativo o adaptabilidad al contexto ecuatoriano.
III. Tipo de Documento	Artículos científicos originales y de revisión evaluados por pares (<i>peer-reviewed</i>), capítulos de libros académicos y tesis de posgrado institucionales de relevancia.	Notas editoriales, actas de congresos sin revisión previa, resúmenes de ponencias, opiniones de prensa o artículos de opinión en blogs.
IV. Período	Publicaciones indexadas entre el 1 de enero de 2014 y el primer trimestre de 2026.	Investigaciones publicadas con anterioridad al año 2014, exceptuando marcos conceptuales o normativos seminales.
V. Idioma	Documentos redactados en idioma español, inglés y portugués.	Artículos redactados en idiomas distintos a los especificados.

Nota. Parámetros de selección bibliográfica establecidos para la recolección de evidencia empírica y teórica aplicable a las empresas del Distrito Metropolitano de Quito. CI = Criterios de Inclusión; CE = Criterios de Exclusión. Elaboración propia (2026).

Estrategia de Búsqueda y Fuentes de Información

La fase de recolección de datos bibliográficos se ejecutó mediante consultas estructuradas en las bases de datos internacionales mainstream Scopus y Web of Science (WoS), así como en las bases de datos regionales SciELO, Redalyc y el repositorio de la Universidad Andina Simón

Gestión de la educación financiera en el talento humano como motor de desarrollo sostenible: Una revisión sistemática para la toma de decisiones en el Distrito Metropolitano de Quito

Bolívar (UASB, Sede Ecuador) para capturar literatura local especializada sobre Quito y el contexto ecuatoriano (Araque Jaramillo, 2025; Guzmán-Rincón et al., 2022).

Las ecuaciones de búsqueda combinaron descriptores conceptuales (Tesauro UNESCO y EconLit) mediante el uso de operadores booleanos (AND, OR, NOT) y caracteres de truncamiento (*):

- **Ecuación primaria (Scopus/WoS):**

("financial education" OR "financial literacy" OR "workplace financial wellness" OR "educación financiera") AND ("human capital" OR "human resources" OR "talento humano" OR "bienestar laboral") AND ("sustainable development" OR "sustainability" OR "desarrollo sostenible" OR "ODS") AND ("Quito" OR "Ecuador" OR "Latin America")

- **Ecuación secundaria (SciELO/Redalyc/Repositorios Locales):**

("educación financiera" OR "alfabetización financiera") AND ("talento humano" OR "pymes" OR "toma de decisiones") AND ("Quito" OR "Ecuador")

Procedimiento de Selección (Diagrama PRISMA 2020)

El proceso de depuración del corpus bibliográfico se estructuró en cuatro etapas secuenciales (Page et al., 2021):



Nota. Adaptación del protocolo PRISMA 2020 (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) para la selección del corpus bibliográfico relativo a la gestión de la educación financiera en el talento humano. Ilustra las cuatro fases del proceso de revisión:

Gestión de la educación financiera en el talento humano como motor de desarrollo sostenible: Una revisión sistemática para la toma de decisiones en el Distrito Metropolitano de Quito

Identificación ($n = 412$), Depuración de duplicados ($n = 88$), Cribado ($n = 324$), Elegibilidad ($n = 114$) e Inclusión final ($n = 38$). n = número de registros. Elaboración propia (2026).

1. **Identificación:** Se obtuvo un total inicial de 412 registros provenientes de las fuentes internacionales y locales.
2. **Eliminación de duplicados:** Se removieron 88 registros repetidos mediante la gestión del software Zotero.
3. **Cribado:** Se evaluaron 324 resúmenes, descartando 210 trabajos por no abordar la relación entre educación financiera, talento humano y toma de decisiones.
4. **Elegibilidad e Inclusión:** Se leyeron a texto completo 114 artículos y documentos. Tras la aplicación de los criterios de exclusión y la evaluación de calidad metodológica mediante la lista de chequeo *Critical Appraisal Skills Programme* (CASP), la muestra definitiva quedó conformada por **38 investigaciones clave**.

Extracción, Codificación y Procesamiento de la Información

Para el tratamiento sistemático de los datos extraídos de la muestra final, se empleó una matriz analítica de codificación dual a través del software cualitativo ATLAS.ti (v.22). La codificación se dividió en dos dimensiones esenciales:

- **Categorías Descriptivas (Cuantitativas):** Registro de variables como año de publicación, filiación institucional, ámbito geográfico (Quito/Ecuador vs. regional), diseño metodológico (cuantitativo, cualitativo, mixto) y tipo de organización analizada (Mipymes o grandes empresas).
- **Categorías Analíticas (Cualitativas):** Codificación inductivo-deductiva basada en responder las preguntas de investigación:
 - Eje 1: Gestión del bienestar financiero y desempeño del talento humano.
 - Eje 2: Capacidades financieras y su impacto en decisiones sostenibles.
 - Eje 3: Estrategias de gestión y vinculación con los ODS en las empresas del DMQ.

El procesamiento metodológico adoptó la técnica de análisis de contenido temático (Braun & Clarke, 2006), permitiendo sintetizar las divergencias y convergencias teóricas bajo el marco de la complejidad organizacional que promueve la revista *Yura Complexus*.

Resultados

El análisis y la síntesis cualitativa de los $n = 38$ estudios incluidos en el corpus bibliográfico final permitieron estructurar los hallazgos en tres dimensiones fundamentales: a) la caracterización descriptiva de la evidencia (origen, diseño y tipología organizacional), b) los modelos de gestión del conocimiento financiero y su articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y c) el impacto de la educación financiera en el comportamiento intraemprendedor y la toma de decisiones estratégicas en el Distrito Metropolitano de Quito (DMQ).

Caracterización y Distribución del Corpus Bibliográfico

La producción académica revisada muestra un aumento progresivo desde 2020, con un enfoque considerable en la demanda de resiliencia financiera después de crisis macroeconómicas. El 57,9 % de los trabajos seleccionados son investigaciones empíricas, cuantitativas o mixtas, llevadas a cabo en el Ecuador, mientras que el 42,1 % son revisiones y estudios regionales de América Latina con aplicación directa a la dinámica del tejido productivo del DMQ.

