



Comparación de hábitos de ahorro entre los trabajadores administrativos de la empresa

ACEITES MANUELITA S.A sede Villavicencio.

Angie Tatiana Gómez Calderón

Erika Tatiana Piñeros Ruiz

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Oriente (Orinoquía)

Centro Universitario Villavicencio (Meta)

Programa Especialización en Gerencia Financiera

abril de 2026

Comparación de hábitos de ahorro entre los trabajadores administrativos de la empresa

ACEITES MANUELITA S.A sede Villavicencio

Angie Tatiana Gómez Calderón

Erika Tatiana Piñeros Ruiz

Trabajo de investigación e innovación presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Gerencia Financiera

Asesor(a)

Mg. Diana Marcela Mora Hernández

Magister en Administración Financiera

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Oriente (Orinoquía)

Centro Universitario Villavicencio (Meta)

Programa Especialización en Gerencia Financiera

abril de 2026

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de grado a Dios, por habernos dado la fortaleza y la sabiduría necesarias para culminar esta etapa. A nuestras familias, por su apoyo constante, comprensión y motivación a lo largo de este proceso.

De manera especial, a nuestros seres queridos que ya no nos acompañaban físicamente, pero permanecieron en nuestro camino y en cada logro alcanzado, siendo una fuente permanente de inspiración.

A los docentes, en especial a la profesora Diana Marcela Mora Hernández, por su orientación, acompañamiento y valiosos aportes durante el desarrollo de este trabajo.

A la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Rectoría Oriente (Orinoquía), al Centro Universitario Villavicencio (Meta) y al programa de Especialización en Gerencia Financiera, por habernos brindado las herramientas necesarias para nuestro crecimiento profesional.

Finalmente, a todas las personas que hicieron parte de este proceso, nuestro más sincero agradecimiento.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por habernos guiado y habernos dado la fortaleza necesaria para culminar este proceso académico.

A nuestras familias, por el apoyo constante, la paciencia y la motivación brindada durante esta etapa, que fueron fundamentales para alcanzar este logro.

A la profesora Diana Marcela Mora Hernández, por su orientación, dedicación y acompañamiento durante el desarrollo de este trabajo, aportando de manera significativa a nuestra formación profesional. A la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Rectoría Oriente (Orinoquía), al Centro Universitario Villavicencio (Meta) y al programa de Especialización en Gerencia Financiera, por habernos brindado los espacios y herramientas necesarias para nuestro crecimiento académico.

Y a todas las personas que, de alguna manera, contribuyeron a la realización de este trabajo, nuestro más sincero agradecimiento.

TABLA DE CONTENIDO

GLOSARIO	11
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	15
INTRODUCCIÓN	17
JUSTIFICACIÓN	19
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	21
<i>Pregunta de investigación</i>	22
OBJETIVOS	23
Objetivo general	23
Objetivos específicos.....	23
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	24
Tipo de investigación.....	24
Enfoque de investigación.....	24
Diseño de la investigación	25
Población y muestra.....	25
Técnicas de análisis de datos	25
MARCO ANTECEDENTES.....	26
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	28
PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	29
Información recolectada de las encuestas.....	30
ESTRATEGIAS PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA DEL AHORRO.....	57
Implementación de un programa de educación financiera aplicada.....	57

Fortalecimiento del acceso y uso de productos financieros formales	58
Fortalecimiento de la comunicación interna en temas de ahorro y educación financiera ...	59
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES.....	63
REFERENCIAS.....	64
ANEXOS	67

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Distribución por sexo de los colaboradores	30
Figura 2 Distribución por edades de los colaboradores	31
Figura 3 Estado civil de los colaboradores	31
Figura 4 Número de personas a cargo de los colaboradores.....	32
Figura 5 Frecuencia de realización de ahorro en los colaboradores	34
Figura 6 Porcentaje del ingreso destinado al ahorro por los colaboradores	35
Figura 7 Frecuencia con la que los colaboradores realizan ahorroFrecuencia con la que los colaboradores realizan ahorro	36
Figura 8 Motivo principal del ahorro de los colaboradores	37
Figura 9 Métodos utilizados para el ahorro de los colaboradores	38
Figura 10 Nivel de constancia en el hábito de ahorro de los colaboradores.....	39
Figura 11 Frecuencia de realización de presupuesto mensual para el control de gastos	40
Figura 12 Frecuencia con la que se gasta más de lo presupuestado	41
Figura 13 Acción que realizan los colaboradores al recibir su salario	42
Figura 14 Nivel de conocimientos en educación financiera de los colaboradores	43
Figura 15 Capacitación financiera recibida en los últimos 2 años	44
Figura 16 Conocimiento de productos financieros que generan intereses.....	45
Figura 17 Nivel de ingreso y facilidad para ahorrar	46
Figura 18 Influencia de las responsabilidades familiares en la capacidad de ahorro	47
Figura 19 Influencia de la estabilidad laboral en el hábito de ahorro	48

Figura 20 Conocimiento de opciones de ahorro o bienestar financiero ofrecidas por la empresa	49
Figura 21 Interés en la implementación de programas de educación financiera en la empresa ...	50
Figura 22 Disposición a participar en un programa institucional de ahorro por nómina	51
Figura 23 Tipo de apoyo esperado por parte de la empresa para mejorar el hábito de ahorro	52
Figura 24 Importancia del ahorro para el bienestar personal.....	53
Figura 25 Ejemplo de cápsulas informativas en la aplicación corporativa Manuelita	60

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Distribución del nivel de ingresos mensuales de los colaboradores	33
--	----

IDEA SELECCIONADA

Comparación de hábitos de ahorro entre los trabajadores administrativos de la empresa ACEITES

MANUELITA S.A sede Villavicencio.

GLOSARIO

Ahorro: Parte del ingreso que no se destina al consumo inmediato, sino que se reserva para su uso futuro.

Ahorro informal: Práctica de guardar dinero fuera del sistema financiero formal, como en efectivo, alcancías o mecanismos no institucionales.

Ahorro por nómina: Mecanismo mediante el cual se descuenta automáticamente un porcentaje del salario para destinarlo al ahorro.

Comportamiento financiero: Conjunto de decisiones y acciones que una persona realiza respecto al manejo de su dinero.

Cultura de ahorro: Conjunto de hábitos, valores y prácticas orientadas a la gestión responsable del dinero y la generación de ahorro.

Educación financiera: Proceso mediante el cual las personas adquieren conocimientos y habilidades para tomar decisiones informadas sobre sus finanzas personales.

Estabilidad laboral: Condición en la que una persona cuenta con seguridad en su empleo y continuidad en sus ingresos.

Hábitos de ahorro: Prácticas recurrentes relacionadas con la forma en que una persona guarda y administra parte de sus ingresos.

Ingreso: Cantidad de dinero que recibe una persona en un periodo determinado, generalmente por concepto de salario.

Planificación financiera: Proceso de organización y control de los ingresos y gastos con el fin de alcanzar objetivos económicos.

Presupuesto: Herramienta que permite planificar y controlar los ingresos y gastos durante un periodo determinado.

Productos financieros: Instrumentos ofrecidos por entidades financieras para la gestión del dinero, como cuentas de ahorro, CDT o fondos de inversión.

Responsabilidades familiares: Obligaciones económicas relacionadas con el sostenimiento de personas dependientes.

Bienestar financiero: Estado en el cual una persona tiene control sobre sus finanzas, puede cubrir sus necesidades y planificar su futuro económico.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito analizar los hábitos de ahorro de los colaboradores administrativos de la empresa Aceites Manuelita S.A., sede Villavicencio, identificando los factores que influyeron en estos y su relación con variables socioeconómicas y demográficas. A partir de ello, se buscó proponer estrategias que contribuyeran al fortalecimiento de una cultura de ahorro dentro de la empresa.

En el desarrollo de la investigación, se aplicó una encuesta a 40 colaboradores administrativos, mediante la cual se recopiló información sobre sus características sociodemográficas, nivel de ingresos, comportamientos financieros y conocimientos en educación financiera. El análisis se realizó utilizando herramientas descriptivas y relacionales, lo que permitió reconocer tendencias y patrones en los hábitos de ahorro.

