



La Influencia de las Finanzas Personales en el Clima Laboral de los Colaboradores de
Fruver Mega Campo, Medellín

Karen Melisa Galeano Vélez

Liz Karina Plata Chávez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Bello (Antioquia)

Especialización en Gerencia del Talento Humano

2023

CLIMA LABORAL

La influencia de las finanzas personales en el Clima laboral de los colaboradores de
Fruver Mega campo, Medellín

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en gerencia del
talento humano

Mag. María Nela Galeano

Magister en Administración y Dirección de Empresas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Bello (Antioquia)

Especialización en gerencia del talento humano

2023

Agradecimientos

“Porque todas las cosas proceden de él, y existen por él y para él. A él sea la gloria por siempre” Romanos 11:36. Dios ha sido bueno y a él quiero agradecerle, primeramente, me ha llenado de fe y esperanza para conseguir mis sueños, sin él nada sería posible. A mi mamá por ser mi fuerza, ella que siempre me motiva y me da consuelo cuando siento las cosas difíciles, ella que me apoya en todo sin importar lo difícil que parezca, ella que siempre ha estado a mi lado para decirme “tú eres capaz”, a ella por ser esa persona que me levanta cuando caigo y con su amor me abraza y me hace sentir segura, a ella gratitud y amor eterno; por ultimo agradezco a mis abuelos, ellos que me cuidan desde el cielo pero que sin duda alguna acompañan mi camino con protección y amor, ellos me motivan, porque tengo la certeza de que en el cielo están orgullosos de su nieta que los ama y no los olvida; igualmente quiero agradecer a mis seres queridos(a mi novio y familia) por las palabras de aliento y motivación, a mis compañeras por el apoyo, a Liz Karina Plata porque juntas hemos hecho un gran equipo y a la profesora María Nela Galeano por su asesoría, su tiempo y su conocimiento.

Karen Melisa Galeano Vélez

CLIMA LABORAL

Con profundo agradecimiento y sincero reconocimiento, deseo expresar mi gratitud a todas aquellas personas que contribuyeron directa o indirectamente en la realización de esta jornada académica. En primer lugar, a mi mamá, quien me impulso y brindo su apoyo desde el principio, y la cual también es mi mayor ejemplo y motivación. A mi asesora la profesora María Nela Galeano, quien estuvo allí mostrándome toda su experiencia y enseñándome cada paso para construir mi proyecto, a Karen Melissa Galeano Vélez, por ser mi compañera de principio a fin, y a la empresa FRUVER MEGA CAMPO, ya que me abrieron las puertas de su información para poder llevar a cabo el siguiente estudio. Y demás familiares, y amigos que con cada granito de su experiencia en sus distintas áreas aportaron muchísimo para poder concluir de la mejor manera toda esta fase académica, la cual me deja llena de experiencias, habilidades y nuevas capacidades de conocimiento y aprendizaje. Gracias a la corporación UNIMINUTO de DIOS por su excelencia en cuanto al enseñanza, al talento humano y a su excelente infraestructura, la cual en toda la ocasión estuvo disponible para realización de trabajos, proyectos y demás en sus aulas de clases y de cómputo.

Liz Karina Plata Chávez

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de figuras.....	8
Lista de anexos.....	9
Resumen.....	10
Abstract	11
Introducción	12
CAPÍTULO I	13
1 Planteamiento del Problema	13
1.1 Descripción del Problema	13
1.2 Formulación del Problema.....	14
2 Objetivos.....	15
2.1 Objetivo General	15
2.1.1 Objetivos específicos.....	15
3 Justificación	16
CAPÍTULO II	18
4 Marco Referencial	18
4.1 Marco Conceptual	18
4.2 Marco Contextual.....	21
4.3 Marco Legal	26
CAPÍTULO III	29
5 Diseño Metodológico	29
5.1 Subtítulo nivel 2 Línea de investigación institucional (Programa académico).....	29
5.2 Subtítulo nivel 2 Eje temático (Programa académico)	29
5.3 Enfoque de investigación y paradigma investigativo	30
5.4 Subtítulo nivel 2 Diseño (experimental, no experimental)	30
5.4.1 Subtítulo nivel 3 Alcance (exploratorio, descriptivo, correlacional, explicativo).....	31
CAPÍTULO IV	35

CLIMA LABORAL

6	Resultados y Discusiones	35
CAPÍTULO V		54
7	Conclusiones y/o recomendaciones.....	54
8	Referencias	56
Anexos		59

Lista de tablas

Tabla 1 plan de acción..... 34

Lista de figuras

Ilustración 1 Respuesta rango de edad, encuesta	35
Ilustración 2 Respuesta de Genero, Encuesta.....	36
Ilustración 3 Respuesta ingresos mensuales, Encuesta	36
Ilustración 4 Respuesta Necesidades Básicas, Encuesta	37
Ilustración 5 Respuesta dinero prestado, Encuesta	38
Ilustración 6 Respuesta ingresos en su hogar, Encuesta	39
Ilustración 7 Respuesta Problemas económicos, Encuesta	40
Ilustración 8 Respuesta problemas económicos en el trabajo, Encuesta.....	41
Ilustración 9 Respuesta Buenas finanzas personales, encuesta.....	41
Ilustración 10 Respuesta Finanzas y clima laboral, Encuesta.....	42
Ilustración 11 Respuesta de clima Laboral, encuesta.....	43
Ilustración 12 Respuesta información sobre finanzas, encuesta	44
Ilustración 13 Respuesta por inconvenientes por dinero, encuesta.....	44
Ilustración 14 Respuesta Egresos Vs ingresos, encuesta	45

Lista de anexos

Anexo 1 Entrevista..... 59

Anexo 2 Encuesta..... 60

CLIMA LABORAL

Resumen

Esta investigación sobre la influencia de las finanzas personales en el Clima laboral de los colaboradores de Fruver Mega campo, Medellín, tiene la intención de conocer la relación que puede o no tener estas variables en la compañía, con el fin de poder establecer herramientas que ayuden a un mejoramiento notable en los colaboradores, a la hora del manejo de sus finanzas personales, obteniendo como beneficio un mejor clima laboral.

Para llevar a cabo este estudio se realiza una encuesta que consta de 15 preguntas y una entrevista, métodos que se utilizan para la recolección de la información y así poder darle solución a la situación problema planteada.

Con los resultados obtenidos es notable que los colaboradores de la empresa si requieren herramientas y estrategias que les ayude a una mejor cultura financiera, de igual manera se evidencia que para ellos esta no es una causa de mal clima laboral, por el contrario, manifiestan que Fruver Mega Campo tiene un excelente ambiente de trabajo, y que la relación interpersonal entre ellos no se ve afectada por problemas económicos personales.

Por último, se resalta que las finanzas personales y el clima laboral están estrechamente relacionadas, sin embargo, estas no tienen un impacto negativo dentro de la organización, lo que quiere decir que un buen salario y beneficios laborales económicos ayudan al empleado a tener una mejor productividad y un mejor relacionamiento entre compañeros.

Palabras clave: Finanzas personales, clima laboral, relación interpersonal, cultura financiera, ahorro, productividad, estrés financiero, calidad de vida, satisfacción económica.

Abstract

This research on the influence of personal finances on the work environment of the employees of Fruver Mega Campo, Medellin, has the intention of knowing the relationship that may or may not have these variables in the company, in order to establish tools that help a significant improvement in the employees, when managing their personal finances, obtaining as a benefit a better work environment.

In order to carry out this study, a survey consisting of 15 questions and an interview, methods used for the collection of information and thus be able to give solution to the problem situation raised.

The results obtained show that the company's collaborators do require tools and strategies that help them to have a better financial culture. It is also evident that for them this is not a cause of bad working environment; on the contrary, they state that Fruver Mega Campo has an excellent working environment, and that the interpersonal relationship among them is not affected by personal economic problems.

Finally, it should be noted that personal finances and the work environment are closely related; however, these do not have a negative impact within the organization, which means that a good salary and economic labor benefits help the employee to have better productivity and a better relationship among colleagues

Keywords: Personal finance, work climate, interpersonal relationships, financial culture, savings, productivity, financial stress, quality of life, financial satisfaction.

Introducción

Las finanzas personales y el clima laboral son dos aspectos importantes de nuestra vida que están interrelacionados y que influyen significativamente en nuestro bienestar. Por un lado, las finanzas personales afectan nuestra capacidad para tomar decisiones y realizar nuestras metas y objetivos financieros. Por otro lado, el clima laboral tiene un impacto directo en nuestra salud mental y emocional, y por tanto en nuestra productividad y desempeño laboral.

Es importante comprender la relación entre estos dos aspectos y cómo se afectan mutuamente. La falta de estabilidad financiera puede afectar nuestro estado de ánimo y nuestra motivación en el trabajo, mientras que un clima laboral tóxico puede llevar a problemas de estrés financiero y emocional. Por lo tanto, es fundamental abordar ambas cuestiones de manera integral para lograr una vida equilibrada y satisfactoria.