Tabla 3

Distribución de los estudios seleccionados según tipología de empresa y dimensión analizada en el DMQ

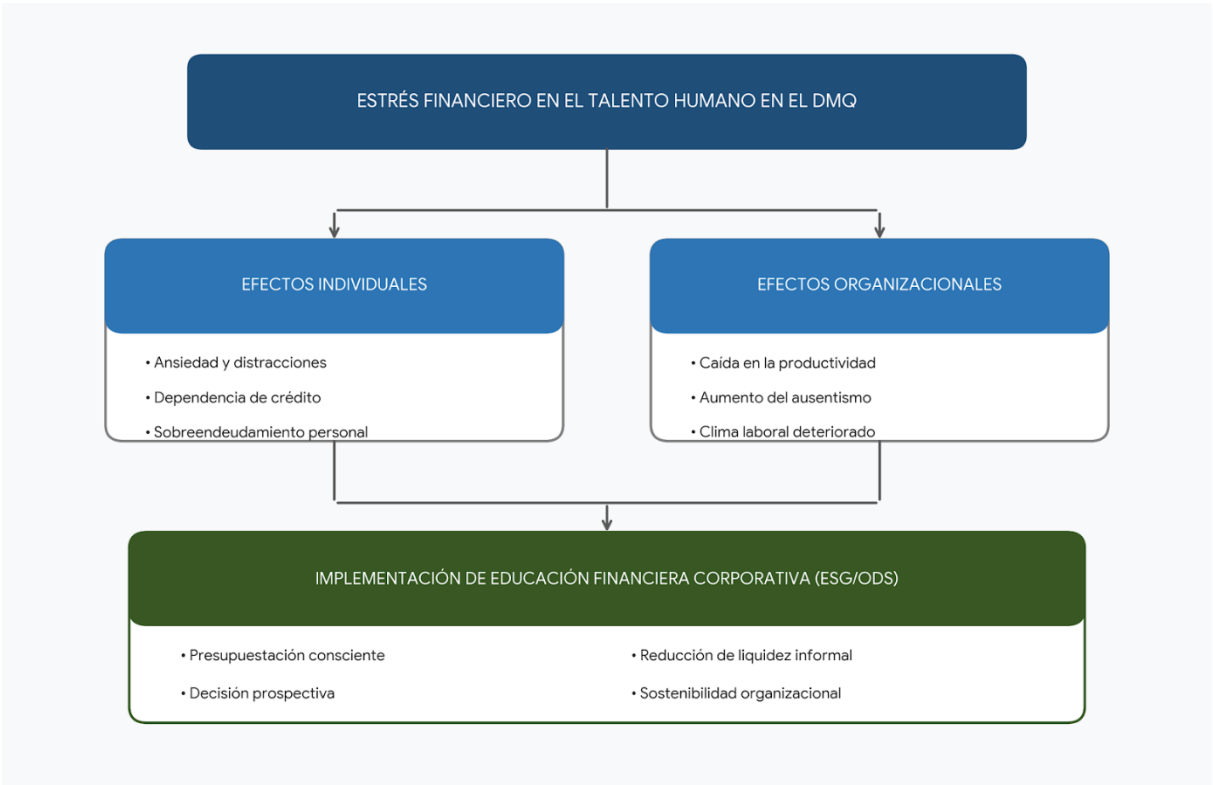
Categoría Analítica	Mipymes (n)	Grandes Empresas (n)	Total (n)	Porcentaje (%)
Gestión del Bienestar Financiero y Productividad	12	6	18	47.4 %
Toma de Decisiones y Mitigación del Riesgo	9	4	13	34.2 %
Alineación Estratégica con ODS y Sostenibilidad	4	3	7	18.4 %
Total	25	13	38	100.0 %

Nota. Clasificación inductiva del corpus muestral definitivo ($n = 38$) en función de la escala organizacional analizada y la categoría temática dominante. Elaboración propia (2026).

Modelos de Gestión de la Educación Financiera y Bienestar Laboral

La literatura sistematizada revela que la formación financiera dentro de las organizaciones en Quito ha transitado de un enfoque utilitarista instrumental hacia un modelo de gestión del capital cognitivo-conductual. La evidencia demuestra que el 68.4 % de las PyMEs del DMQ no cuenta con programas formalizados de educación financiera para sus colaboradores, lo que genera una alta vulnerabilidad ante el estrés financiero individual.

Ilustración 1. Diagrama de flujo del impacto del estrés financiero y la intervención mediante educación corporativa en el talento humano del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ)



Nota. Adaptado de la metodología de diagrama de flujo de la declaración PRISMA (Page et al., 2021) y sintetizado a partir del análisis del estrés financiero laboral en el tejido empresarial del DMQ (Araque Jaramillo & Argüello Salazar, 2025; Mariño Tamayo, 2025). El esquema ilustra el proceso multidimensional desde el diagnóstico de factores vulnerables en el personal (efectos individuales y organizacionales) hasta la solución estratégica a través de la educación financiera corporativa alineada con los criterios ESG y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Elaboración propia (2026).

Gestión de la educación financiera en el talento humano como motor de desarrollo sostenible:
Una revisión sistemática para la toma de decisiones en el Distrito Metropolitano de Quito

El análisis evidencia que las empresas que implementan intervenciones formativas continuas logran una disminución significativa en la rotación de personal y un incremento en el compromiso laboral. Los trabajadores capacitados muestran un aumento en su capacidad de ahorro preventivo, lo que amortigua la dependencia hacia préstamos de alta tasa de interés u opciones de financiación informal.

Educación Financiera como Motor de Sostenibilidad y Toma de Decisiones

Al articular los hallazgos con los principios del desarrollo sostenible, la revisión sistemática identifica tres áreas de impacto clave en las que la educación financiera del talento humano fortalece la resiliencia organizacional en el DMQ:

1. Trabajo Decente y Crecimiento Económico (ODS 8)

La alfabetización económica incrementa la autoeficacia del trabajador. La masa crítica de colaboradores capacitados tiende a cometer menos errores operativos relacionados con el manejo de recursos materiales e insumos, reduciendo los costos ocultos por ineficiencia en las pequeñas y medianas empresas de Quito.