Los resultados mostraron que, aunque una parte importante de los colaboradores tenía el hábito de ahorrar, este se daba en niveles moderados, generalmente entre el 5% y el 10% de sus ingresos. Asimismo, se evidenció que, pese a que el ahorro era valorado como un elemento clave para el bienestar financiero, muchos consideraban que no estaban ahorrando lo suficiente para cumplir sus metas.

También se identificó que factores como los niveles de ingresos, las responsabilidades familiares y la estabilidad laboral incidían en la capacidad de ahorro, aunque no de forma exclusiva. Igualmente, importantes fueron los aspectos de educación financiera y disciplina en la gestión del dinero. En este sentido, se observó una brecha entre la intención de planificar financieramente y su aplicación en la práctica, junto con una preferencia por mecanismos de ahorro informales y un uso limitado de productos financieros que generaban rentabilidad.

En relación con la organización, se evidenció una baja participación en procesos de formación financiera y un conocimiento limitado sobre los programas de ahorro o bienestar disponibles. Sin embargo, se destacó una alta disposición de los colaboradores para participar en iniciativas de educación financiera y esquemas de ahorro institucional, lo que representó una oportunidad relevante para la empresa. A nivel organizacional, hubo baja participación en procesos de capacitación financiera y un conocimiento limitado sobre los programas de ahorro o bienestar disponibles. Sin embargo, había una alta disposición entre los empleados para participar en iniciativas de educación financiera y esquemas de ahorro institucional, lo que representaba una oportunidad significativa para la empresa.

Con base en lo anterior, se propusieron estrategias que orienten la educación en la finanzas, implementar programas de ahorro por nómina, generar alianzas con entidades financieras, ofrecer asesoría personalizada y mejorar la comunicación interna. Estas acciones buscaron promover hábitos de ahorro más sólidos, aportar al bienestar económico de los colaboradores y consolidar una cultura financiera dentro de la organización.

Palabras clave: ahorro, hábitos de ahorro, educación financiera, bienestar financiero, ingresos, comportamiento financiero, cultura de ahorro, planificación financiera.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the saving habits of the administrative employees of Aceites Manuelita S.A., Villavicencio branch, identifying the factors that influenced these habits and their relationship with socioeconomic and demographic variables. Based on this, strategies were proposed to strengthen a saving culture within the company.

For the development of the research, a survey was applied to 40 administrative employees, through which information related to sociodemographic characteristics, income levels, financial behaviors, and financial education knowledge was collected. The analysis was carried out using descriptive and relational tools, allowing the identification of trends and patterns associated with saving habits.

The results showed that, although a significant number of employees had saving habits, these were generally maintained at moderate levels, commonly between 5% and 10% of their income. Likewise, it was identified that, despite considering saving as an important factor for financial well-being, many employees believed they were not saving enough to achieve their financial goals.

In addition, factors such as income level, family responsibilities, and job stability were identified as variables that influenced saving capacity. Financial education and discipline in money management also played an important role. In this regard, a gap was observed between the intention to organize personal finances and the actual application of financial planning practices. Likewise, there was a preference for informal saving methods and limited use of financial products that generate profitability.

At the organizational level, low participation in financial training processes and limited knowledge about available savings or financial wellness programs were identified. However,

employees showed a strong willingness to participate in financial education initiatives and institutional saving programs, representing an important opportunity for the company.

Based on these findings, strategies focused on strengthening financial education, implementing payroll saving programs, establishing alliances with financial institutions, offering personalized financial guidance, and improving internal communication were proposed. These actions aimed to encourage stronger saving habits, contribute to employees' financial well-being, and strengthen the financial culture within the organization.

Keywords: saving, saving habits, financial education, financial well-being, income, financial behavior, saving culture, financial planning.

INTRODUCCIÓN

Actualmente las finanzas personales influye directamente en la estabilidad económica en la vida de las personas. En este sentido, el ahorro ha asumido un lugar importante ya que permite afrontar situaciones inesperadas a las personas y realizar ambiciones financieras y mejorar su calidad de vida. Sin embargo, establecer un hábito no está determinado solo por cuánto se gana; también está relacionado con la educación financiera, dónde, cómo y cuándo se asignan los gastos, las obligaciones que se imponen a las familias y el lugar de trabajo.

En las organizaciones, el estado financiero de los empleados se ha vuelto aún más relevante: su influencia no solo en cuán productivos, estables o emocionales son los empleados, sino también en la toma de decisiones. Por lo tanto, cuanto más entendamos los comportamientos de los trabajadores en los comportamientos de ahorro, no solo el diagnóstico es más fácil, sino que se pueden encontrar oportunidades para un mejor comportamiento financiero en las empresas.

En este contexto, el objetivo del estudio fue profundizarnos en los comportamientos de ahorro del personal administrativo de la empresa Aceites Manuelita S.A., sucursal Villavicencio, y su relación con variables sociodemográficas. Según este análisis, el objetivo era presentar enfoques potenciales que pudieran ayudar a reforzar una cultura de ahorro dentro de la organización. Para ello, se realizó una encuesta a 40 empleados para recopilar información sobre sus actitudes financieras, niveles de ingresos y educación financiera.

El estudio fue diseñado utilizando métodos cuantitativos descriptivos y correlacionales para investigar tanto las características de las prácticas de ahorro como la relación entre los factores de interés. Además de proporcionar un relato del escenario actual, el interés del presente

estudio fue sugerir acciones tangibles hacia el aumento del bienestar de los empleados en términos financieros.

Por último, la justificación de la investigación se basó en la necesidad de crear conciencia financiera y estimular el sistema institucional que ayudaría con el ahorro. Este reconocimiento reconoce que la evolución de estos hábitos beneficia no solo a los individuos, sino que también estabiliza e incrementa el éxito operativo organizacional.

JUSTIFICACIÓN

Ahorrar es una necesidad básica para ser financieramente estable y estar bien. Sin embargo, no todas las personas desarrollan este hábito de la misma manera, ya que depende de factores como los ingresos, el conocimiento financiero y las condiciones del entorno. Por lo tanto, analizar las acciones del personal administrativo de la empresa Aceites Manuelita S.A., sucursal Villavicencio, cómo ahorran y están ahorrando permite un análisis de la realidad financiera y la comprensión de las necesidades y oportunidades de su vida cotidiana y ordinaria.

El estudio resulta de entender las variables relacionadas con el ahorro los empleados, por ejemplo, los ingresos, la edad y el nivel de educación financiera. Evaluar estas variables no solo ayuda a entender el comportamiento económico de estos empleados, sino que proporciona una base sólida para sugerir técnicas para desarrollar sus hábitos financieros.

Además, estudiar tales mecanismos en el caso de una empresa como Aceites Manuelita S.A. es algo que contribuye tanto interna como externamente. Por un lado, tales resultados deberían ser relevantes para el refuerzo del bienestar laboral y los planes de formación en orientación financiera, y la construcción de campañas que promuevan el ahorro. Por otro lado, podrían funcionar como referencia para alentar a otras empresas a considerar la promoción de una mejor salud financiera entre los trabajadores, ya que una buena gestión financiera de los recursos personales puede llevar a una mejora en el rendimiento laboral.

Por otra parte, este estudio también aporta al ámbito académico, especialmente en contextos locales como el departamento del Meta, donde aún es limitada la información sobre el comportamiento financiero en el sector privado. En este sentido, la investigación contribuye a ampliar el conocimiento existente y a generar insumos para futuros estudios.

En términos generales, este trabajo busca generar un impacto positivo tanto en los colaboradores de Aceites Manuelita S.A. como en la organización. Promover una cultura de ahorro no solo fortalece las finanzas personales, sino que también aporta hábitos financieros saludables que fortalecen el incremento del desarrollo organizacional.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Aceites Manuelita S.A. es una empresa del sector agroindustrial que forma parte del Grupo Manuelita. Está dedicada a la producción de biodiesel y productos con valor agregado derivados de la palma de aceite, destinados a los sectores energético, químico y alimenticio. Su planta de producción se encuentra en el municipio de San Carlos de Guaroa, en el departamento del Meta, y cuenta con una sede administrativa en la ciudad de Villavicencio, donde laboran aproximadamente 50 colaboradores.