En este sentido, es necesario contar con herramientas y estrategias para mejorar nuestras finanzas personales y para construir un ambiente laboral saludable. La educación financiera y la gestión efectiva del dinero pueden ayudarnos a alcanzar nuestras metas financieras y reducir el estrés financiero. Por su parte, la promoción de un clima laboral positivo, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo pueden fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Todo lo anterior nos indica que, las finanzas personales y el clima laboral son dos áreas clave de nuestra vida que debemos abordar de manera consciente y proactiva para lograr una vida plena y satisfactoria. En esta investigación (La influencia de las finanzas personales en el Clima laboral de los colaboradores de Fruver Mega campo, Medellín), exploraremos si existe una relación entre estas dos variables. Para implementar herramientas que permitan un buen manejo de las finanzas personales y una mejora en el ambiente laboral de la empresa.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del Problema

1.1 Descripción del Problema

El clima laboral es “El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes”, (Peralta, 2020) a su vez se puede definir las finanzas personales como la “administración de los ingresos y gastos personales en general, permitiendo un análisis de los pagos, gastos y metas financieras como es ahorrar dinero a través del tiempo” (Euroinnova, s.f.)

Así mismo la organización internacional del trabajo estableció que

El 53% de las personas tienen ingresos informales, esto quiere decir, que su tensión financiera aumenta a medida que pasan los días del mes, porque en muchos casos no tienen la capacidad de cumplir con las obligaciones financieras mensuales o diarias para tener una mejor calidad de vida, generando problemas que van desde el “burnout laboral”, hasta el mal trato con quienes los rodean (Phillips, 2020)

Anteriormente se han presentado situaciones negativas entre compañeros por causa del dinero, dado que debido a la necesidad económica de los colaboradores se realizan préstamos entre ellos mismos provocando conflictos laborales, y como lo indica el artículo Ansiedad por problemas económicos: "La falta de dinero o el endeudamiento puede derivar en una continua sensación de estrés y angustia por la necesidad de poder llegar al final de mes y, en consecuencia, generar ansiedad por problemas económicos" (Vicente, 2020)

CLIMA LABORAL

Fruver Mega campo ubicado en la ciudad de Medellín, allí laboran 21 personas entre área operativa y administrativa, por ser una empresa pequeña todos los puestos de trabajo tienen relación directa; gran parte de los colaboradores de dicho fruver devengan el SMLV y laboran más de las 8 horas diarias buscando generar más ingresos por medio de horas extras para lograr organizar sus finanzas, adicional a esto son los únicos que proveen económicamente en sus hogares, teniendo así que pagar arriendo, servicios públicos, mercado, entre otras obligaciones económicas, por lo tanto el tema financiero puede ser un factor de estrés que transmiten en su relación con compañeros, clientes y proveedores.

El estrés se genera por no saber cómo suplir las necesidades económicas diarias en sus hogares por lo tanto la manifiestan con rabia, preocupación, desánimo, entre otras emociones que terminan generando conflictos interpersonales tales como discusiones, peleas, malos entendidos y poco apoyo a la hora de realizar las actividades laborales, estas situaciones han hecho que las renunciaciones aumenten y la productividad disminuya.

Actualmente fruver Mega campo no cuenta con encuestas de clima laboral, sin embargo, los empleados han manifestado en conversaciones con el personal administrativo que sus estados de ánimos van relacionados con sus problemas económicos.

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo influyen las finanzas personales en el clima laboral de una organización?

2 Objetivos

2.1 Objetivo General

Determinar La influencia de las finanzas personales en el clima laboral de los colaboradores de Fruver Mega campo para la implementación de herramientas que permitan un mejoramiento de la cultura financiera.

2.1.1 Objetivos específicos

- Conocer cuáles son los factores que afectan las finanzas personales de los colaboradores para la identificación de su influencia con el clima laboral de Fruver Mega campo.
- Evaluar como perciben el clima laboral los colaboradores de Fruver Mega campo para darle solución al problema de investigación.
- Identificar la posible relación entre las finanzas personales y el clima laboral de Fruver Mega Campo, para mejorar el ambiente laborar de la empresa y las finanzas de los colaboradores.
- Implementar herramientas que permitan un buen manejo de las finanzas personales para que los colaboradores de Fruver Mega campo disminuyan la mala actitud en su labor.

3 Justificación

La presente investigación pretende analizar si existe una influencia de las finanzas personales en el clima laboral de Fruver Mega campo, dado que actualmente se han venido presentando conflictos entre los compañeros, esto ha generado baja productividad y renunciadas.

El clima laboral es de vital importancia en una organización dado que es el lugar en el cual los trabajadores pasan la mayor parte del tiempo y separar los problemas personales de lo laboral no siempre tiene resultado, por lo tanto, si no se tiene cómo suplir las necesidades básicas tales como alimentación, vivienda y servicios públicos el estrés y la ansiedad puede afectar la relación con el otro,

Es decir, si un empleado está experimentando problemas financieros, es posible que esté estresado y distraído en el trabajo, lo que puede afectar su productividad y su capacidad para trabajar en equipo. Además, si no está satisfecho con su salario o beneficios, es probable que esté menos comprometido con su labor y menos dispuesto a hacer esfuerzos adicionales para ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos

Actualmente no se ha comprobado una relación directa entre ambos factores dado que no se realizan encuestas de clima laboral, dicho proyecto de investigación se encargará de recolectar la información para analizar si existe una influencia y así de esta manera lograr establecer planes de acción para lograr mejorar el clima laboral y las finanzas personales de los colaboradores.

Según el estudio de Bienestar Financiero realizado por Mercer, el 84% de los empleados confían en sus compañías como la segunda fuente de asesoría después de su familia, por lo que es importante que las organizaciones contemplen acciones e iniciativas con las que puedan garantizar una mayor estabilidad y salud financiera en sus colaboradores (Portafolio, 2023)

CLIMA LABORAL

Por lo anterior, el estudio será fundamental para demostrar a los directivos de fruver la importancia de la capacitación y formación en temas financieros, dado que aunque puede ser un tema de la vida personal de los empleados puede afectar directamente a la empresa, por tal motivo brindar herramientas que favorezcan a la planeación económica de cada colaborador no sólo beneficia a la organización en cuanto a clima laboral y productividad sino que también mejorará notablemente la calidad de vida de cada uno de ellos.

CAPÍTULO II

4 Marco Referencial

4.1 Marco Conceptual

La cultura organizacional constituye un proceso dinámico que está firme, profunda y sistemáticamente inmersa de los pensamientos, percepciones y sentimientos de la gente; por otro lado, suministra una perspectiva integral y da sentido a las situaciones; también presta a los miembros una orientación histórica y una visión de su identidad. (Pilligua Lucas & María, 2019)

Esto quiere decir que la cultura organizacional reúne varios factores dentro de la organización, donde sus principales contribuyentes son los colaboradores, los cuales realizan actividades diferente dentro de un mismo entorno y para un mismo objetivo.

Sin embargo, cultura organizacional se puede confundir con **clima laboral** por lo tanto es importante tener presente que “Clima Laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta” (Champagnat., 2020), aunque son términos diferentes se relacionan entre si ya que es importante que una compañía cuente con un clima laboral acorde a lo que ellos quieren transmitir a sus empleados.

De esta manera es importante conocer los factores que pueden llegar afectar de manera negativa el clima laboral, como es el caso de las finanzas personales, definiéndose así las **finanzas personales** como

Una subdivisión de las finanzas tradicionales encargadas de analizar la adquisición y el uso de los recursos de tipo financieros por parte de los individuos, a nivel personal y

CLIMA LABORAL

familiar en definitiva, comprenden el estudio del dinero y el conjunto de decisiones que un individuo toma con dinero, incluyendo la inversión, el gasto y los ingresos. (Frederick, 2022)

Es decir, esto no solo incluye los ingresos y gastos recibidos o pagados, sino también las herramientas o productos financieros con los que cuenta el individuo.

Teniendo en cuenta los conceptos previos se puede deducir que una de las causas de un mal clima laboral sin duda es el **estrés financiero** “conociéndose este cómo la preocupación relacionada con el dinero. Este sentimiento es el resultado de la presión que se genera ante una situación económica poco favorable” (Pichincha, 2022), por lo tanto una de las principales causas del estrés financiero es el inadecuado manejo de las finanzas personales que puede desencadenar fricción entre compañeros y **comunicación no asertiva** “es la que no toma en cuenta los valores ni se empatizan los comunicadores; es decir, las personas se sienten alterados, no fluye la comunicación y el resultado es negativo” (Pinto, s.f.), dicha afectación puede generar **bajo rendimiento laboral** “se produce cuando la productividad del trabajador es inferior a la media estándar de sus compañeros o puesto de trabajo, en condiciones similares” (Gerencie, 2022) ocasionando de esta manera **baja productividad** “está asociada a la eficiencia y al tiempo: cuanto menos tiempo se invierta en lograr el resultado anhelado, mayor será el carácter productivo del sistema” (Gardey, 2023).

y mayor rotación de personal por las diferentes emociones que generan entre ellos mismos. Situación que un buen líder no puede descuidar para poder lograr sus principales objetivos dentro de la organización.

Todo lo anterior puede tener como principal consecuencia la **rotación del personal** “consiste en el número o porcentaje de trabajadores que abandonan una organización durante un periodo de tiempo determinado, usualmente a lo largo de un año” (Narvaez, s.f.), adicional existen otras

CLIMA LABORAL

consecuencias de la influencia entre finanzas personales y clima laboral, por lo que es importante tomar acciones pertinentes que permitan el mejoramiento de la cultura financiera de las personas.

CLIMA LABORAL

4.2 Marco Contextual

A continuación, se desplegarán varios estudios realizados a nivel Internacional, nacional y local, los cuales son referente contextual a la investigación en curso.

Ámbito Internacional

Según la encuesta reporte global Randstad workmonitor Q3 2018, la satisfacción laboral más alta fue en México con 82% de los empleados satisfechos, India con 81% y los Estados unidos 80% y los países con la satisfacción laboral más baja ocurrió en Japón 44% y Hong kong 46%¹, lo anterior probablemente se debió a las largas jornadas laborales y salarios que no compensan estas jornadas.