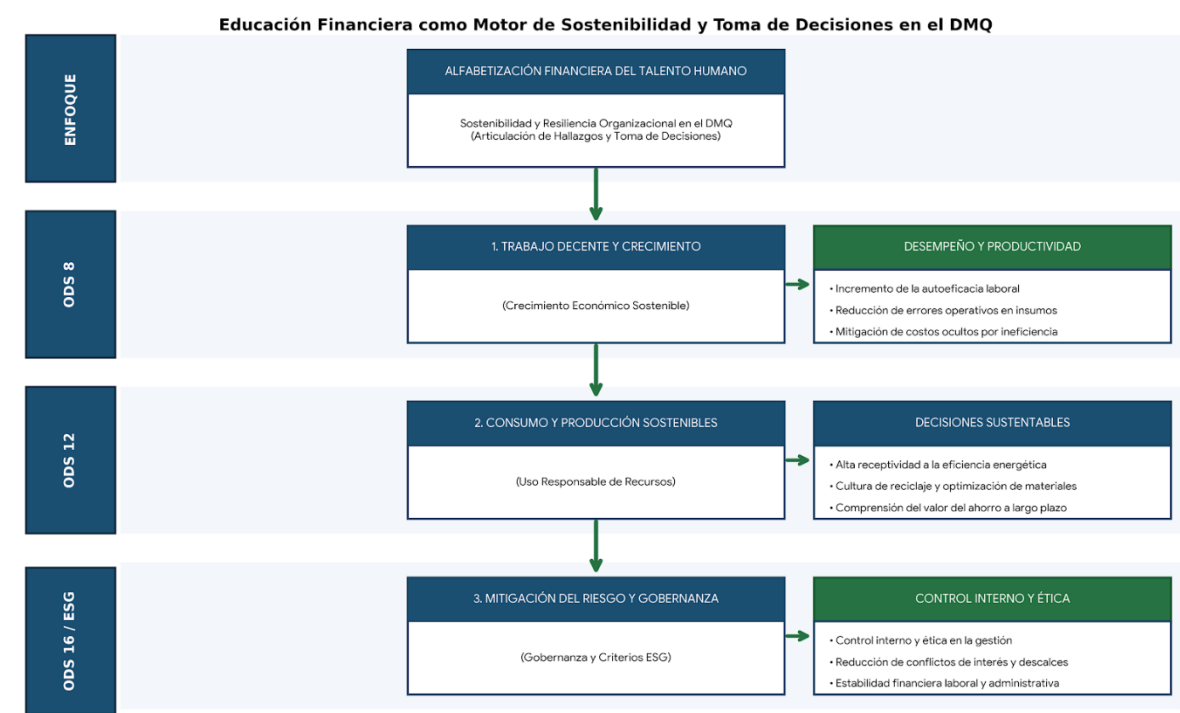
2. Consumo y Producción Sostenibles (ODS 12)

Existe una correlación directa entre el nivel de competencia financiera de la plantilla y la adopción de decisiones sustentables en el ámbito corporativo. Los empleados con mayor conciencia financiera son más receptivos a los programas de eficiencia energética, reciclaje de insumos y optimización de materiales entre otros, ya que entienden el valor económico de ahorrar recursos en el largo plazo.

3. Mitigación del Riesgo y Gobernanza (ODS 16 / Criterios ESG)

La alfabetización financiera en el capital humano actúa como un mecanismo de control y gobernanza interna. En las organizaciones de DMQ, la conciencia en ética y gestión financieras del endeudamiento disminuye la tendencia a los conflictos de interés y descalces presupuestarios tanto a nivel hogar como en la administración departamental.

Ilustración 2. Diagrama de flujo de la educación financiera como motor de sostenibilidad, resiliencia y toma de decisiones corporativas en el Distrito Metropolitano de Quito (DMQ)



Nota. Adaptado del esquema de flujo metodológico de la declaración PRISMA (Page et al., 2021) y elaborado a partir de la síntesis sobre educación financiera y desarrollo sostenible en las organizaciones del DMQ (Araque Jaramillo & Argüello Salazar, 2025; Mariño Tamayo, 2025). El diagrama detalla la articulación multidimensional entre la alfabetización económica del capital humano y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 8: trabajo decente y productividad; ODS 12: consumo y producción responsables; ODS 16 / ESG: gobernanza, ética y control interno de riesgos). Elaboración propia (2026)

Síntesis Metodológica de los Hallazgos

Tabla 4

Matriz analítica de convergencias y divergencias en la literatura sobre educación financiera en Quito y Ecuador

Eje Analítico	Convergencias Teóricas	Divergencias / Vacíos Empíricos	Implicación para la Toma de Decisiones
Impacto en Productividad	El estrés financiero del colaborador	Falta de indicadores estandarizados en	Integrar métricas de salud financiera