El ahorro personal es un comportamiento financiero clave y tiene efectos directos en la capacidad monetaria de los individuos. Como es el caso de los colaboradores administrativos de la empresa ACEITES MANUELITA S.A, en donde su patrón de ahorro pueden estar relacionados con varios factores, incluyendo el nivel de ingresos, el conocimiento sobre la gestión financiera, rango de edad, el trasfondo social y la cultura organizacional.

La empresa ACEITES MANUELITA S.A, en su sede ubicada en la ciudad de Villavicencio, cuenta con un gran número de colaboradores que se desempeñan en el área administrativa, para los cuales la gestión de sus fondos monetarios no solo impacta en el hogar, en su calidad de vida; sino también en el rendimiento de sus funciones en el área de trabajo. Analizar y comparar sus comportamientos de ahorro puede proporcionar información importante para crear políticas que promuevan una mejor educación financiera, incentiven la planificación económica, mejoren la productividad e involucren a más colaboradores a mejorar los buenos hábitos financieros.

Actualmente, muchos tienden a preocuparse porque no existe una cultura de ahorro en el país de acuerdo con una investigación llevada a cabo por Asobancaria en octubre del año 2023, en términos prácticos solo 4 de cada 10 colombianos, destinan parte de sus ingresos para

este propósito, lo cual hace que las personas no estén preparadas para emergencias económicas, tengan bajos niveles de inversión y sean incapaces de alcanzar metas financieras individuales.

Por lo tanto, es relevante examinar cómo se presentan estas características en un ambiente laboral particular como lo es en la empresa ACEITES MANUELITA S.A, donde se pueden identificar tendencias, diferencias entre subgrupos y necesidades potenciales.

Este análisis tiene su impacto tanto educativo como funcional. A nivel educativo, el resultado puede impactar potencialmente en el conocimiento profundo sobre el comportamiento financiero de los colaboradores que pertenecen a instituciones privadas. A nivel funcional, la organización puede implementar programas de bienestar en el trabajo, educación en finanzas personales o incluso esquemas de ahorro en el lugar de trabajo.

En general, este estudio está fundamentado teórica y prácticamente en su relevancia social, organizativa y académica, así como en el potencial incidencia constructiva en la vivencia financiera de los colaboradores y en la gestión del talento de ACEITES MANUELITA S.A.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las principales causas y variables que influyen en los hábitos de ahorro de los colaboradores administrativos de la empresa Aceites Manuelita S.A. sede Villavicencio, y cómo se relacionan estos hábitos con su nivel de ingresos y características demográficas?

OBJETIVOS

Objetivo general

Caracterizar los hábitos de ahorro de los colaboradores administrativos de la empresa Aceites Manuelita S.A., sede Villavicencio, en relación con variables socioeconómicas y demográficas, con el fin de proponer estrategias que impulsen practicas de ahorro en la organización.

Objetivos específicos

- Describir los hábitos de ahorro de los colaboradores administrativos, considerando sus comportamientos financieros, nivel de ingresos y conocimientos en educación financiera.
- Analizar la relación entre los hábitos de ahorro y variables sociodemográficas como edad, nivel de ingresos y nivel de conocimiento financiero, mediante técnicas estadísticas de correlación
- Sugerir iniciativas de educación financiera enfocadas a promover la cultura del ahorro y mejorar el equilibrio monetario de los colaboradores administrativos.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Tipo de investigación

El siguiente trabajo se elaboró bajo una perspectiva cualitativa, con el fin de medir y estudiar variables relacionadas con los hábitos de ahorro empleando la recopilación de información medible obtenida a través de encuestas. Según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014), “la investigación cuantitativa utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico”, lo cual respaldó este enfoque.

Asimismo, tuvo una cobertura caracterizadora, ya que describió los hábitos de ahorro de los colaboradores administrativos de la empresa Aceites Manuelita S.A. De acuerdo con Dankhe (1986, citado en Hernández Sampieri et al., 2014), los estudios descriptivos “buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”.

El estudio también fue correlacional, puesto que buscó examinar la relación existente entre los hábitos de ahorro y variables sociodemográficas como edad, nivel de ingresos y educación financiera. En este sentido, Hernández Sampieri et al. (2014) explican que “los estudios correlacionales tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables”.

Enfoque de investigación

El enfoque utilizado fue no experimental, ya que las variables no se manipularon, sino que se observaron tal como aparecieron en su contexto natural. Kerlinger y Lee (2002) señalan que en la investigación no experimental “se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, sin manipular deliberadamente las variables”.

Diseño de la investigación

El diseño adoptado fue transversal, debido a que los datos se recolectaron en un único momento temporal. Según Hernández Sampieri et al. (2014), “los diseños transversales recaban datos en un solo momento, con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un punto determinado”.

Población y muestra

Los participantes estuvieron compuestos por los colaboradores administrativos de la empresa Aceites Manuelita S.A., sede Villavicencio, con aproximadamente 50 trabajadores.

Dado que se trató de un número reducido de participantes, se empleó un muestreo censal, incluyendo a todos los trabajadores disponibles que aceptaron participar voluntariamente. Tamayo y Tamayo (2004) indica que el censo se aplica cuando la población es pequeña, ya que permite incorporar a la totalidad de sus elementos.

Técnicas de evaluación de información

Para la evaluación de información se utilizaron:

Interpretación descriptiva, usando la estimación de frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central para caracterizar los hábitos de ahorro.

Análisis correlacional, a través de coeficientes estadísticos como Pearson o Spearman, con el fin de identificar la relación entre factores como edad, ingresos y grado de formación monetaria.

MARCO ANTECEDENTES

El ahorro constituye uno de los pilares fundamentales de la seguridad financiera de las personas y de las familias, ya que permite la creación de un fondo de respaldo ante imprevistos y la posibilidad de invertir en proyectos personales o familiares. Según el Banco Mundial (2023), los hábitos de ahorro no dependen exclusivamente del nivel de ingresos, sino que también están influenciados por factores como la educación financiera, las condiciones socioeconómicas y las tendencias culturales de uso. En América Latina, las tasas de reserva de ahorro personal continúan siendo bajas, lo que muestra una baja cultura monetaria en comparación con economías desarrolladas.

En el contexto colombiano, diversos estudios han mostrado que una gran parte de la población trabajadora no cuenta con una planificación financiera estructurada. De acuerdo con el Banco de la República (2022), solo el 37 % de los trabajadores colombianos ahorra regularmente, mientras que el resto destina la totalidad de sus ingresos al consumo inmediato. Factores como la informalidad laboral, los escasos conocimientos manejo monetario y la limitada promoción de mecanismos de ahorro formal, los cuales inciden negativamente en la adopción de una cultura de ahorro (DANE, 2022).

La formación financiera tiene un rol crucial en la en la formación de hábitos financieros saludables. Según Rodríguez y Peña (2021), señalan que los trabajadores que han recibido capacitación en finanzas personales muestran una mayor disposición para establecer objetivos de ahorro, organizar presupuestos mensuales y hacer uso de productos financieros formales, en comparación con aquellos que no cuentan con este tipo de formación.

Antecedentes institucionales: Aceites Manuelita S.A.

Aceites Manuelita S.A. es una empresa perteneciente al Grupo Manuelita, una organización con más de 150 años de trayectoria en el sector agroindustrial colombiano. Su sede en Villavicencio se dedica principalmente a la producción y procesamiento de aceite de palma, contribuyendo significativamente al desarrollo económico del departamento del Meta. La planta cuenta con un equipo de trabajadores administrativos que desempeñan funciones relacionadas con la gestión financiera, logística, recursos humanos y operaciones.

Dentro del contexto organizacional, la estabilidad laboral y la percepción de ingresos fijos podrían favorecer el desarrollo de hábitos de ahorro entre los empleados. No obstante, según observaciones internas del área de Talento Humano (Manuelita, 2024), no todos los empleados mantienen prácticas sistemáticas de ahorro ni una planificación financiera clara. Esto plantea la necesidad de analizar comparativamente los hábitos de ahorro dentro del personal administrativo para identificar diferencias y posibles estrategias de mejora en educación financiera.