De acuerdo con el estudio Preparing for take-off, la cifra de rotación de personal a nivel mundial aumentó 23% entre el 2013 y el presente año. Una de las soluciones de mayor impacto es la mejora continua del clima laboral en las empresas.

El clima laboral es uno de los aspectos intangibles que más importan en las empresas, y también uno de los más descuidados. En el olvido de este aspecto se pueden desencadenar diversos problemas que, por su magnitud, repercuten en la productividad organizacional. Pero eso no es todo, ya que contar con un ambiente de trabajo inestable también provoca que los colaboradores deserten.

Ámbito Nacional

Por su arte, un estudio realizado en Colombia por la firma de consultoría especializada PLURUM, indicó que ocho (8) de cada diez (10) personas en Colombia están insatisfechas en su empleo. El 35% de la población laboral actual va a ser freelance en 2025, es decir, colaborar con

CLIMA LABORAL

un equipo de forma de dependencia. Esta proyección también se relaciona con un indicador alarmante de insatisfacción laboral, pues según un informe de la misma firma, los empleados que no se sienten a gusto llegan a 80%.

Cantera (1998) concibe la satisfacción laboral como una respuesta afectiva del empleado hacia diferentes aspectos de su trabajo. Una concepción más amplia del autor establece que

La satisfacción en el trabajo es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sean de tipo social, personal, económico o higiénico. En síntesis, el trabajador emitirá respuestas positivas hacia su trabajo cuando sus expectativas o necesidades en el campo laboral y personal sean satisfechas (Bellido & Silgado, 2008)

dado esto Spector (2002) señala que

son dos los enfoques que se han creado para abordar la satisfacción laboral estas son desde un enfoque general y otro de facetas. Un primer enfoque es el general que concibe la satisfacción laboral como una percepción única y general hacia el empleo. El segundo enfoque es el alternativo, consiste en atender a las facetas, es decir, a los diferentes aspectos que componen el empleo, como la remuneración (salario o prestaciones), las otras personas del empleo (supervisores o compañeros) las condiciones del empleo y la naturaleza del trabajo mismo. (Ruiz, 2010)

Con esto se ha identificado varias formas de conceptualizar el estrés laboral que han demostrado ser útiles para entender mejor un conjunto de fenómenos tan complejo. Entonces, todos los acercamientos que se han formulado son parciales y han olvidado aspectos relevantes.

CLIMA LABORAL

Por tanto, para obtener una visión más comprehensiva del estrés, es importante tener en cuenta varios modelos teóricos que lo aborden desde distintos ángulos.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Oede) y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), “Otro de los problemas que se han identificado en Colombia es que el total de horas laborales tiende a ser excesivo. En el país, el promedio de horas laborales trabajadas al año se sitúa en 2.150” (Montes, 2019)

También se hace necesario resaltar la importancia de relacionar la riqueza con el desarrollo integral del individuo. Esto hace énfasis en que el objetivo último no es ser rico, sino que se debe aprender a disfrutar lo que se tiene desde el amor, la generosidad y en armonía con las demás áreas de la vida.

Mediante la aplicación de 39 pruebas de inteligencia emocional, Nachtigall (2016) trata de desarrollar actitudes, creencias y conductas que permitan establecer una relación equilibrada, productiva y adecuada con el dinero; Concluye que

Ganar dinero, disfrutarlo, cultivar la salud, tener vínculos afectivos gratificantes y divertirse sanamente son los condimentos de una vida plena, próspera y rica de verdad. En consecuencia, las finanzas personales van más allá de un problema financiero, pues una buena gestión de nuestros recursos debe empezar por el diagnóstico de la condición particular de cada individuo, en aspectos como situación familiar, nivel de ingresos y gastos, deseos de formación, trayectoria profesional, situación laboral, sueños, expectativas futuras y proyecto de vida, entre otros. Una buena educación financiera, como complemento a la educación formal,

CLIMA LABORAL

contribuye a disminuir la inequidad en la distribución de la riqueza que tanto afecta a la humanidad. (Villada, Lopez, & Muñoz, 2018)

Ámbito Local

Las organizaciones en Medellín con un Ambiente Laboral sobresaliente, la probabilidad promedio de que un colaborador esté trabajando a término indefinido es 19% más alta que en las restantes; la de trabajar con personas que tienen más de 4 años de antigüedad es 22% mayor y hacerlo con personas que tienen un posgrado es 62% más elevada. (Work, 2022).

Dado lo anterior se puede decir que las empresas de la ciudad de Medellín cuentan con buen ambiente laboral, sin embargo, en ocasiones hay excepciones y dicho clima se puede ver afectado y esto se puede presentar en gran parte por factores externos, teniendo en cuenta que “En términos socioeconómicos, según el CNPV del DANE, Medellín presentaba un 5,23% de la población con Necesidades Básicas Insatisfechas -NBI-, siendo el componente de dependencia económica el de mayor rezago. La incidencia de la pobreza monetaria aumentó 8,5p, ubicándose en 32,9%” (Hacienda, 2021), como se puede observar en el apartado anterior la incidencia de la pobreza monetaria aumento, por lo tanto la población tiende a tener mayores dificultades en la satisfacción de necesidades básicas y esto puede generar estrés y ansiedad que se puede ver reflejado en el ambiente laboral considerando que es en el trabajo donde se esta la mayor parte del tiempo.

Continuando con el tema de las finanzas personales, una investigación del tecnológico de Antioquia nos indica que

CLIMA LABORAL

El endeudamiento es más común en los estratos 1 al 3 del sur de la ciudad, de igual manera, las personas que tienen créditos actualmente, en su mayoría no conocen ni entienden el valor y concepto de las tasas de interés canceladas por sus créditos y la cuota de pago mensual es pactada en su mayoría por la capacidad de pago de cada persona y no por el valor de sus intereses (Garcia, Hernandez, & Munera, 2018).

Adicional también indican que

Entre las personas que devengan más de un SMMLV al mes, es más frecuente tener un crédito activo, tal vez por mayor capacidad de pago, aunque es más común pactar el crédito a 24 meses o más, esto incrementa el valor de los intereses y por esta razón el valor final del producto o servicio (Garcia, Hernandez, & Munera, 2018)

Según lo anterior se puede decir que las personas en Medellín tienen el hábito de adquirir créditos sin tener una adecuada información o conocimiento financiero, sin embargo, también se podría decir que las personas acuden a los créditos para subsanar gastos de su vida cotidiana.

Lo anterior considerando que

Se toma el endeudamiento en la ciudad como un hábito cultural, teniendo en cuenta que las experiencias de escases de dinero, no han sido suficientes para crear un ambiente de educación y planificación financiera que permita a las familias o empleados controlar sus ingresos y egresos de una manera equilibrada (Garcia, Hernandez, & Munera, 2018)

CLIMA LABORAL

4.3 Marco Legal

El clima laboral en una organización se puede ver afectado por diferentes factores, entre ellos las situaciones o problemas personales, pero la importancia de un buen ambiente laboral va más allá de generar o no productividad, tener un ambiente de trabajo tenso y conflictivo pueden generar enfermedades mentales tales como ansiedad y estrés.

Ámbito Nacional

La ley 1010 del 2006 “tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública” (Publica, s.f.) sin embargo hay que tener presente que acoso laboral según el artículo 2 de la anterior ley se define:

como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Publica, s.f.)

Según lo anterior hay que tener presente que no todo suceso que genere mal clima laboral se puede catalogar como acoso laboral, sin embargo, es importante mencionar que la empresa debe brindar estrategias y recursos para evitar acoso laboral como se manifiesta en el artículo 14 de la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008 “se contempla como medida preventiva de acoso laboral, conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento preventivo interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral” (Herrera, 2021) de igual manera la resolución 2764 del 2022 establece que las empresas deben

CLIMA LABORAL

“identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanente la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo” (trabajo, 2022)

Sin embargo el ambiente laboral de una empresa se puede ver afectado por problemas personales, entre ellos el factor económico, dado que actualmente en Colombia no hay leyes que regulen las finanzas personales como un tema de importancia en los hogares colombianos, sin embargo el congreso de la república en el proyecto de ley 166-21 artículo 1 decreta que se debe “promover la educación financiera de todos los ciudadanos, con enfoque especial en emprendedores y/o empresarios de los diferentes sectores del país; la inclusión de los jóvenes; el fomento de habilidades, conocimientos y buenas prácticas sobre finanzas” (Colombia, 2021) igualmente en el artículo 3 de este mismo proyecto de ley se indica que de forma anual “ se desarrollaran actividades virtuales o presenciales por parte del gobierno nacional y las entidades competentes, relacionadas con temáticas asociadas al ahorro, uso correcto de dinero, gestión de riesgos y promoción de los derechos financieros” (Colombia, 2021), con el fin de ir educando y brindando herramientas útiles para el manejo del dinero, de igual manera con lo establecido por el congreso se podría decir que actualmente en Colombia se le esta dando mayor visibilidad e importancia al tema de cultura financiera dado que se ha ido comprobando, el poco conocimiento que tienen las personas sobre finanzas y de la relevancia que tiene este aspecto en las relaciones interpersonales .