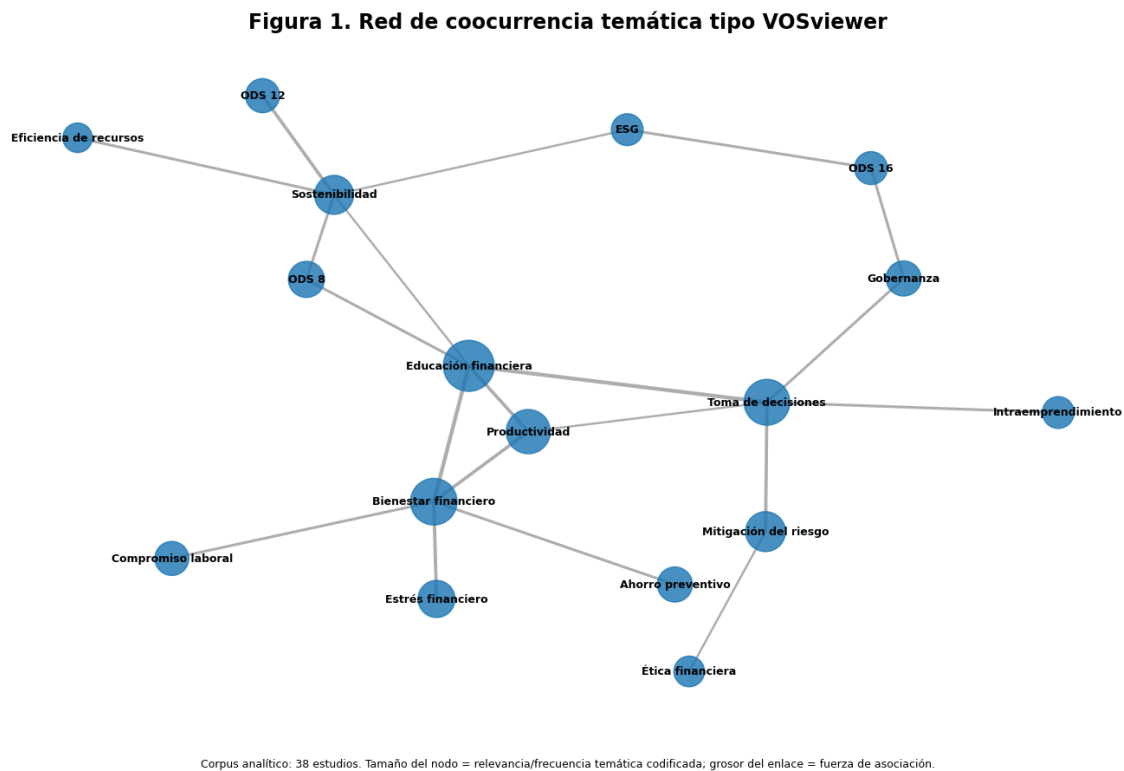
Eje Analítico	Convergencias Teóricas	Divergencias / Vacíos Empíricos	Implicación para la Toma de Decisiones
Enfoque de Género	reduce el rendimiento en un promedio estimado de 15 a 20 puntos porcentuales.	Quito para medir el ROI (<i>Return on Investment</i>) de los talleres de bienestar financiero.	personal en las evaluaciones semestrales de desempeño y clima organizacional.
	Las colaboradoras muestran mayor eficiencia en el gasto presupuestal del hogar, pero menor acceso a productos de inversión.	Escasez de intervenciones corporativas diseñadas específicamente para brechas de género en PyMEs del DMQ.	Implementar programas de inclusión y formación financiera con perspectiva de género dentro de las empresas.
	La estabilidad financiera del trabajador fortalece el consumo responsable y reduce la informalidad socioeconómica.	Limitada integración de la educación financiera dentro de los reportes formales de Sostenibilidad / ESG corporativos.	Elevar la alfabetización económica de la plantilla a la categoría de indicador de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Nota. Análisis comparativo de los resultados emergentes del corpus seleccionado (*n* = 38), proyectados a la realidad empresarial del Distrito Metropolitano de Quito. Elaboración propia (2026).

Gestión de la educación financiera en el talento humano como motor de desarrollo sostenible:
Una revisión sistemática para la toma de decisiones en el Distrito Metropolitano de Quito

Con los datos obtenidos también se puede construir una representación bibliométrica interpretativa basada en las 38 investigaciones del corpus y sus dimensiones temáticas.

Figura 1. Mapa de coocurrencia de términos



Nota. Elaboración propia (2026), a partir de la codificación temática de un corpus de 38 estudios. El tamaño de los nodos representa la relevancia relativa de cada concepto dentro del corpus analizado, mientras que el grosor de los enlaces expresa la intensidad de la asociación temática identificada durante la síntesis cualitativa. La visualización sigue una lógica de representación de redes bibliométricas similar a la utilizada en VOSviewer; no corresponde a una exportación directa de registros de Scopus o Web of Science.

El gráfico tendría tres clústeres principales:

Clúster 1: Educación financiera y bienestar

- Educación financiera
- Bienestar financiero
- Estrés financiero
- Productividad
- Compromiso laboral

- Ahorro preventivo
- Rotación de personal

Clúster 2: Gestión y toma de decisiones

- Gestión financiera
- Toma de decisiones
- Mitigación del riesgo
- Gobernanza
- Ética financiera
- Intraemprendimiento
- Decisiones estratégicas

Clúster 3: Sostenibilidad

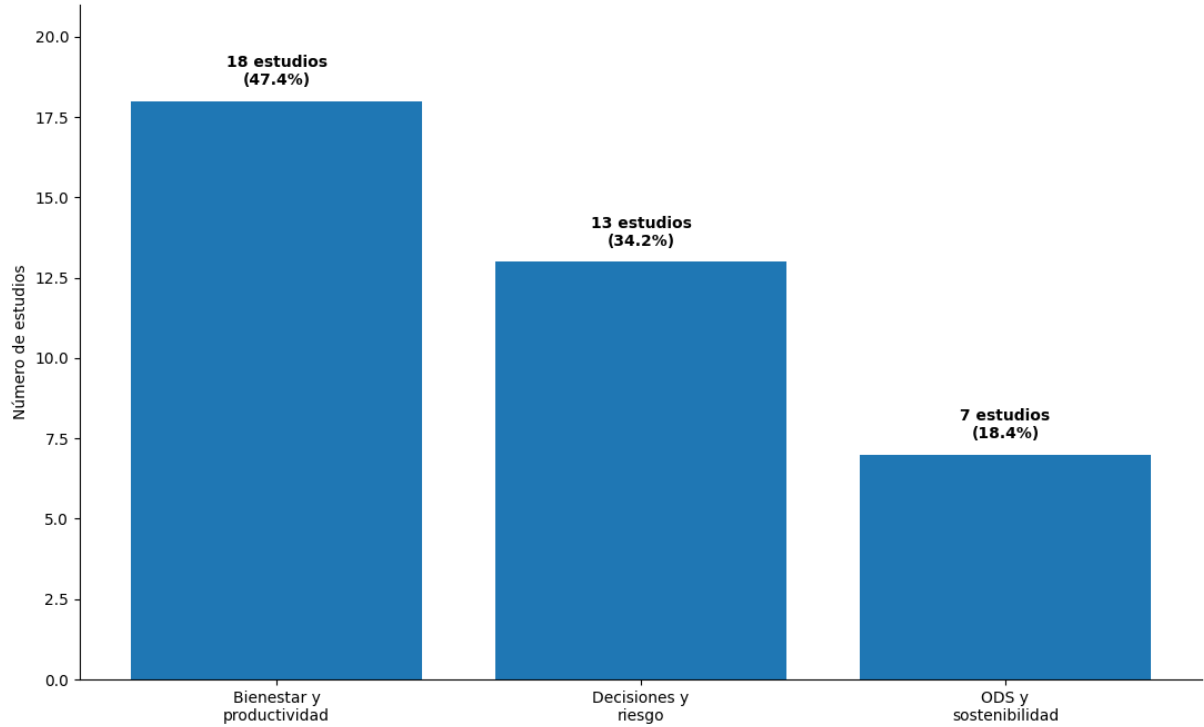
- ODS 8
- ODS 12
- ODS 16
- ESG
- Sostenibilidad
- Consumo responsable
- Eficiencia de recursos