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

En Colombia, Martínez (2021) analizó los hábitos financieros de los empleados del sector empresarial en la ciudad de Cali y encontró que el endeudamiento y el desconocimiento de los productos financieros disponibles constituyen los principales obstáculos para el ahorro. De manera similar, Pérez y Gómez (2022), en su estudio con empleados del sector público en Bogotá, concluyeron que aquellos hogares que implementan una planificación financiera familiar presentan mayores niveles de estabilidad económica y menores índices de estrés financiero.

En la región de los Llanos Orientales, los estudios sobre educación financiera y hábitos de ahorro son aún limitados. Ramírez (2023) en un estudio realizado en Villavicencio, identificó que los trabajadores de empresas privadas tienden a ahorrar de manera informal (principalmente en efectivo o fondos rotatorios), lo cual reducen el resultado favorable en un horizonte amplio.

La revisión de los antecedentes evidencia que, aunque existe abundante literatura sobre los hábitos de ahorro en contextos nacionales e internacionales, los estudios centrados en empresas agroindustriales de regiones específicas como el Meta son escasos. Además, pocos trabajos han comparado los hábitos de ahorro entre diferentes grupos dentro de una misma organización.

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Seguidamente, se presentaron los hallazgos y resultados derivados de la aplicación del enfoque metodológico para la obtención y evaluación posterior de la información necesaria para el logro de los objetivos de este trabajo.

Evidencias de la recopilación de información de primera mano sobre los hábitos de la muestra analizada y tendencias identificadas.

Conforme a la metodología propuesta, se aplicaron 40 encuestas a los colaboradores administrativos de la empresa Aceites Manuelita S.A., sede Villavicencio, población objeto de estudio en la presente investigación. El instrumento fue diseñado con base en los objetivos del estudio, lo que permitió identificar aspectos clave relacionados con los hábitos de ahorro, el nivel de ingresos y los conocimientos en educación financiera.

Cabe resaltar que la población encuestada correspondió en su totalidad a personal administrativo activo, quienes se encontraron en una etapa productiva y generaron ingresos propios, lo cual resultó pertinente para el análisis de los hábitos de ahorro. La tabulación detallada de la información recolectada se presentó en el anexo correspondiente, mientras que el cuestionario aplicado se incluyó como instrumento de recolección de datos. A continuación, se presentaron los principales resultados obtenidos.

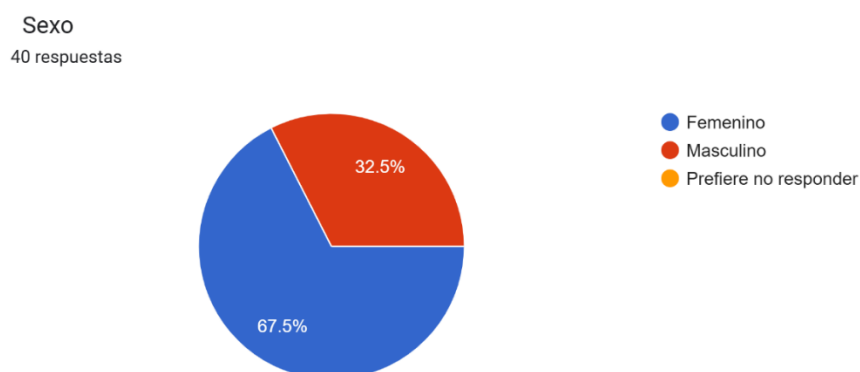
Información recolectada de las encuestas

Generalidades: Perfilamiento de la población

Respecto a la composición de la muestra, el 67,5% de los encuestados correspondió al sexo femenino, mientras que el 32,5% perteneció al sexo masculino, evidenciando una mayor participación de mujeres dentro del personal administrativo.

Figura 1

Distribución por sexo de los colaboradores



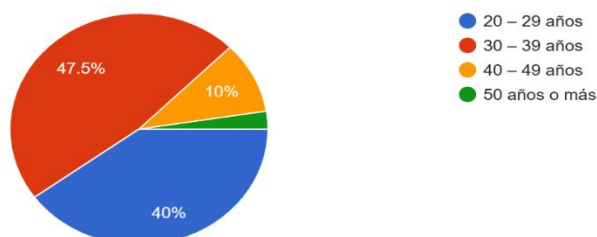
Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

En cuanto a la distribución por edades, se observó que el 47,5% de los colaboradores se encontraba en el rango entre 30 y 39 años, seguido de un 40% entre 20 y 29 años. Por su parte, el 10% se ubicó entre los 40 y 49 años, y un 2,5% correspondió a personas mayores de 50 años, lo que indicó una población mayoritariamente joven en etapa productiva.

Figura 2

Distribución por edades de los colaboradores

SECCIÓN 1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Edad
40 respuestas



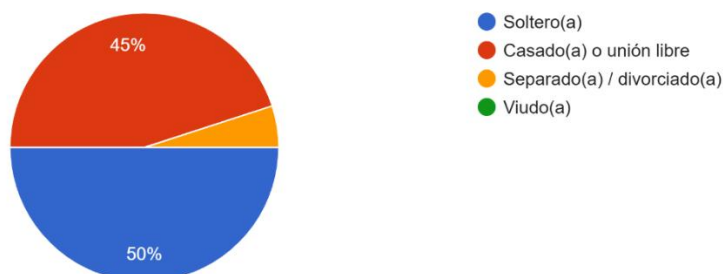
Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Respecto al estado civil, el 50% de los colaboradores fueron solteros(as), seguido de un 45% que se encontraban casados(as) o en unión libre, y un 5% correspondió a personas separadas o viudas. Esta distribución reflejó una población diversa en términos de estructura familiar, lo cual pudo incidir en sus decisiones financieras y en sus hábitos de ahorro.

Figura 3

Estado civil de los colaboradores

Estado civil
40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

En cuanto al número de personas a cargo, se evidenció que el 47,5% de los colaboradores no tenía dependientes económicos, mientras que el 22,5% tenía una persona a cargo y otro 22,5% contaba con dos personas dependientes. Por su parte, el 7,5% de los encuestados tuvo tres o más personas a cargo. Estos resultados mostraron que, aunque una proporción significativa no presentó cargas económicas adicionales, existió un grupo importante que asumió responsabilidades familiares, lo cual pudo influir en la distribución de sus ingresos y en su capacidad de ahorro.

Figura 4

Número de personas a cargo de los colaboradores



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

En cuanto al nivel de ingresos mensuales, se evidenció que el 40% de los colaboradores percibió ingresos entre \$1.430.000 y \$3.000.000, seguido de un 28% que se ubicó en el rango entre \$3.000.000 y \$4.430.000. Por su parte, el 18% de los encuestados ganó entre \$4.430.000 y \$5.860.000, mientras que un 8% se encontró en el rango de \$5.860.000 a \$7.290.000. En menor proporción, el 3% percibió ingresos entre \$7.290.000 y \$8.720.000, y un 5% reportó ingresos superiores a \$8.720.000. Estos resultados mostraron una concentración de la población en niveles de ingreso medios, lo cual resultó relevante para el análisis de la capacidad de ahorro

Tabla 1

Distribución del nivel de ingresos mensuales de los colaboradores

Rango de ingresos mensuales:	Porcentaje (%)
Entre \$1.430.000 a \$3.000.000	40%
Entre \$3.000.000 a \$4.430.000	28%
Entre \$4.430.000 a \$5.860.000	18%
Entre \$5.860.000 a \$7.290.000	8%
Entre \$7.290.000 a \$8.720.000	3%
Mas de \$8.720.000	5%

Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

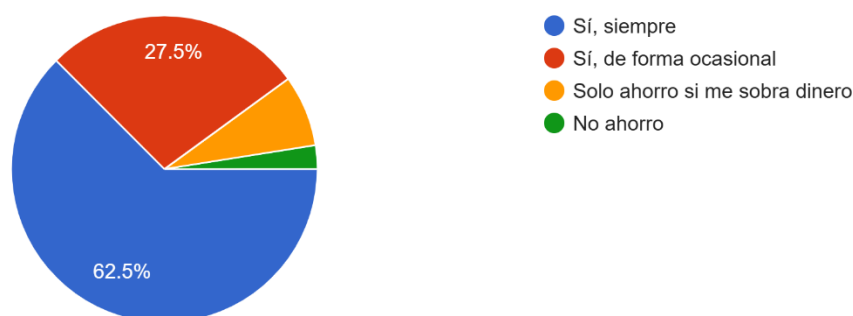
Hábitos de ahorro

En relación con la realización de ahorro, se evidenció que el 62,5% de los colaboradores afirmó ahorrar siempre, lo que reflejó una tendencia favorable hacia la consolidación de este hábito financiero. Por su parte, el 27,5% manifestó ahorrar de forma ocasional, lo que indicó cierta irregularidad en la práctica del ahorro. Asimismo, el 7,5% señaló que solo ahorra cuando disponía de dinero sobrante, evidenciando una baja planificación financiera. Finalmente, el 2,5% de los encuestados indicó no realizar ningún tipo de ahorro. Por lo tanto, estos resultados mostraron que, si bien una mayoría presentó hábitos de ahorro establecidos, aún existió un grupo que requirió fortalecimiento en el manejo financiero personal.