Ámbito Internacional

Continuando con el tema de investigación, Colombia no es el único afectado por las finanzas personales, México dentro de su ley de educación en el artículo 7 hace referencia al ahorro, “Fomentar actitudes solidarias y positivas hacia el trabajo, el ahorro y el bienestar general” (Union, s.f.) igualmente Chile modifico el numeral 2 del artículo 30 de la ley 20370 (Ley de educación) donde se establece que “Conocer y aplicar conceptos y técnicas financieras básicas, así como

CLIMA LABORAL

desarrollar actitudes, conductas y prácticas que favorezcan la toma de decisiones ciudadanas y le permitan ejercer acciones eficaces para mejorar su bienestar económico, personal y familiar” (Chile, 2018) esta ley busca incorporar en el nivel de enseñanza media contenidos de educación financiera básica.

Al igual que México y Chile, Argentina creó un plan nacional de educación financiera el cual pretende

Empoderar a la población en condiciones de vulnerabilidad, para que conozca sus derechos como consumidores financieros, los riesgos del sobreendeudamiento y las ventajas de la planificación financiera, entre otras cosas, es una deuda pendiente que resulta crucial saldar, a la hora de promover el bienestar general de toda la sociedad y empoderarla para una toma de decisiones consciente y racional (Argentina, 2022)

Actualmente y con la evolución de la economía los países le dan más visibilidad a la importancia de que la población sepa distribuir sus ingresos, sus gastos y sobre todo el ahorro.

Igualmente los países también han venido mejorando en la regulación sobre clima laboral desde la perspectiva psicosocial como en el caso de México que con la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018, establece que las empresas deben “ identificar factores de riesgo psicosocial en el trabajo-análisis y prevención” (Bañales, 2019) esta política busca detectar aquellas personas con problemas derivados del estrés.

CAPÍTULO III

5 Diseño Metodológico

5.1 Línea de investigación institucional

Una línea de investigación es un enfoque que abarca conocimientos, inquietudes, prácticas y perspectivas de análisis que permitan el desarrollo de proyectos y productos construidos de manera sistemática alrededor de un tema de estudio.

En la CORPORACION MINUTO DE DIOS se centra principalmente en la docencia, Pero también se aborda la investigación como el puente entre teoría y práctica para generar conocimiento que contribuya a transformar el entorno y a los actores que intervienen en el proceso investigativo, su conocimiento, actitudes, aptitudes y comportamientos.

Sin embargo, es importante mencionar que esta investigación se enfocara en la gestión social, participación y desarrollo comunitario, dado que desde esta línea se abordan temas tales como la economía solidaria, microfinanzas, desarrollo organizacional y gestión de calidad.

5.2 Eje temático

Como se menciona anteriormente el eje temático de la investigación Influencia de las finanzas personales en el clima laboral de Fruver Mega campo, estará enfocada en la línea de investigación gestión social, participación y desarrollo comunitario, teniendo en cuenta que la gestión de los futuros posibles, la participación y el desarrollo comunitario son centrales dentro del proyecto educativo institucional de UNIMINUTO, dentro de esta línea se han tratado temas tales como la “coproducción de conocimiento con las comunidades, la participación activa de estas en la búsqueda y construcción de las soluciones a los problemas que confrontan, la gestión social del desarrollo, el empoderamiento de las comunidades de base” (UNIMINUTO, s.f.)

CLIMA LABORAL

De igual manera en las investigaciones llevadas a cabo dentro de esta línea se han tratado diferentes temas entre ellos está la economía solidaria, microfinanzas, desarrollo organizacional y gestión de calidad.

5.3 Enfoque de investigación y paradigma investigativo

La investigación se realizará bajo el enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) En cuanto al enfoque cualitativo la información se recolectará por medio de entrevistas, comprendiendo la importancia de interactuar directamente con las personas y así lograr una percepción más amplia de los conceptos y de la información que se desea recolectar para cumplir con los objetivos de la investigación y así lograr descubrir si efectivamente hay una influencia entre las finanzas personales y el clima laboral.

Por medio del enfoque cuantitativo se pretende extraer la información por medio de encuestas, las cuales se analizarán para identificar con exactitud las respuestas que mas se repiten y así lograr darle respuesta al planteamiento del problema.

Por ultimo y para darle mayor seguridad a la investigación se pretende complementar con fuentes secundarias, que respalden dicha investigación.

5.4 Diseño (experimental, no experimental)

La investigación experimental es uno de los métodos de investigación cuantitativa principales.

Una verdadera investigación experimental se considera exitosa sólo cuando el investigador confirma que un cambio en la variable dependiente se debe a la manipulación de la variable independiente.

CLIMA LABORAL

Es importante para una investigación tipo experimental establecer la causa y el efecto de un fenómeno, lo que significa que debe ser claro que los efectos observados en un experimento se deben a la causa.

En este caso nuestra investigación es basada en el diseño experimental, ya que usamos la herramienta “encuesta”, que nos permitió conocer información importante sobre lo que se requería en la empresa FRUVER MEGA CAMPO.

5.4.1 Alcance (exploratorio, descriptivo, correlacional, explicativo)

El alcance definido para esta investigación es correlacional, dado que su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico.

En esta investigación nuestras dos protagonistas son FINANZAS PERSONALES y CLIMA LABORAL. Las cuales abordan una conexión o relación directa dentro de una organización.

5.4.1.1 Población

La investigación se realizará con los 26 colaboradores que componen las dos sedes de Fruver Mega Campo, dichos colaboradores se encuentran distribuidos en el área operativa y el área administrativa de la empresa.

5.4.1.2 Tamaño de muestra

La investigación se realizó con herramientas basadas en la encuesta, de las cuales respondieron 16 colaboradores de 26 que hay en total, y 6 en la entrevista, significa que tuvimos mas del 51% de la población, dato que genero confianza y credibilidad al momento de nuestro análisis estadístico. Lo que nos permitió calcular frecuencias, porcentajes y realizar conclusiones según nuestros objetivos.

CLIMA LABORAL

5.4.1.3 Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos.

La investigación requiere de información primaria y secundaria para la obtención de datos que permitirán el análisis para dar respuesta a la problemática planteada, se utilizaron material documental y fuentes bibliográficas que sirvieron como marco referencial para darle solidez a la investigación, de igual manera se utilizaron la encuesta y la entrevista como técnica empleada para la recolección de la información, la encuesta se realizó por medio de un cuestionario que constaba de preguntas cerradas con diferentes opciones de respuestas y de esta forma lograr recolectar la experiencia personal de cada colaborador, por otro lado para la entrevista se utilizó un formato de 6 preguntas con las cuales se busca complementar la información recolectada en la encuesta y así darle más validez a la investigación.

5.4.1.4 Análisis y tratamiento de datos

Según la ley 1581 de 2012 “ Los principios sobre protección de datos serán aplicables a todas las bases de datos, incluidas las exceptuadas en el presente artículo, con los límites dispuestos en la presente ley y sin reñir con los datos que tienen características de estar amparados por la reserva legal” (Publica, funcionpublica.gov.co, 2012)

De igualmente se establece que “Todos los tratamientos de datos personales se deben realizar bajo los principios de confidencialidad, necesidad, temporalidad y siendo empleados únicamente en las finalidades para las que fueron recogidos, sin que puedan ser empleados para finalidades posteriores o diferentes” (Colombia U. E., s.f.) es decir la información recolectada en esta investigación será utilizada exclusivamente para fines académicos.

El análisis de los datos puede decirse que es descriptivo, pues se toman, analizan y se representan datos, utilizando métodos numéricos y gráficos que resuman y presenten la

CLIMA LABORAL

información de los datos capturados en la investigación. Además, es inferencial pues se efectúan conclusiones sobre los mismos.

5.4.1.5 Plan de acción del proyecto

Objetivos específicos	Actividades	Técnicas de investigación	Fundamentos de investigación	Resultados
Conocer cuáles son los factores que afectan las finanzas personales de los colaboradores para la identificación de su influencia con el clima laboral de Fruver Mega campo.	Se le realizara según el tamaño de la muestra a cada colaborador de la empresa una encuesta y entrevista de finanzas personales y clima laboral para conocer como es el manejo que les dan los empleados a sus finanzas personales.	Encuestas y Entrevistas.	Área de recursos humanos y grupo focal.	Documento con resultados, discusiones y herramientas a utilizar para su ejecución.
Evaluar como perciben el clima laboral los colaboradores de Fruver Mega campo para darle solución al problema de investigación.	Se le realizara según el tamaño de la muestra a cada colaborador de la empresa una encuesta y entrevista de finanzas personales y clima laboral para lograr evaluar como es el ambiente laboral en Fruver Mega Campo. Por medio del análisis de los			
Identificar la posible relación entre las finanzas personales y	resultados obtenidos en la encuesta y entrevista realizadas, se			

CLIMA LABORAL

<p>el clima laboral de FruverMega Campo, para mejorar el ambiente laborar de la empresa y las finanzas de los colaboradores.</p>	<p>identificará la relación existente entre las finanzas personales y el clima laboral de Fruver Mega Campo.</p>			
<p>Implementar herramientas que permitan un buen manejo de las finanzas personales para que los colaboradores de Fruver Mega campo disminuyan la mala actitud en su labor.</p>	<p>Por medio de capacitaciones se instruirá al colaborador para que de manera voluntaria adapte un mejor manejo de sus recursos económicos. De igual manera se brindará herramientas de apoyo con el fin de complementar el objetivo.</p>	<p>Encuestas y Entrevistas.</p>	<p>Área de recursos humanos y grupo focal</p>	<p>Documento con resultados, discusiones y herramientas a utilizar para su ejecución</p>

Tabla 1 plan de acción

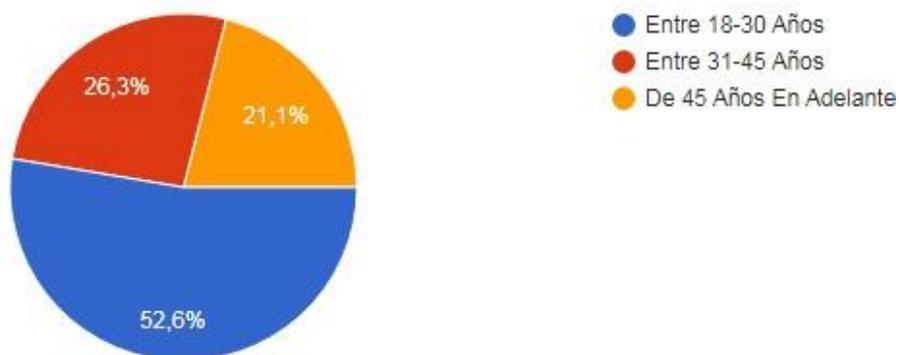
CAPÍTULO IV

6 Resultados y Discusiones

A continuación, se mostrarán los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada a 19 trabajadores de FRUVER MEGA CAMPO en Medellín., con el fin de obtener información cuantitativa que nos permita concluir si existe o no influencia de las finanzas personales y el clima laboral.