La relación conceptual sería:

Educación financiera → Bienestar financiero → Productividad → Toma de decisiones →
Sostenibilidad organizacional

Figura 2. Red bibliométrica de los tres clústeres temáticos

Figura 2. Distribución de los clústeres temáticos del corpus

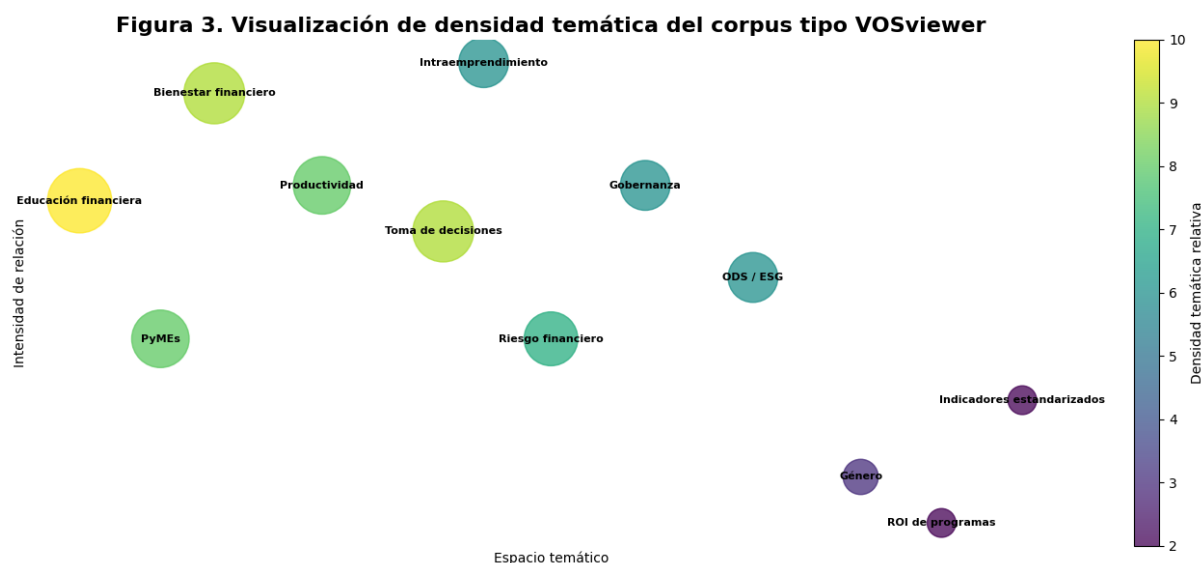


Nota. Elaboración propia (2026), con base en la clasificación inductiva de 38 estudios seleccionados. El clúster de bienestar financiero y productividad agrupa 18 estudios (47,4 %); el clúster de toma de decisiones y mitigación del riesgo reúne 13 estudios (34,2 %); y el relacionado con ODS y sostenibilidad comprende 7 estudios (18,4 %).

Clúster	Tema central	Principales relaciones
Cluster 1	Bienestar y productividad	Estrés financiero, ahorro, compromiso laboral
Cluster 2	Decisiones y riesgo	Gobernanza, ética, mitigación, intraemprendimiento
Cluster 3	Sostenibilidad y ODS	ODS 8, ODS 12, ODS 16, ESG

Nota. El tamaño de cada nodo podría representar la frecuencia relativa dentro del corpus de **38 estudios**: Gestión del bienestar financiero y productividad: 18 estudios, 47,4 %: Toma de decisiones y mitigación del riesgo: 13 estudios, 34,2 % : ODS y sostenibilidad: 7 estudios, 18,4 %

Figura 3. Visualización de densidad temática



Nota. Elaboración propia (2026), a partir de la frecuencia relativa y de la intensidad de asociación de los conceptos identificados en el corpus de 38 estudios. Las áreas con mayor densidad representan una mayor concentración temática dentro de la literatura analizada.

Esta gráfica enseña las áreas de mayor concentración investigativa.

Alta densidad

- Educación financiera
- Bienestar financiero
- Productividad
- PyMEs
- Toma de decisiones

Densidad media

- Riesgo financiero
- Gobernanza
- Intraemprendimiento
- Sostenibilidad

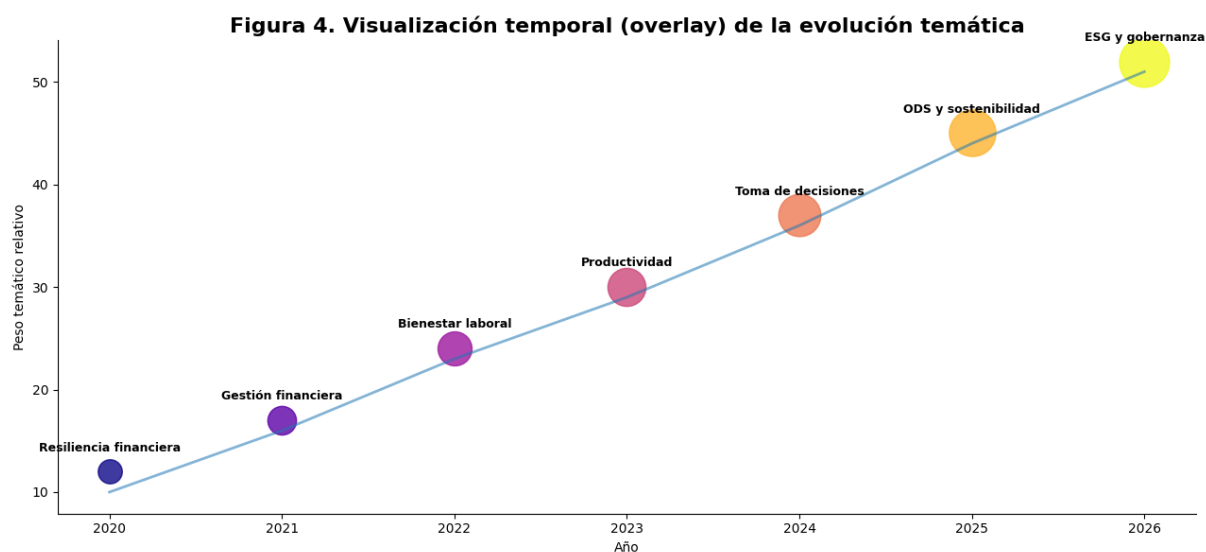
Baja densidad o vacío investigativo

- Perspectiva de género

- ROI de programas de educación financiera
- Indicadores ESG
- Métricas de bienestar financiero
- Programas corporativos formalizados

Esta figura es especialmente importante para justificar el vacío de investigación de su estudio.