Figura 5

Frecuencia de realización de ahorro en los colaboradores

SECCIÓN 2. HÁBITOS DE AHORRO ¿Actualmente realiza algún tipo de ahorro?
 40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Porcentaje salarial destinado al ahorro por los colaboradores administrativos

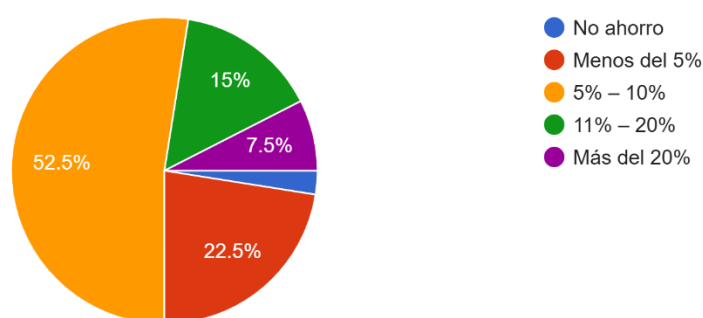
En cuanto al porcentaje del ingreso asignado al ahorro, se observó que el 52,5% de los colaboradores ahorró entre el 5% y el 10% de sus ingresos, lo que evidenció una práctica moderada de ahorro. Por su parte, el 22,5% destinó menos del 5%, reflejando una baja capacidad o priorización del ahorro. Asimismo, el 15% de los encuestados ahorró entre el 11% y el 20% de sus ingresos, mientras que un 7,5% logró destinar más del 20%, lo que indicó un comportamiento financiero más sólido. Finalmente, el 2,5% manifestó no realizar ahorro alguno. Por lo tanto los hallazgos evidenciaron que la mayoría de los colaboradores presentó niveles de ahorro intermedios, con oportunidades de mejora hacia porcentajes más altos que fortalecieran su estabilidad financiera.

Figura 6

Porcentaje del ingreso destinado al ahorro por los colaboradores

Porcentaje aproximado de su ingreso destinado al ahorro:

40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Frecuencia de ahorro de los colaboradores administrativos

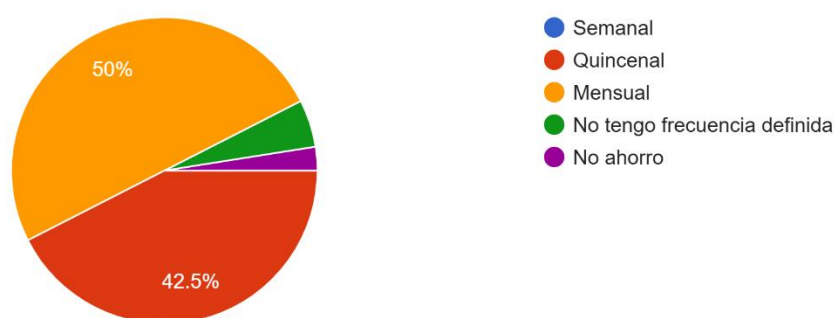
En cuanto a la frecuencia con la que los colaboradores realizaron ahorro, se evidenció que el 50% lo hizo de manera mensual, constituyéndose como la práctica más común. En segundo lugar, el 42,5% ahorró de forma quincenal, lo que reflejó una alta recurrencia en la generación de este hábito. Por su parte, el 5% de los encuestados no tuvo una frecuencia definida, lo que indicó falta de planificación financiera. Finalmente, el 2,5% manifestó no realizar ahorro alguno. Para concluir, estos resultados mostraron que la mayoría de los colaboradores presentó una frecuencia de ahorro constante, lo cual fue un indicador positivo en la consolidación de hábitos financieros saludables, aunque aún existieron oportunidades de mejora en términos de planificación y disciplina.

Figura 7

Frecuencia con la que los colaboradores realizan ahorro

Frecuencia con la que ahorra

40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Motivo principal del ahorro de los colaboradores administrativos

En relación con el motivo principal del ahorro, se evidenció que el 55% de los colaboradores ahorró con el fin de cumplir sus logros personales, posicionándose como la principal motivación. En segundo lugar, el 22,5% destinó su ahorro a la atención de emergencias, lo que reflejó una preocupación por la estabilidad financiera ante imprevistos. Por su parte, el 20% ahorró con fines relacionados con proyectos familiares, evidenciando una orientación hacia el bienestar del núcleo familiar. Finalmente, solo el 2,5% de los encuestados ahorró con el propósito de aprovechar rendimientos financieros, lo que indicó un bajo enfoque hacia la inversión.

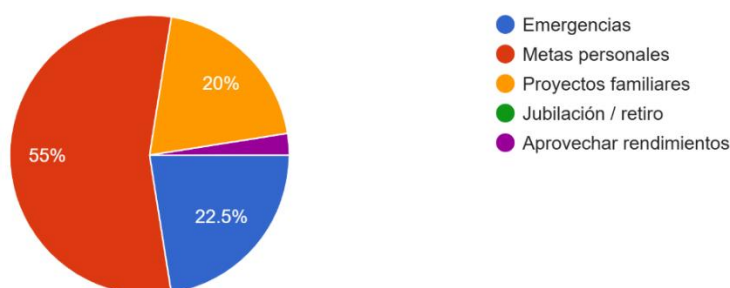
De igual manera, estos resultados mostraron que el ahorro se encontró principalmente orientado al cumplimiento de objetivos personales y a la prevención de contingencias, mientras

que el uso del ahorro como herramienta de generación de valor financiero aún fue limitado, lo cual representó una oportunidad para fortalecer la educación financiera en los colaboradores.

Figura 8

Motivo principal del ahorro de los colaboradores

Motivo principal del ahorro
40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Métodos utilizados para el ahorro por los colaboradores administrativos

En cuanto a los métodos utilizados para el ahorro, se observó que los colaboradores emplearon diversas estrategias para gestionar sus recursos financieros. Fue importante señalar que, al tratarse de una pregunta de respuesta múltiple, los encuestados podían seleccionar más de una opción, por lo que los porcentajes no sumaron el 100%.

El método más utilizado correspondió al ahorro informal (efectivo, alcancía, cadenas, entre otros), con un 47,5%, lo que evidenció una alta preferencia por mecanismos no institucionalizados. En segundo lugar, se encontraron el uso de bolsillos digitales o aplicaciones bancarias y los fondos de empleados o cooperativas, ambos con un 37,5%, lo que reflejó una adopción importante de herramientas formales y digitales. Por su parte, el 27,5% de los colaboradores utilizó productos financieros como CDT u otros instrumentos de inversión,

mientras que un 17,5% recurrió a cuentas de ahorro tradicionales. Finalmente, un 2,5% manifestó no utilizar ningún método de ahorro.