Por favor indique el rango de su edad

19 respuestas

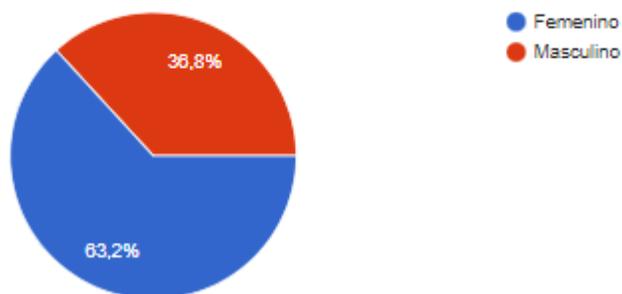
**Ilustración 1** Respuesta rango de edad, encuesta

Según la primera pregunta de la encuesta realizada sobre el rango de edad de los empleados de la empresa, se observa que el 52.6% de la población encuestada se encuentra entre los 18 a 30 años de edad, es decir, la mayoría de esta población es relativamente joven; luego nos muestra que el 26.3% de los colaboradores oscilan entre los 31 a 45 años de edad, etapa en la cual los seres humanos inician a tener comportamientos más responsables y maduros.

CLIMA LABORAL

Genero

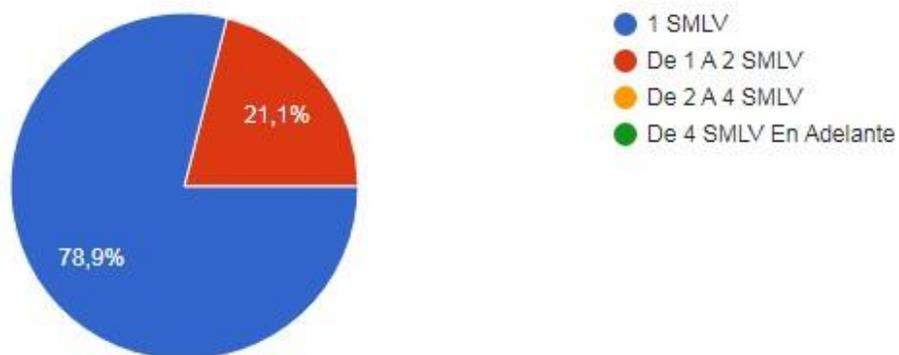
19 respuestas

**Ilustración 2** Respuesta de Genero, Encuesta

De los 19 encuestados se puede evidenciar que el 64,2% corresponden al genero femenino y el 36,8% al género masculino.

Por Favor Indique Cuanto Son Sus Ingresos Mensuales

19 respuestas

**Ilustración 3** Respuesta ingresos mensuales, Encuesta

Para la segunda pregunta la cual corresponde a los ingresos mensuales de cada colaborador, se refleja con claridad que la mayoría (78,9%) de estos ganan un SMLV

CLIMA LABORAL

(1.160.000), y que solo el 21,1% esta sobre los dos SMLV, es decir, el 78,9% de los colaboradores subsisten con este ingreso, cubriendo solo las necesidades básicas del hogar.

¿Su Salario Le Es Suficiente Para Cubrir Sus Necesidades Básicas?

19 respuestas

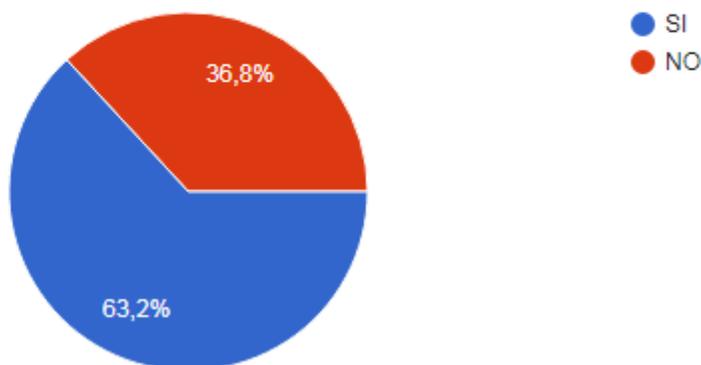


Ilustración 4 Respuesta Necesidades Básicas, Encuesta

De esta manera abordamos la tercera pregunta, donde se confirma que, el 63,2% de los colaboradores indican que su salario es suficiente para cubrir sus necesidades básicas, sin embargo, se puede considerar que su economía no abastece todo lo que el ser humano implica, como actividades de ocio y entretenimiento, las cuales son fundamentales para un bienestar de vida saludable.

¿Debe Pedir Dinero Prestado Antes De Que Termine La Quincena?

19 respuestas

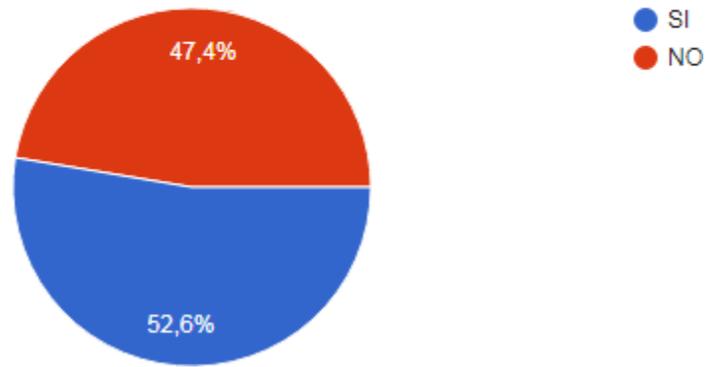


Ilustración 5 Respuesta dinero prestado, Encuesta

Según el 52,6% de los encuestados, para ellos es necesario pedir dinero prestado antes de la finalización de las quincenas, es decir, su salario les es suficiente para cubrir sus necesidades de primera mano, pero se confirma que, si es necesario para cada uno realizar dichas actividades de entretenimiento, y que para esta no es suficiente lo que reciben mensualmente, y deben acudir a préstamos y créditos informales donde se cobra un interés alto, lo que genera que al final se pague el doble del capital prestado.

¿Es La Única Persona Que Genera Ingresos En Su Hogar?

19 respuestas

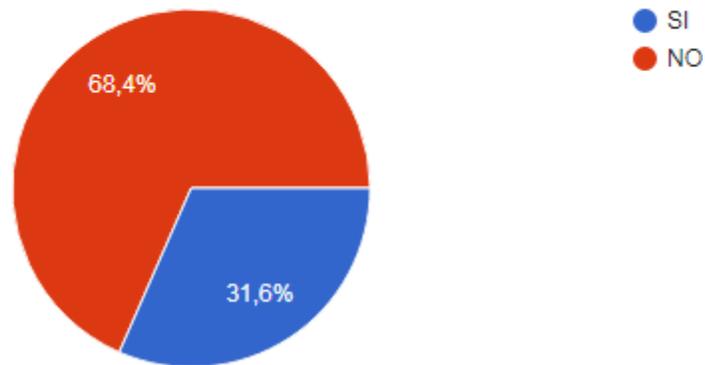


Ilustración 6 Respuesta ingresos en su hogar, Encuesta

En esta quinta pregunta se refleja que, el 31,6% de los colaboradores de FRUVER MEGA CAMPO, son las únicas personas que generan ingresos en sus hogares, si bien es una minoría, las herramientas y estrategias para el mejoramiento de la cultura financiera se debe enfocar principalmente en estas personas para que estos hogares puedan tener mejor calidad de vida.

¿Se Estresa Fácilmente Cuando Tiene Problemas Económicos?