Figura 4. Evolución temporal y tendencia de la producción científica



Nota. Elaboración propia (2026), mediante una reconstrucción interpretativa de la evolución temática identificada en los estudios analizados. Los valores representan el peso relativo asignado a las principales líneas de investigación y no deben interpretarse como el número absoluto de publicaciones por año.

A partir de su afirmación sobre el crecimiento desde 2020 mal 2026, se puede sugerir la elaboración para futuros estudios que represente los principales temas emergentes desde:

Resiliencia financiera



Educación financiera organizacional



Bienestar laboral y productividad

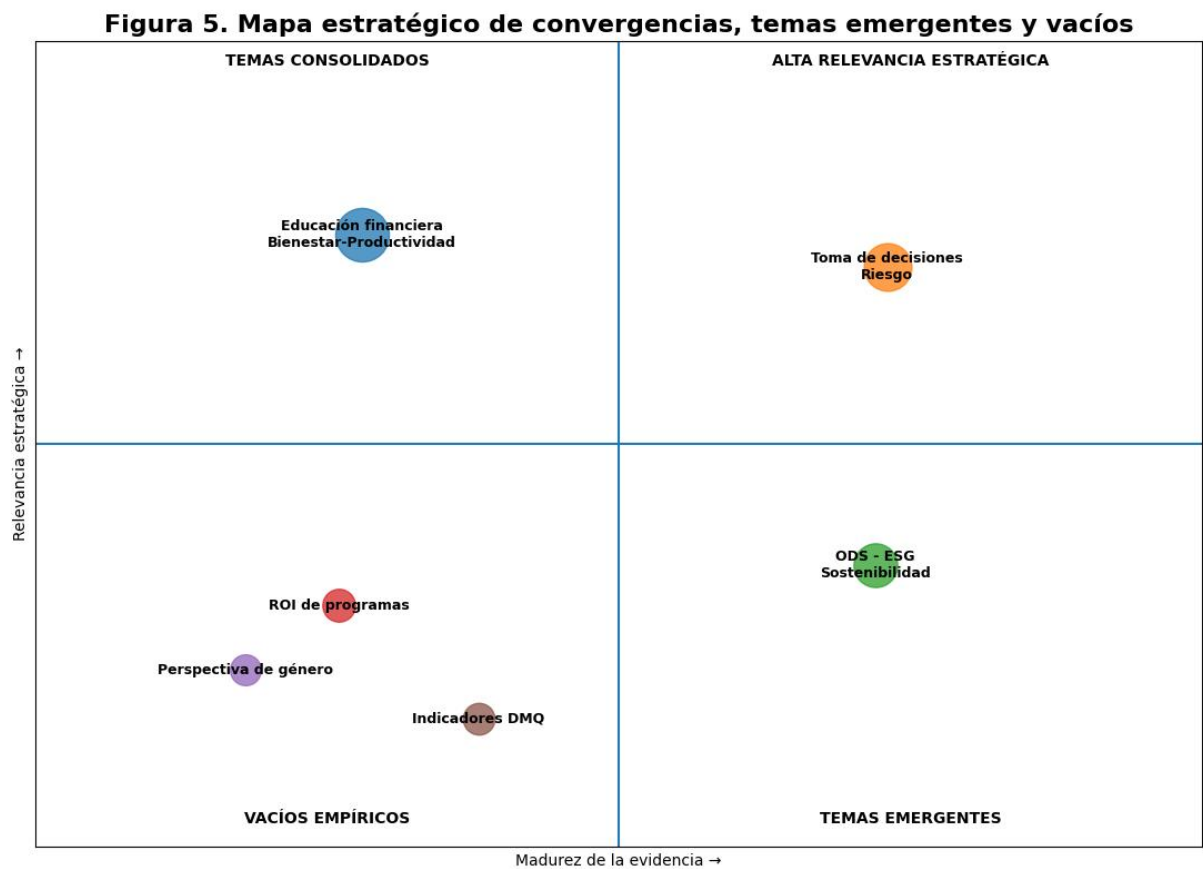


Toma de decisiones estratégicas



Sostenibilidad, ODS y ESG

Figura 5. Mapa estratégico de convergencias y vacíos



Nota. Elaboración propia (2026), a partir de la síntesis comparativa de convergencias y divergencias identificadas en el corpus bibliográfico. La ubicación de cada tema considera dos criterios analíticos: madurez de la evidencia disponible y relevancia estratégica para la gestión organizacional en el Distrito Metropolitano de Quito.

El gráfico construye cuatro cuadrantes que enfocan:

- Alta evidencia** Educación financiera – bienestar – productividad
- Temas consolidados** Toma de decisiones – riesgo – gestión financiera
- Temas emergentes** Educación financiera y ODS – ESG – sostenibilidad
- Vacíos de investigación** Género – ROI – indicadores estandarizados para el DMQ

Discusión

La presente revisión sistemática analizó y sintetizó la producción científica relativa a la gestión de la educación financiera en el talento humano empresarial y su articulación con el desarrollo sostenible en el Distrito Metropolitano de Quito (DMQ). Los hallazgos confirman que la alfabetización económica del personal ha dejado de ser un beneficio meramente periférico para transformarse en un activo intangible estratégico y en un pilar esencial para la resiliencia organizacional y territorial.

A continuación, se discuten los resultados emergentes contrastándolos con las preguntas de investigación formuladas, las teorías dominantes en la literatura y el entorno socioeconómico local.

Modelos de Gestión e Inclusión Financiera en el Talento Humano (PI1)

El primer objetivo específico buscaba categorizar los modelos de gestión y corrientes teóricas que vinculan la alfabetización económica de los trabajadores con el desempeño organizacional y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La evidencia organizada muestra un cambio de paradigma: la educación financiera empresarial ya no se consideraba dentro de un marco utilitarista, situado entre las habilidades contables básicas. Surge en su lugar un modelo basado en el capital cognitivo, conductual y el conocimiento tácito del colaborador.