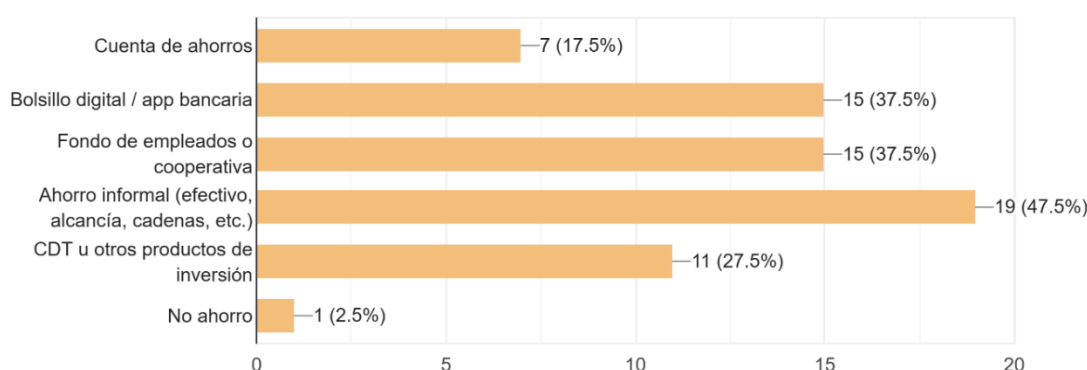
Por consiguiente, estos resultados evidenciaron una combinación entre prácticas informales y formales de ahorro, con una mayor inclinación hacia mecanismos tradicionales y de fácil acceso. No obstante, aunque existió participación en productos financieros más estructurados, su uso aún fue limitado, lo que sugirió la necesidad de fortalecer la educación financiera orientada a la diversificación y optimización del ahorro.

Figura 9

Métodos utilizados para el ahorro de los colaboradores

¿Qué método utiliza para ahorrar? (Puede elegir varias)

40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Nivel de constancia en el hábito de ahorro de los colaboradores administrativos

Con respecto a la percepción de la consistencia en el hábito de ahorrar, el 37.5% de los empleados afirmó que eran consistentes, el 32.5% de los empleados indicó que eran moderadamente consistentes, mostrando que había una consistencia moderada, pero no

completamente consolidada. Mientras tanto, el 17.5% dijo que eran muy consistentes, un perfil de un grupo con hábitos financieros sólidos.

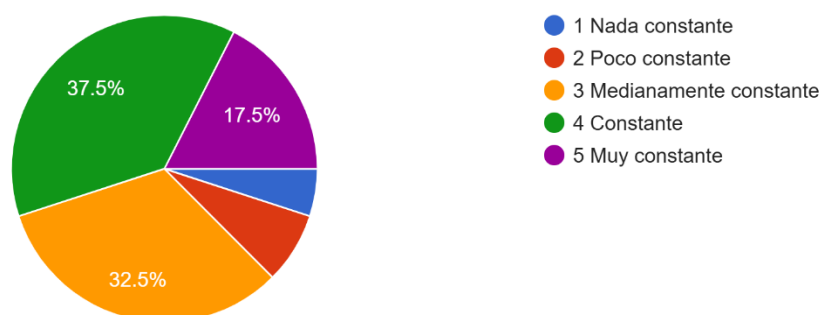
En menor proporción, el 7,5% se consideró poco constante y el 5% nada constante, lo que reflejó la existencia de colaboradores con dificultades para mantener este hábito de manera sostenida. Los hallazgos revelaron que, aunque la mayoría percibió tener cierto nivel de constancia en el ahorro, predominaron niveles intermedios, lo cual sugirió oportunidades de mejora en términos de disciplina y planificación financiera.

Figura 10

Nivel de constancia en el hábito de ahorro de los colaboradores

¿Qué tan constante considera que es con su hábito de ahorro?

40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Comportamiento financiero y consumo

Elaboración de presupuesto mensual por los colaboradores administrativos

En cuanto a la preparación de un presupuesto mensual para gestionar los gastos, el 65% de los empleados indicó que siempre lo hace, lo que señala un alto nivel de planificación financiera entre la población individual. En segundo lugar, el 22.5% afirmó que lo hacía ocasionalmente, mostrando cierta intención de control, a pesar de no ser una práctica constante.

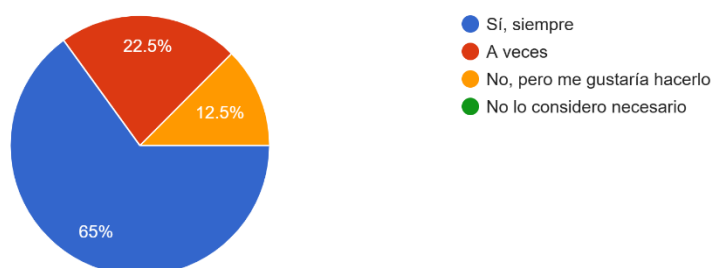
El 12.5% de ellos informó que no hacía un presupuesto, pero les gustaría hacerlo, lo que indica una disposición a mejorar la gestión de las finanzas personales.

En ese sentido, estos hallazgos indican que, aunque la mayoría de ellos demostró tendencias de planificación financiera, había una proporción considerable que necesitaba fortalecerse en la estructuración y el monitoreo de herramientas como la elaboración de presupuestos, lo que puede afectar directamente su capacidad para ahorrar.

Figura 11

Frecuencia de realización de presupuesto mensual para el control de gastos

SECCIÓN 3. COMPORTAMIENTO FINANCIERO Y CONSUMO ¿Realiza un presupuesto mensual para controlar sus gastos?
40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Frecuencia con la que los colaboradores exceden su presupuesto

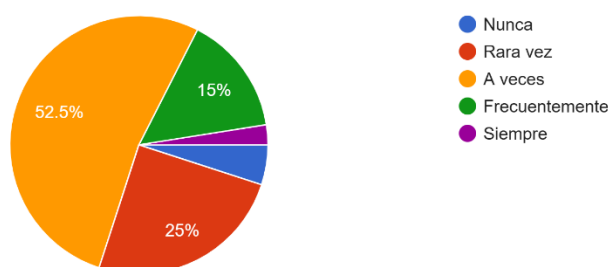
Con respecto a cuando los empleados exceden el presupuesto, el 52.5% del personal ocasionalmente se desvió de su gasto presupuestado, mostrando un tema recurrente de desviaciones en el control de gastos. En segundo lugar, el 25% dijo que rara vez lo hacía: tenían un mejor presupuesto y control financiero. Mientras tanto, el 15% informó que frecuentemente superaban su presupuesto, diciendo que les resultaba difícil planificar y rastrear el gasto.

Sin embargo, en menor número, el 5% dijo que no ha gastado más de lo presupuestado, este es un grupo que tiene altos niveles de autodisciplina financiera, con un 2.5% diciendo que siempre lo han hecho, este es un comportamiento crítico en su gestión financiera. En definitiva, estos hallazgos sugieren que, aunque existía la intención de presupuestar, una parte sustancial del personal informó desafíos significativos para seguir su presupuesto, y esto podría haber resultado directamente en dificultades para un posible ahorro.

Figura 12

Frecuencia con la que se gasta más de lo presupuestado

¿Con qué frecuencia gasta más de lo presupuestado?
40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Prioridad en el uso del salario por los colaboradores administrativos

En relación con la prioridad en el uso del salario, se evidenció que el 77,5% de los colaboradores destinó sus ingresos en primer lugar al pago de obligaciones, lo que reflejó una alta carga de compromisos financieros y una priorización del cumplimiento de responsabilidades económicas. En segundo lugar, el 17,5% manifestó dividir su salario entre gasto y ahorro, evidenciando un enfoque más equilibrado en la gestión de sus finanzas.

Por su parte, solo el 2,5% de los encuestados indicó que ahorra antes de gastar, lo que correspondió a un porcentaje muy bajo de colaboradores que aplicaron estrategias de ahorro

prioritario. Finalmente, otro 2,5% señaló no tener un orden definido en el uso de su salario, lo que evidenció ausencia de planificación financiera.

En general, estos resultados mostraron que la mayoría de los colaboradores priorizó el pago de obligaciones sobre el ahorro, lo cual pudo limitar la construcción de este hábito.

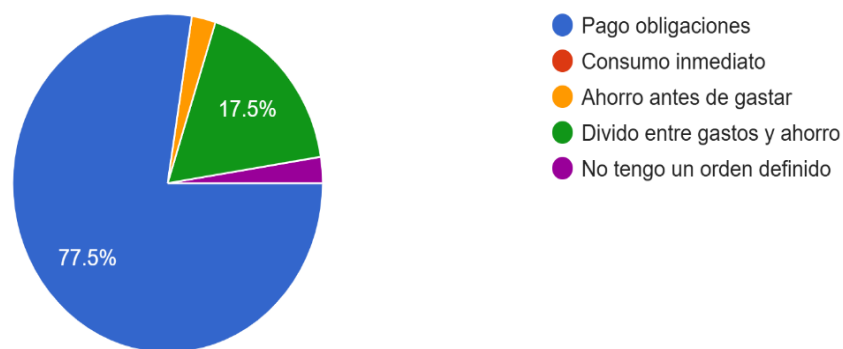
Asimismo, se identificó una baja implementación de estrategias como el “ahorro primero”, lo que representó una oportunidad importante para el potenciar los conocimientos en manejo de finanzas dentro de la organización.