19 respuestas

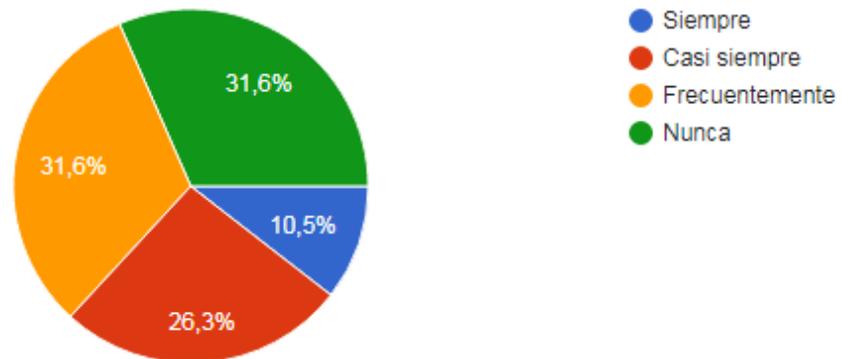


Ilustración 7 Respuesta Problemas económicos, Encuesta

En este apartado sumando las respuestas de siempre (10,5%), casi siempre (26,3%) y frecuentemente (31,6%) se puede evidenciar que el 68,4% de los colaboradores se estresan fácilmente cuando tienen dificultades económicas, es decir, el hecho de tener problemas financieros puede ocasionar estrés y diversas emociones que pueden afectar el entorno laboral, personal y social.

¿Ha Tenido Dificultades En Su Trabajo Por Problemas Económicos?

19 respuestas

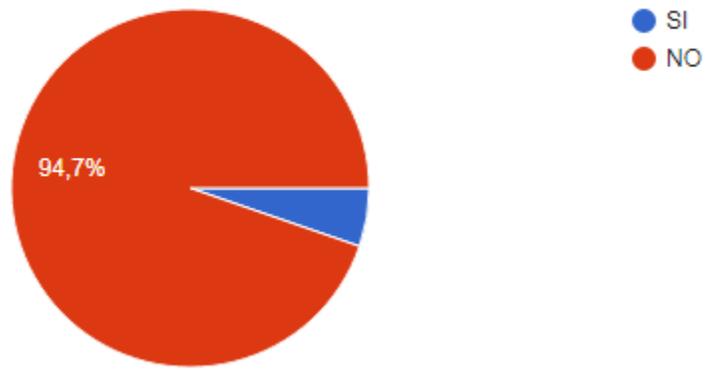


Ilustración 8 Respuesta problemas económicos en el trabajo, Encuesta

El 94,7% de los encuestados indicaron que no ha tenido dificultades en su trabajo por problemas económicos, lo que nos indica que, si bien los colaboradores han presentado situaciones financieras negativas, no han involucrado esta situación en su entorno laboral.

¿Considera Que Tiene Buenas Finanzas Personales?

19 respuestas

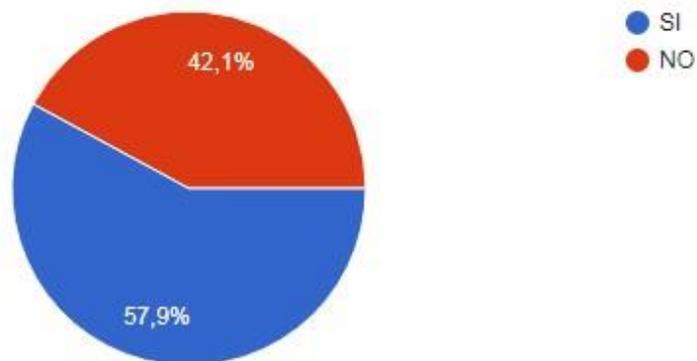


Ilustración 9 Respuesta Buenas finanzas personales, encuesta

CLIMA LABORAL

De los encuestados el 57,9% considera que tiene buenas finanzas personales, sin embargo, se resalta que el 42,1% no las tiene, lo que indica que, si es necesaria las capacitaciones y herramientas sobre cómo manejar las finanzas personales de una manera adecuada y responsable y así garantizar que el 100% de la población de FRUVER MEGA CAMPO, cuente con una adecuada cultura financiera.

¿Considera Que Las Finanzas Personales Afecta El Clima Laboral En Fruver Mega Campo?

19 respuestas

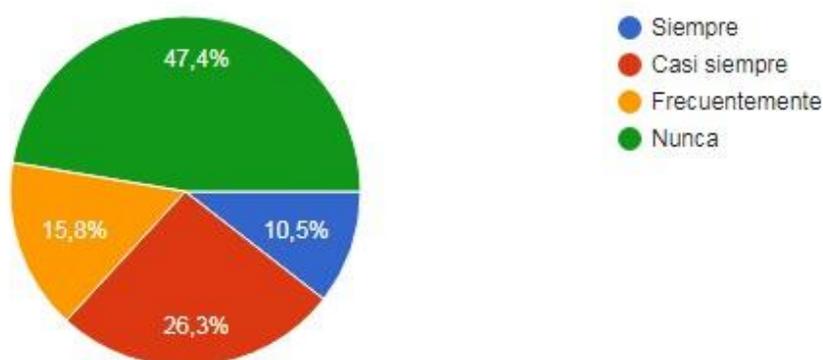


Ilustración 10 Respuesta Finanzas y clima laboral, Encuesta

Al responder esta pregunta, el 52,6% (siempre, casi siempre y frecuentemente) afirma que las finanzas personales si afectan el clima laboral en FRUVER MEGA CAMPO, sin embargo, el 47,4% indican que no afecta; es decir que en este aspecto las opiniones están un tanto divididas aproximadamente en un 50% 50% lo que no permite tener una claridad objetiva, dado que en unos se puede ver mas afectado que en otras.

¿Cómo Es El Clima Laboral En Fruver Mega Campo?

19 respuestas

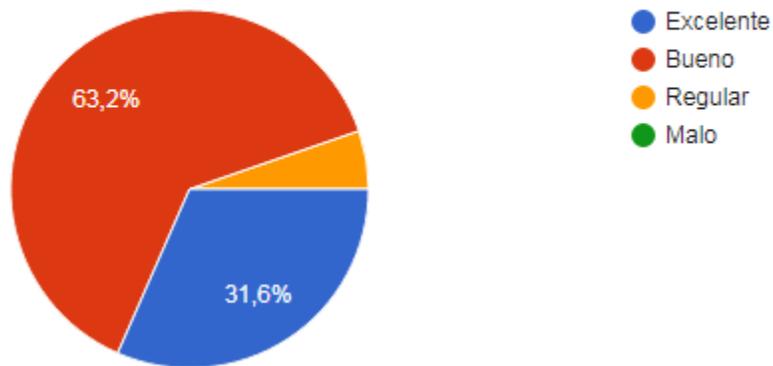


Ilustración 11 Respuesta de clima Laboral, encuesta

Según la pregunta anterior, el 63,2% indica que el clima laboral en la empresa es bueno y el 31,6% respondió que es excelente. Lo cual nos indica, que a pesar de lo que se evidencia en las anteriores preguntas, los colaboradores mantienen buenas relaciones interpersonales entre ellos, generando que FRUVER MEGA CAMPO tenga un buen clima laboral.

¿Considera Que Sería Útil Recibir Información Sobre Finanzas Personales?

19 respuestas

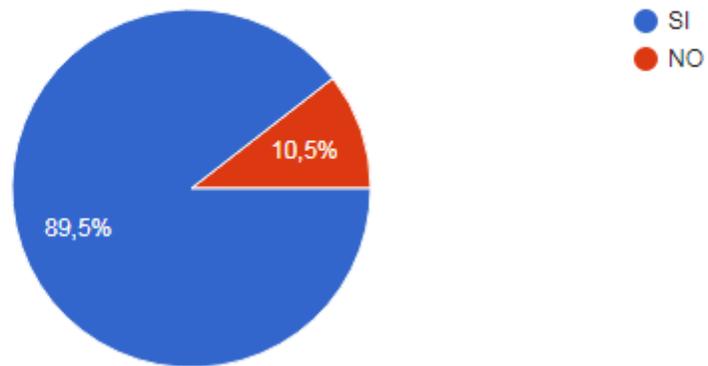


Ilustración 12 Respuesta información sobre finanzas, encuesta

En la anterior pregunta se evidencia que el 89,5% de los encuestados les sería útil recibir información sobre finanzas personales, lo que permite evidenciar un interés importante y significativo por el tema.

¿Se Han Presentado Inconvenientes Entre Compañeros Por Dinero?

19 respuestas

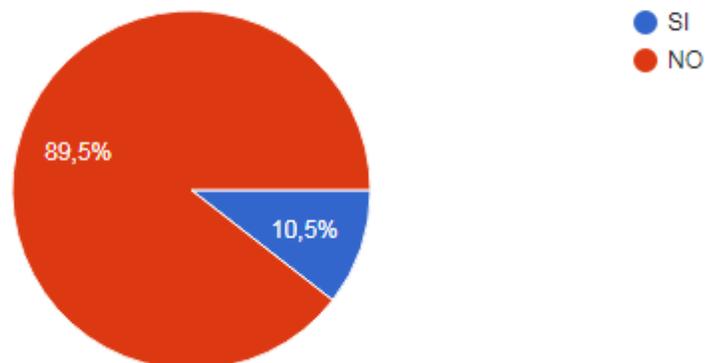


Ilustración 13 Respuesta por inconvenientes por dinero, encuesta

CLIMA LABORAL

El 89,5% de los encuestados responde que no han tenido dificultades entre ellos por problemas financieros, lo que confirma lo indicado en la anterior pregunta, donde se evidencia que existe un buen clima laboral y buena relación interpersonal entre compañeros

¿Sus Egresos Superan Sus Ingresos?