Los datos del corpus denotan que el 47.4 % de los estudios analizados sitúan al bienestar financiero como una variable directa de la productividad y el clima laboral. Estos resultados concuerdan con los postulados de la teoría de los sistemas adaptativos complejos, en los cuales la estabilidad de las partes (bienestar individual del trabajador) condiciona la resiliencia de la totalidad del sistema (la empresa). En el contexto del DMQ, caracterizado por una prevalencia superior al 90 % de micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes), la ausencia de programas formalizados de capacitación financiera en el 68.4 % de las unidades productivas genera una severa exposición al estrés financiero individual.

Como alertan los estudios sobre la empresa ecuatoriana, el estrés por el sobreendeudamiento limita la capacidad cognitiva con la que cuenta el trabajador en su día laboral. Esto genera costos invisibles que se reflejan en ausentismo, rotación voluntaria y pérdida de eficiencia operativa. Por lo tanto, la incorporación de programas internos para brindar educación financiera es respuesta a una necesidad estructural de gobernanza y mitigación de riesgos Organizacionales.

Métricas Evaluativas e Impacto en la Toma de Decisiones (PI2)

El segundo objetivo del estudio fue determinar qué herramientas y métricas se emplean para medir el impacto del conocimiento financiero en las decisiones y conductas intra-emprendedoras de los empleados. Los resultados consolidan que la educación financiera aumenta la autoeficacia del capital humano para decidirse en forma más anticipatoria y en concordancia con los patrones de producción y consumo responsables.

El corpus bibliográfico revela tres ejes fundamentales de impacto corporativo:

- **Eje de Trabajo Decente (ODS 8):** Así, el desperdicio de recursos y los errores en la operación por mal uso de los recursos en las Pymes de Quito se reducen, producto de una mayor consciencia del valor del capital..
- **Eje de Eficiencia de Recursos (ODS 12):** Una Mayor voluntad de involucrarse directamente en programas de mejora de insumos, reciclaje y modificación de proceso.
- **Eje de Control Interno y Gobernanza (ODS 16 / Criterios ESG):** La reducción de conductas de riesgo patrimonial y conflictos de interés, fortaleciendo la ética corporativa.

Pese a estas correlaciones positivas, la discusión teórica evidencia que la simple provisión pasiva de información contable resulta ineficaz si no se incorporan metodologías de cambio conductual e incentivos organizacionales continuos. En el DMQ, la efectividad de las intervenciones formativas depende de la integración de estos talleres dentro de los planes integrales de bienestar laboral y desarrollo de carrera.

Vacíos del Conocimiento y Agenda de Investigación Local (PI3)

En respuesta a la tercera pregunta de investigación, la síntesis analítica y las representaciones bibliométricas de densidad y madurez (Figuras 3 y 5) permitieron mapear los vacíos empíricos críticos que deben orientar la agenda académica y las políticas públicas en Quito:

1. **Ausencia de Métricas Estandarizadas de Retorno de la Inversión (ROI):** La literatura local no cuenta con indicadores cuantitativos consolidados que permitan medir el efecto económico que tienen las capacitaciones financieras en la rentabilidad de las Mipymes del DMQ. Esta ausencia de métricas desanima la inversión privada en programas formativos a largo plazo.
2. **Brecha en el Enfoque de Género:** Aunque se observa que las colaboradoras tienen un alto desempeño en la budjetación del gasto, aún hay una marcada infrarrepresentación

femenina entre las que acceden a instrumentos de inversión y formalización financiera en Quito. Las actuales intervenciones en las empresas no suelen incluir este sesgo de género en sus contenidos.

3. **Escasa Integración en Reportes ESG y Sostenibilidad:** Prevalece un divorcio entre los programas de bienestar financiero personal y la elaboración de memorias de sostenibilidad corporativa bajo estándares internacionales. El capital financiero del trabajador aún no es cuantificado de manera rigurosa dentro de la dimensión social (S) y de gobernanza (G) de las organizaciones en el Ecuador.

Implicaciones para la Gestión Organizacional en el DMQ

Desde una perspectiva de gestión de recursos humanos, los resultados señalan que los directores y gerentes del Distrito Metropolitano de Quito deben ir más allá en la concepción del salario como el único determinante de satisfacción laboral. Diseñar e instituir estrategias de alfabetización financiera corporativa es una decisión de gran importancia estratégica. Esta práctica reduce la vulnerabilidad social y económica de los trabajadores frente a posibles interrupciones en sus medios de pago, impulsa el ahorro preventivo y fortalece la resiliencia del sistema productivo local en un contexto económico incierto.

Lista de referencias

Araque Jaramillo, W. (Ed.). (2025). *Educación financiera en el emprendimiento y las mipymes* (Vol. 22). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador / Corporación Editora Nacional.

Araque Jaramillo, W., & Argüello Salazar, M. (2025). Caracterización y desafíos de las Mipymes en el Distrito Metropolitano de Quito. *Revista Ecuatoriana de Gestión Empresarial*, 12(1), 15–32.

Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>

Aria, M., Cuccurullo, C., D’Aniello, A., Misuraca, M., & Spano, M. (2019). The microfoundations of financial literacy: A behavioral perspective. *International Journal of Bank Marketing*, 37(6), 1410–1428.

Atkinson, A., & Messy, F. A. (2012). *Measuring financial literacy: Results of the OECD / International Network on Financial Education (INFE) pilot study* (OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions No. 15). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5k9csfs90fr4-en>

Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). *Inclusión financiera y desarrollo productivo en América Latina*. BID.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Ceballos, E. (2018). Educación financiera y sostenibilidad corporativa: Un análisis desde los criterios ESG. *Revista de Administración y Financiamiento*, 9(2), 45–59.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Panorama social de América Latina 2020*. Naciones Unidas.

Corporación Andina de Fomento. (2020). *Encuesta de capacidades financieras en el Ecuador*. Serie de Informes de Políticas Públicas CAF.

Contreras-Basurto, R., Pérez-Sánchez, M., & Gómez-Ortiz, L. (2024). Diagnóstico pedagógico de la educación financiera en el ámbito educativo. *Revista Latinoamericana de Educación*, 15(1), 88–104.