Figura 13

Acción que realizan los colaboradores al recibir su salario

Cuando recibe su salario, ¿Qué hace primero?

40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Formación financiera

El grado de conocimientos en educación financiera de los colaboradores administrativos

Respecto al nivel de conocimientos en educación financiera, se evidenció que el 40% de los colaboradores consideró tener conocimientos básicos, posicionándose como el grupo más representativo. En segundo lugar, el 30% manifestó tener conocimientos moderados, lo que indicó un nivel intermedio en la comprensión de conceptos financieros. Por su parte, el 27,5%

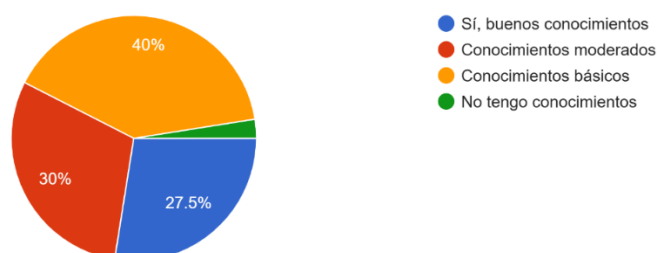
señaló contar con buenos conocimientos, evidenciando un grupo con mayor dominio en la gestión de sus finanzas personales.

Finalmente, el 2.5% de los encuestados indicó que no tenía conocimiento de educación financiera, representando una minoría dentro de la población. En general, estos resultados indicaron que mayormente los niveles de conocimiento de los empleados estaban en un nivel básico e intermedio, lo que podría afectar cómo manejaban sus ingresos, gastos y ahorros e indicaba la importancia de mejorar los programas de educación financiera a nivel de la organización.

Figura 14

Nivel de conocimientos en educación financiera de los colaboradores

SECCIÓN 4. EDUCACIÓN FINANCIERA Texto introductorio para el formulario: La educación financiera comprende los conocimientos y habilida...e conocimientos básicos de educación financiera?
 40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

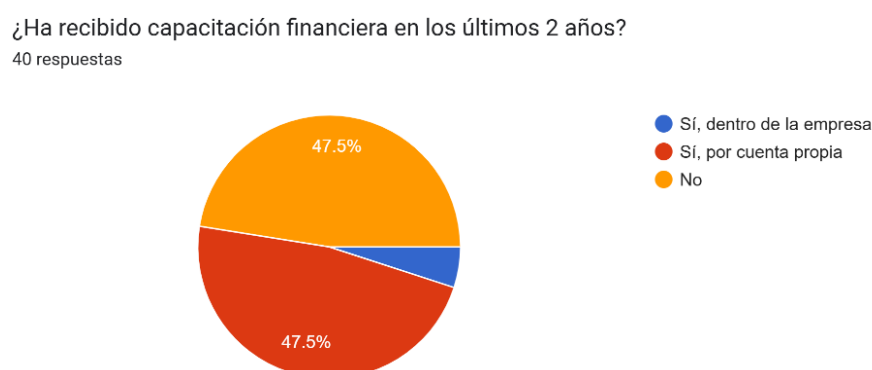
Capacitación en educación financiera recibida por los colaboradores administrativos en los últimos dos años.

En relación con la capacitación en educación financiera durante los últimos dos años, se evidencia que el 47,5% de los colaboradores no ha recibido ningún tipo de formación en este ámbito. En igual proporción, el 47,5% manifiesta haber adquirido conocimientos por cuenta propia, lo que refleja un interés individual por mejorar sus competencias financieras.

Por su parte, solo el 5% de los encuestados indica haber recibido capacitación dentro de la empresa, lo que evidencia una baja participación organizacional en la formación financiera de sus colaboradores. En conjunto, estos resultados muestran que, aunque existe interés en el aprendizaje de temas financieros, este recae principalmente en iniciativas personales y no en estrategias institucionales, lo cual representa una oportunidad significativa para la estructuración y diseño de planes de educación financiera dentro de la organización.

Figura 15

Capacitación financiera recibida en los últimos 2 años



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Conocimiento de productos financieros que generan intereses en los colaboradores administrativos

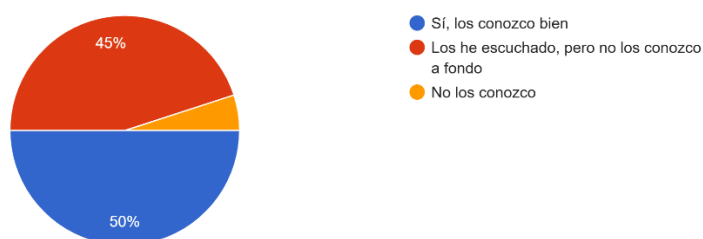
En cuanto al conocimiento de portafolios financieros que generan intereses, se evidenció que el 50% de los colaboradores afirmó conocerlos bien, lo que indicó un nivel aceptable de familiaridad con instrumentos como CDT, fondos de inversión y cuentas AFC. En segundo lugar, el 45% manifestó haber escuchado sobre estos productos, pero no conocerlos a profundidad, lo que reflejó un conocimiento limitado que pudo dificultar su uso adecuado.

Por su parte, el 5% de los encuestados indicó no tener conocimiento sobre este tipo de instrumentos financieros. En términos generales, estos resultados mostraron que, aunque existió un nivel general de reconocimiento de productos financieros, una proporción significativa de colaboradores no contó con el conocimiento suficiente para aprovecharlos de manera efectiva, lo que representó una oportunidad para fortalecer la educación financiera orientada a la inversión y generación de rendimientos.

Figura 16

Conocimiento de productos financieros que generan intereses

¿Conoce los productos financieros que generan intereses (CDT, fondos, cuentas AFC, etc.)?
 40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Influencia del ingreso y condiciones personales

Percepción sobre la capacidad de ahorro según el nivel de ingresos

En relación con la percepción sobre si el nivel de ingreso permitió ahorrar con facilidad, se evidenció que el 47,5% de los colaboradores consideró que su ingreso lo permitió parcialmente, posicionándose como la respuesta predominante. En segundo lugar, el 27,5% manifestó que su nivel de ingreso sí le permitió ahorrar totalmente, lo que indicó que un grupo significativo contó con condiciones favorables para la generación de ahorro.

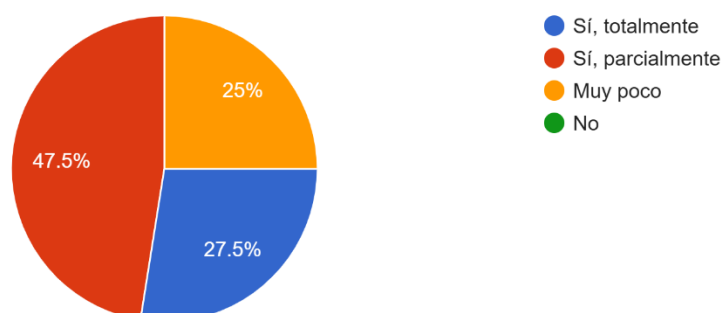
Por su parte, el 25% de los encuestados señaló que su ingreso le permitió ahorrar muy poco, lo que reflejó limitaciones económicas que pudieron dificultar la consolidación de este hábito. En resumen, estos resultados mostraron que, aunque una parte importante de los colaboradores tuvo cierta capacidad de ahorro, esta no siempre fue suficiente o constante, lo cual sugirió que el nivel de ingresos influyó, pero no fue el único factor determinante en los hábitos de ahorro.

Figura 17

Nivel de ingreso y facilidad para ahorrar

SECCIÓN 5. INFLUENCIA DEL INGRESO Y CONDICIONES PERSONALES ¿Su nivel de ingreso actual le permite ahorrar con facilidad?