19 respuestas

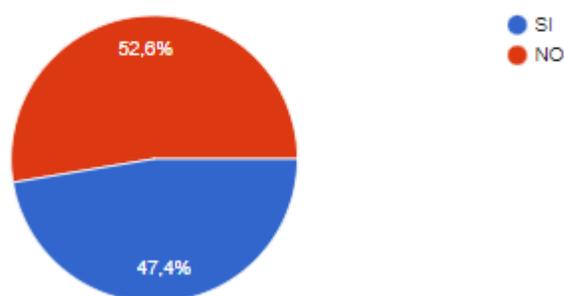


Ilustración 14 Respuesta Egresos Vs ingresos, encuesta

Según esta pregunta, el 52,6% de los empleados dicen que sus egresos no superan sus ingresos, sin embargo, notamos que el 47,4% (lo cual no es mucha diferencia) afirman que sus gastos si superan sus ingresos. Esta sería una razón importante para brindarles las estrategias y herramientas que desconocen sobre el manejo de las finanzas personales y así tener un equilibrio económico en sus hogares.

Según la información recolectada por medio de encuestas y entrevistas se evidencia que no hay una mayor influencia con las finanzas personales y clima laboral en FRUVER MEGA CAMPO, dado que si bien los colaboradores presentan dificultades financieras, que les genera estrés, no las transmiten en su entorno laboral, evitando conflictos internos que generen un mal ambiente laboral y baja productividad.

CLIMA LABORAL

Entrevistas

Con el fin de llevar a cabo el enfoque cualitativo de esta investigación se realizaron 4 entrevistas, con el fin de tener información más amplia, que permitirá concluir si existe una influencia de las finanzas personales en el clima del Fruver Mega campo.

A continuación, se relacionan las respuestas

Entrevista

Empleado 1:

Nombre: Kevin Alfonso Plata Chávez

Edad: 30 años

Tiempo laborado: 1 año

Empleado 2:

Nombre: Dania Gabriela Montesino

Edad: 24 años

Tiempo laborado: 6 meses

Empleado 3:

Nombre: José miguel Escalante Cardoso

Edad: 20 años

Sexo: masculino

Tiempo laborado: 8 meses

CLIMA LABORAL

Empleado 4:

Nombre completo: Liz Karina plata Chávez

Edad: 28 años

Sexo: femenino

Tiempo en la empresa: un año

➤ **¿Cumple la empresa Fruver Mega campo sus expectativas salariales?**

Respuestas:

Empleado 1: si claro, con el sueldo cubro los gastos en mi hogar, que me alcanza para el sustento de a comida, para el colegio de los niños y demás

Empleado 2: No, porque solo gano el mínimo y esto muchas veces no me alcanza para suplir mis necesidades.

Empleado 3: En este momento, no cumple mis expectativas, porque me gustaría tener como un aumento que me permita cumplir mis necesidades básicas.

Empleado 4: No, no las cumple porque siento que los ingresos que estoy obteniendo de mi actividad laboral no supera o no cubre todos los gastos que tengo mensualmente.

En esta pregunta los empleados tuvieron percepciones y opiniones diferentes, dado que 3 de ellos respondieron que no le era suficiente su salario y una de ellas respondió que si, en este aspecto se puede considerar diferentes impactos, como por ejemplo la cantidad de obligaciones que tiene cada empleado.

➤ **¿Cuándo usted escucha hablar de finanzas personales con que lo relaciona?**

Empleado 1: Son como administrar el dinero que entra diario o mensual a mi independencia

Empleado 2: Lo relaciono con aprender a manejar mis ingresos y gastos

Empleado 3: Lo relaciono con mis ingresos y a que van destinados mis gastos

CLIMA LABORAL

Empleado 4: cuando uste escucha hablar de finanzas personales, con que lo relaciona: con los ingresos que tengo y como los distribuyo.

Con la respuesta a esta pregunta se percibe que, si bien todos tienen un concepto o una idea relacionada a lo que son las finanzas personales, se puede notar que el conocimiento sobre dicho tema no es muy amplio y que es necesario ampliar dicha información.

➤ **¿Es para usted importante realizar ahorros mensuales? ¿Su capacidad de ingresos le permite realizar esta acción?**

Empleado 1: Ahorro no me da por el SMLV, en Colombia no alcanza para ahorrar mensual dado que todo está muy caro

Empleado 2: Para mí es importante poder ahorrar, pero mi capacidad de ingresos no me permite realizar ahorros

Empleado 3: Para mí sí es importante tener un ahorro, pero en estos momentos mi salario no cumple esa función

Empleado 4: Si es importante para mí realizar ahorros mensuales, pero los ingresos que estoy obteniendo actualmente, no me permiten realizar esta actividad.

El ahorro es un factor fundamental a la hora de tener una buena cultura financiera, sin embargo, los colaboradores encuestados coinciden en que no les da para ahorrar, si bien su salario les puede ayudar a cubrir sus necesidades no les permite ahorrar o cubrir necesidades de esparcimiento y ocio.

CLIMA LABORAL

- **¿Siente que es necesario trabajar Horas extras en su empresa para suplir sus necesidades?**

Empleado 1: si claro, las horas extras sumadas mensual o semanalmente ayudan para cubrir gastos extras que salgan en el mes

Empleado 2: Para mí es indispensable ya que esto representa otros ingresos para suplir gastos

Empleado 3: Yo digo que si es necesaria porque ayuda a tener un ingreso aparte de un salario mensual.

Empleado 4: Claro que sí, es indispensable trabajar horas extras, para poder cubrir un poco más los gastos que tengo.

Se puede evidenciar que los colaboradores consideran necesario realizar horas extras como una fuente de ingresos que les permite cubrir sus necesidades, sin embargo, el hecho de trabajar más de las horas establecidas puede generar agotamiento que desencadena enfermedades laborales o generales.

- **¿Como es la relación interpersonal con sus compañeros, y de qué manera se puede ver afectada?**

Empleado 1: Es buena, tenemos confianza, nos cubrimos los turnos y así y se puede ver afectada cuando pedimos permisos y se los dan más a unos que a otros

Empleado 2: Muchas Veces se puede ver afectada ya que en ocasiones llegamos malgeniados como resultado de la falta de dinero o de problemas personales.

Empleado 3: La relación la mayor parte del tiempo es muy buna pro a veces se puede ver afectada al yo prestarles plata a mis compañeros y que se demoren o en algunos casos no me paguen

Empleado 4: Es buena, pero siempre hay conflictos por diferentes motivos, uno de estos es por relacionar problemas personales con laborales.

CLIMA LABORAL

Tener buenas relaciones interpersonales es fundamental para el bienestar emocional y mental de las personas. La conexión con los demás es una necesidad humana básica, y es a través de las relaciones interpersonales que podemos satisfacer esta necesidad. Notamos en la empresa que este no es un problema de alta escala y que se puede llevar a una mejor calidad de comunicación.

➤ **¿Cree usted que la empresa debería enseñarle herramientas de finanzas personales?**

Empleado 1: sí, pero con el SMLV no da para eso, lo que ganamos se va, pero si debería darnos charlas sobre eso

Empleado 2: Si, sería muy beneficioso para nosotros aprender a manejar nuestro dinero

Empleado 3: Yo digo que sí, porque ayudaría mucho saber cómo manejar la plata y en que gastarla.

Empleado 4: Claro que sí, sería un excelente bienestar que la empresa puede brindarle a nosotros los empleados para tener un mejor manejo de finanzas personales.

Tener herramientas de finanzas personales es muy importante porque permite tener un control más efectivo del dinero y, por lo tanto, tomar decisiones financieras más informadas y acertadas. Los colaboradores de Fruver Mega como tienen claridad en lo importante es que es tener este tipo de herramientas y direcciones acerca del tema al igual la empresa tendría un beneficio total para tenerlos más concentrados y que puedan realizar sus actividades de la mejor manera. Como conclusión a las entrevistas realizadas a miembros operativos de Fruver Mega Campo, tener buenas relaciones interpersonales es muy importante para el bienestar emocional y mental, así como para nuestra vida social y laboral. Es importante dedicar tiempo y esfuerzo a desarrollar habilidades sociales efectivas para poder establecer y mantener relaciones saludables y positivas con los demás. Actividad que dentro de la empresa no se dificulta.

CLIMA LABORAL

De igual manera, tener herramientas de finanzas personales permite tomar decisiones más informadas sobre nuestro dinero y aumenta la capacidad de gestionar finanzas personales de manera efectiva. Esto puede ayudar a alcanzar metas financieras, reducir la ansiedad y el estrés financiero, y mejorar la calidad de vida en general.

- **Conocer cuáles son los factores que afectan las finanzas personales de los colaboradores para la identificación de su influencia con el clima laboral de Fruver Mega campo.**

Inicialmente se logra evidenciar que los colaboradores de Fruver Mega campo devengan el SMLV y si bien este salario les cubre las necesidades básicas no es suficiente para tiempo de ocio y esparcimiento y esto teniendo en cuenta las necesidades básicas expuestas por Maslow el tiempo de afiliación es fundamental para el desarrollo humano, de igual manera los encuestados indicaron que el salario tampoco les da para realizar un ahorro para necesidades o metas futuras y que al finalizar la quincena deben acceder a préstamos para terminar de cubrir las necesidades personales, por lo tanto se puede indicar que hay cierto factores que afectan las finanzas de los colaboradores de Fruver Mega campo.

- **Evaluar como perciben el clima laboral los colaboradores de Fruver Mega campo para darle solución al problema de investigación.**

Los colaboradores de Fruver Mega campo manifiestan que el clima laboral es positivo y bueno, sin embargo, el 52,6% afirma que las finanzas personales si afectan el clima laboral en la empresa, dado que los compañeros llegan estresados y con una actitud diferente, pero a pesar de esta situación también manifiestan que nunca han tenido problemas entre compañeros por este factor, igualmente indican que si han tenido conflictos entre ellos por factores ajenos al trabajo.