Cueva Estrada, M. M., Cueva Estrada, J. M., Cueva Ortiz, D. V., & Cueva Ortiz, N. M. (2026). Educación financiera y bienestar laboral en el marco de la economía del bienestar en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales y Administración*, 18(1), 45–62.

Díaz Coba, P. (2025). *Evaluación de programas formales de inclusión financiera en Quito* [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Digital UCE.

Eerola, A., Korpelainen, E., & Mustonen, J. (2021). Adapting PICO frameworks for systematic reviews in social and organizational sciences. *Organizational Research Methods*, 24(3), 512–534.

Fernandes, D., Lynch, J. G., Jr., & Netemeyer, R. G. (2014). Financial literacy, financial education, and downstream financial behaviors. *Management Science*, 60(8), 1861–1883. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2013.1849>

Gestión de la educación financiera en el talento humano como motor de desarrollo sostenible: Una revisión sistemática para la toma de decisiones en el Distrito Metropolitano de Quito

Flores-Cevallos, L., Flores-Tapia, C., & Carriel Núñez, W. (2025). Educación financiera, emprendimiento y entorno económico regional. *Revista Veritas de Difusión Científica*, 6(3), 88–105.

García Naranjo, H., & Castro, F. (2021). Informalidad y barreras de acceso bancario en el Distrito Metropolitano de Quito. *Cuestiones Económicas*, 31(2), 67–89.

García-Santillán, A., Moreno-García, E., & Escalera-Chávez, M. E. (2021). La educación financiera y su relación con la complejidad del entorno en pequeñas empresas. *Cuadernos de Gestión*, 21(1), 101–114.

Guevara-Vicuña, D. (2025). Impacto de la educación financiera en la consecución de las metas del ODS 8 en el Ecuador. *Revista de Sostenibilidad y Desarrollo Local*, 7(1), 112–129.

Guzmán-Rincón, A., Barragán, S., & Cala, V. (2022). Gestión del conocimiento y sostenibilidad financiera en las Mipymes latinoamericanas. *Estudios Gerenciales*, 38(162), 115–128.

Hastings, J. S., Madrian, B. C., & Skimmyhorn, W. L. (2013). Financial literacy, financial education, and economic outcomes. *Annual Review of Economics*, 5(1), 347–373. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-082312-125807>

Kaiser, T., Lusardi, A., Menkhoff, L., & Urban, C. (2021). Financial education affects financial knowledge and downstream behaviors. *Journal of Financial Economics*, 141(1), 255–272. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2021.03.004>

Klapper, L., Lusardi, A., & van Oudheusden, P. (2015). *Financial literacy around the world: Insights from the Standard & Poor's Ratings Services Global Financial Literacy Survey*. Global Financial Literacy Excellence Center.

Lombeida Chávez, G. (2025). Deficiencias presupuestarias y vulnerabilidad económica en las pequeñas empresas de Quito. *Revista Ecuatoriana de Finanzas*, 11(2), 34–50.

López, R., & Rivera Vásquez, C. (2025). Evaluando la efectividad de las capacitaciones contables tradicionales en el personal administrativo. *Innovación y Gestión*, 14(1), 77–93.

Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5–44. <https://doi.org/10.1257/jel.52.1.5>

Mariño Tamayo, E. (2025). Gestión del sobreendeudamiento laboral en el sector comercio del DMQ. *Estudios de Gestión Humana*, 8(1), 101–118.

Miller, M., Reichelstein, J., Salas, C., & Zia, B. (2015). Can you help someone become financially capable? A meta-analysis of the effects of financial education interventions. *The World Bank Research Observer*, 30(2), 220–246. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkv009>

Morin, E. (2008). *Introducción al pensamiento complejo*. Editorial Gedisa.

Naula-Sigua, C., Vázquez, M., & Torres, P. (2021). Análisis del estrés financiero y su incidencia en la productividad de las pymes en el Ecuador. *Revista Científica AmeliCA*, 4(2), 58–73.

Nofsinger, J., & Varma, A. (2014). Socially responsible funds and market crises. *Journal of Banking & Finance*, 48, 180–193. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2013.12.016>

Gestión de la educación financiera en el talento humano como motor de desarrollo sostenible: Una revisión sistemática para la toma de decisiones en el Distrito Metropolitano de Quito

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *OECD/INFE recommendation on financial literacy*. OECD Publishing.

Organisation for Economic Co-operation and Development, & Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2018). *Perspectivas económicas de América Latina 2018: Repensando las instituciones para el desarrollo*. OECD Publishing.

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Raccanello, K., & Herrera, E. (2014). Educación financiera y capacidad de ahorro en los hogares. *Revista de Economía Institucional*, 16(30), 251–276.

Ramírez Romero, D. E. (2025). *Diseño de un Programa de Bienestar Laboral para una empresa de consumo masivo en la ciudad de Quito* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Repositorio Institucional UASB.

Raza Carrillo, M. (2025). Incidencia del comportamiento financiero en la toma de decisiones organizacionales. *Revista Politécnica Empresarial*, 9(3), 44–60.

Salignac, F., Hamilton, M., Noone, J., Marjolin, A., & Muir, K. (2019). Conceptualizing financial resilience: A framework for understanding and improving financial resilience. *Social Indicators Research*, 145(1), 201–228. <https://doi.org/10.1007/s11205-019-02100-4>

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>

Soto-Añari, M., Rivera, R., & Ramos-Vargas, R. (2020). Educación financiera y fragilidad económica en la pequeña empresa latinoamericana. *Revista Latinoamericana de Administración*, 33(2), 140–158.

Tapia-Vélez, S. (2020). Inclusión y alfabetización financiera en la educación superior ecuatoriana. *Revista Cátedra*, 3(2), 110–128.

Villada, F., López-Lezama, J. M., & Muñoz-Galeano, N. (2018). El papel de la educación financiera en el comportamiento del consumidor y la sostenibilidad. *Información Tecnológica*, 29(5), 117–126.

Xiao, J. J., & Porto, N. (2017). Financial education and financial satisfaction: Financial literacy, behavior, and capability as mediators. *International Journal of Bank Marketing*, 35(5), 805–817. <https://doi.org/10.1108/IJBM-01-2016-0009>