CLIMA LABORAL

- **Identificar la posible relación entre las finanzas personales y el clima laboral de Fruver Mega Campo, para mejorar el ambiente laborar de la empresa y las finanzas de los colaboradores.**

Según la información arrojada por las encuestas y entrevistas realizadas a los colaboradores de Fruver Mega Campo, es evidente la relación que existe entre estas dos variables dentro de la organización, ya que el clima laboral se refiere al ambiente, la cultura y las condiciones en las que las personas trabajan en una organización. Puede incluir elementos como la relación con los compañeros de trabajo, la comunicación, el liderazgo, la satisfacción laboral y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Por otro lado, las finanzas personales se refieren a cómo gestionas tus recursos económicos, como tus ingresos, gastos, ahorros e inversiones. Ingresos que se derivan de la labor que se realiza diaria en la empresa.

- **Implementar herramientas que permitan un buen manejo de las finanzas personales para que los colaboradores de Fruver Mega campo disminuyan la mala actitud en su labor.**

Si bien es cierto que directamente la situación financiera de los colaboradores no influye de manera negativa en su relación de compañerismo, podemos concluir que al proporcionar herramientas que ayuden a los empleados a gestionar sus finanzas personales, las empresas pueden contribuir al bienestar general de sus trabajadores. El estrés financiero puede afectar negativamente la productividad, la salud y la moral de los empleados. Al brindarles herramientas y recursos para administrar mejor su dinero, se promueve un ambiente laboral más saludable y equilibrado. Las empresas que se preocupan por el bienestar financiero de sus empleados suelen ser más atractivas para los posibles candidatos y pueden retener mejor a su talento existente. Los empleados valoran a las organizaciones que les brindan apoyo más allá del salario, y tener herramientas para

CLIMA LABORAL

administrar sus finanzas personales puede ser un beneficio adicional que atraiga y retenga a profesionales calificados.

CAPÍTULO V

7 Conclusiones y/o recomendaciones

En conclusión, las finanzas personales y el clima laboral son dos aspectos importantes de nuestra vida que están estrechamente relacionados y que tienen un impacto significativo en nuestra calidad de vida. Es fundamental abordar ambos aspectos de manera integral para lograr una vida equilibrada y satisfactoria.

En cuanto a las finanzas personales, la educación financiera y la gestión efectiva del dinero son herramientas clave para alcanzar nuestras metas financieras y reducir el estrés financiero. Al mismo tiempo, un clima laboral positivo, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo pueden mejorar nuestra salud emocional y mental, y aumentar nuestra motivación y productividad en el trabajo.

Por lo tanto, es importante reconocer la interconexión entre estos dos aspectos y tomar medidas para mejorarlos en conjunto. La promoción de un clima laboral saludable y la gestión efectiva de nuestras finanzas personales pueden ayudarnos a alcanzar una vida equilibrada y satisfactoria.

Para mejorar nuestro clima laboral, es importante fomentar un ambiente de trabajo positivo, en el que se promueva la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y se reconozca el esfuerzo y la contribución de cada uno. Esto no solo mejorará nuestro bienestar emocional y mental, sino que también aumentará nuestra motivación y productividad en el trabajo.

CLIMA LABORAL

Recomendaciones

- Según los resultados de esta investigación, se sugiere a FRUVER MEGA CAMPO brindar, capacitaciones donde enseñen herramientas y estrategias sobre el manejo de las finanzas personales.
- De igual manera, se recomienda que desde la empresa se fomente el ahorro adquiriendo convenios con cooperativas financieras, donde existen diferentes alternativas para el ahorro, por medio de deducción de nómina.
- Por ultimo y evidenciando el buen clima laboral que existe en FRUVER MEGA CAMPO, se sugiere que se implemente mejores planes de bienestar, con el fin de conservar y mejorar cada día el ambiente de trabajo.

8 Referencias

- Argentina, M. d. (2022). *Argentina.gob.ar*. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/pnef_2022_1.pdf
- Bañales, D. (noviembre de 2019). *Gatopardo*. Obtenido de Gatopardo: <https://gatopardo.com/noticias-actuales/la-ley-empresas-atender-estres-laboral-de-sus-empleados/>
- Champagnat., L. e. (julio de 2020). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>
- Chile, C. N. (Mayo de 2018). *Biblioteca Nacional del Congreso de Chile* . Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1118807>
- Colombia, C. d. (2021). *leyes.senado.gov.co*. Obtenido de <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/proyectos%20de%20ley/2021%20-%202022/PL%20166-21%20Educacion%20e%20Inclusion%20Financiera.pdf>
- Euroinnova. (s.f.). *Euroinnova, international online education*. Obtenido de Euroinnova, international online education: <https://www.euroinnova.co/blog/que-son-las-finanzas-personales-y-cual-es-su-importancia>
- Herrera, I. U. (Enero de 2021). *iush.edu.co*. Obtenido de [iush.edu.co](https://www.iush.edu.co/uploads/aterrizaje/2021/reglamento-convivencia-laboral.pdf): <https://www.iush.edu.co/uploads/aterrizaje/2021/reglamento-convivencia-laboral.pdf>
- Peralta, R. (26 de noviembre de 2020). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Phillips, D. (2020). *Isarco Working*. Obtenido de <https://isarcoworking.com/entradas-isarcoworking/finanzas-personales-y-productividad-en-el->

CLIMA LABORAL

[https://omidfa.ir/uploads/files/Jeff_Madura_-_Personal_finance_\(2020\).pdf](https://omidfa.ir/uploads/files/Jeff_Madura_-_Personal_finance_(2020).pdf)

<https://www.jmu.edu/first-gen/valleyscholars/files/personal-finance-guide.pdf>

<https://core.ac.uk/download/pdf/80993438.pdf>

https://ncert.nic.in/dess/pdf/finance_reading_mate.pdf

<https://core.ac.uk/download/pdf/33424874.pdf>

https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf

<https://amity.edu/UserFiles/admaa/aa8b5AJTD%20782-797.pdf>

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:443736/FULLTEXT01.pdf>

Anexos



Entrevista: Finanzas personales y clima laboral en la empresa Fruver Mega Campo, Medellín
--

Datos del colaborador

Nombre Completo	
Edad	
Sexo	
Tiempo en la empresa	

1. ¿Cumple la empresa Fruver Mega Campo tus expectativas salariales? ¿De qué manera?
2. ¿Qué se le viene a la mente cuando escuchas finanzas personales?
3. ¿Es para usted importante realizar ahorros mensuales? ¿su capacidad de ingreso le permite realizar esta acción?
4. ¿Sientes que es necesario trabajar horas extras en tu empresa? ¿porqué?
5. ¿Cómo es tu relación interpersonal con compañeros? ¿De qué manera se puede ver afectada?
6. ¿Cree usted que la empresa debería enseñarles herramientas de manejo de finanzas personales? ¿Por qué?

CLIMA LABORAL



Encuesta: Finanzas personales y clima laboral en la empresa
Fruver Mega Campo, Medellín

Con el fin de darle cumplimiento a la ley 1581 de 2012 de protección de tratamiento de datos, informamos que dicha encuesta será utilizada única y exclusivamente para fines académicos como investigación para el trabajo de grado (Influencia entre las finanzas personales y el clima laboral de Fruver Mega Campo, Medellín).

La siguiente encuesta busca identificar si existe una influencia entre las finanzas personales y el clima laboral de FRUVER MEGA CAMPO, por favor marque con una X la respuesta que más se relacione con usted.

1	Por Favor Indique Su Edad	RESPUESTA
	Entre 18-30 Años	
	Entre 31-45 Años	
	De 45 Años En Adelante	
2	Genero	RESPUESTA
	Femenino	
	Masculino	
3	Por Favor Indique Cuanto Son Sus Ingresos Mensuales ?	RESPUESTA
	1 Smlv	
	De 1 A 2 Smlv	
	De 2 A 4 Smlv	
4	Su Salario Le Es Suficiente Para Cubrir Sus Necesidades Básicas?	RESPUESTA
	Si	
	No	
5	Debe Pedir Dinero Prestado Antes De Que Termine La Quincena?	RESPUESTA
	Si	
	No	
6	¿Es La Única Persona Que Genera Ingresos En Su Hogar?	RESPUESTA
	Si	
	No	
7	Se Estresa Fácilmente Cuando Tiene Problemas Económicos?	RESPUESTA



	Siempre	
	Casi Siempre	
	Frecuentemente	
	Nunca	
8	Ha Tenido Dificultades En Su Trabajo Por Problemas Económicos?	RESPUESTA
	Si	
	No	
9	¿Considera Que Tiene Buenas Finanzas Personales?	RESPUESTA
	Si	
	No	
10	Considera Que Las Finanzas Personales Afecta El Clima Laboral En Fruver Mega Campo?	RESPUESTA
	Siempre	
	Casi Siempre	
	Frecuentemente	
11	Como Es El Clima Laboral En Fruver Mega Campo?	RESPUESTA
	Excelente	
	Bueno	
	Regular	
12	¿Se Han Presentado Inconvenientes Entre Compañeros Por Dinero?	RESPUESTA
	Si	
	No	
13	¿Considera Que Tiene Buena Cultura Financiera?	RESPUESTA
	Si	
	No	
14	Considera Que Sería Util Recibir Información Sobre Finanzas Personales?	RESPUESTA
	Si	
	No	
15	Sus Egresos Superan Sus Ingresos?	RESPUESTA
	Si	
	No	