40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Influencia de las responsabilidades familiares en la capacidad de ahorro de los colaboradores administrativos

En relación con la repercusión de las responsabilidades familiares con la facilidad de ahorrar, se evidenció que el 42,5% de los colaboradores consideró que estas afectaron de manera moderada su capacidad para ahorrar, posicionándose como la percepción predominante. En

segundo lugar, el 25% manifestó que afectaron poco, lo que sugirió que, aunque existieron cargas familiares, estas no representaron una limitación significativa para una parte de la población.

Por su parte, el 20% de los encuestados señaló que las responsabilidades familiares afectaron mucho su capacidad de ahorro, evidenciando un impacto considerable en la planificación de sus finanzas personales. Finalmente, el 12,5% indicó que no tuvieron ninguna afectación, lo que pudo estar asociado a menores cargas económicas o a una mejor planificación financiera.

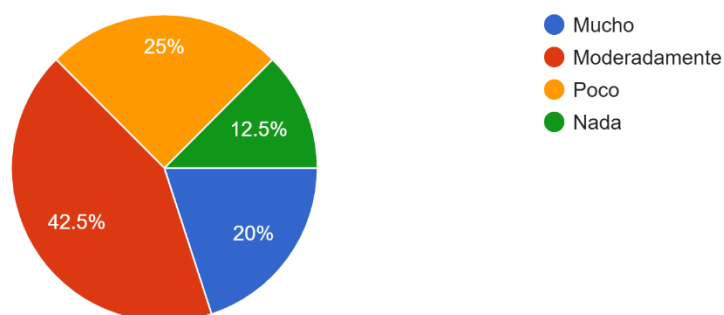
Para concluir, estos resultados mostraron que las responsabilidades familiares sí influyeron en la capacidad de ahorro de los colaboradores, aunque en distintos niveles, lo cual reforzó la importancia de considerar estas variables dentro del análisis de los hábitos financieros y en el diseño de planes de educación financiera.

Figura 18

Influencia de las responsabilidades familiares en la capacidad de ahorro

¿Las responsabilidades familiares afectan su capacidad de ahorro?

40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Influencia de la estabilidad laboral en los hábitos de ahorro de los colaboradores administrativos

En relación con la influencia de la estabilidad laboral en los hábitos de ahorro, se observó que el 82% de los colaboradores consideró que esta afectó mucho su capacidad de ahorro, evidenciando que la seguridad en el empleo fue un factor determinante para generar y mantener el hábito de ahorro. En segundo lugar, el 12,5% manifestó que influyó medianamente, lo que indicó un impacto moderado en su comportamiento financiero.

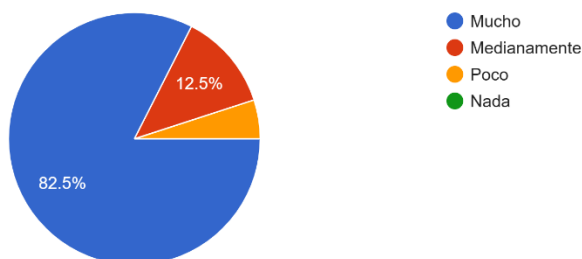
Finalmente, solo el 5% de los encuestados percibió que la estabilidad laboral influyó poco en su ahorro, lo que reflejó que este factor fue secundario para una mínima proporción de la población.

De manera general, estos resultados mostraron que la mayoría de los colaboradores asoció directamente la estabilidad laboral con su capacidad para ahorrar, lo que subrayó la importancia de considerar la seguridad del empleo dentro de los planes de educación financiera y coordinación de ahorro en la organización.

Figura 19

Influencia de la estabilidad laboral en el hábito de ahorro

¿Qué tanto influye la estabilidad laboral en su hábito de ahorro?
40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Cultura organizacional e incentivos de ahorro

Conocimiento de las opciones de ahorro o bienestar financiero ofrecidas por la empresa

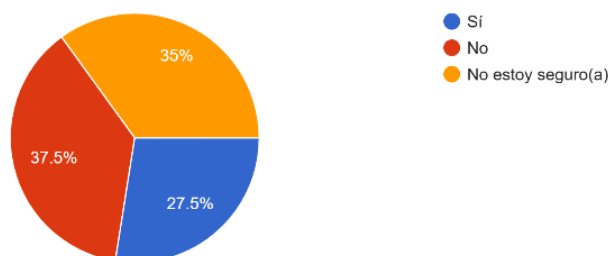
El 37.5% de los empleados mencionaron no saber sobre las opciones de ahorro o bienestar financiero que la empresa ofrece. Y el 35% declaró que no estaba seguro, lo que implica un alto nivel de ignorancia o falta de claridad sobre estos programas. En contraste, solo el 27.5% se sintió consciente de las opciones de la organización.

En general, estos hallazgos revelaron que la mayoría de los colaboradores no tenían una comprensión clara de los programas de ahorro o bienestar financiero disponibles, lo que sugiere debilidades en la comunicación interna o en la difusión de estas estrategias. La limitada participación y uso de los beneficios podría haber sido causada por esta situación, destacando la necesidad de mejorar el alcance de los canales de información y promover una mayor visibilidad de las iniciativas dentro de la empresa.

Figura 20

Conocimiento de opciones de ahorro o bienestar financiero ofrecidas por la empresa

SECCIÓN 6. CULTURA ORGANIZACIONAL E INCENTIVOS DE AHORRO ¿Conoce si la empresa ofrece opciones de ahorro o bienestar financiero?
40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Interés de los colaboradores en la implementación de programas de educación financiera

Dado el interés de los empleados en implementar los programas de educación financiera en la empresa, el 87.5% de los empleados ha expresado interés en tales iniciativas, lo que indica una alta disposición de los empleados para fortalecer su conocimiento financiero. El 12.5% expresó un interés potencial, indicando una actitud abierta, aunque con un menor nivel de compromiso.

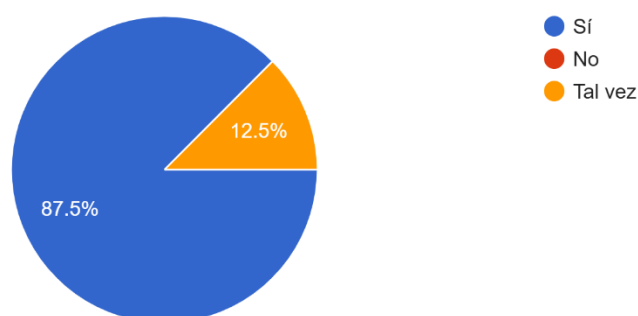
Como síntesis, estos resultados muestran una clara aceptación por parte de los colaboradores hacia la implementación de programas de educación financiera, lo que representa una oportunidad significativa para la empresa de diseñar e implementar estrategias orientadas al mejoramiento de los hábitos de ahorro y la gestión financiera personal. Asimismo, este alto nivel de interés respalda la pertinencia del presente estudio y la necesidad de promover iniciativas que contribuyan al bienestar económico de los colaboradores

Figura 21

Interés en la implementación de programas de educación financiera en la empresa

¿Le gustaría que la empresa implementara programas de educación financiera?

40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Disposición de los colaboradores a participar en un programa institucional de ahorro por nómina

En relación con la disposición para participar en un programa institucional de ahorro por nómina, se evidenció que el 52,5% de los colaboradores participaría sin dudarlo, lo que reflejó una alta aceptación hacia este tipo de mecanismos de ahorro estructurado. En segundo lugar, el 40% manifestó que participaría dependiendo del monto, lo que indicó una disposición condicionada por la capacidad económica individual.

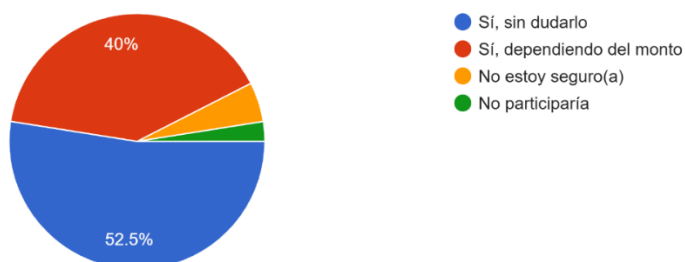
Por su parte, el 5% señaló no estar seguro sobre su participación, evidenciando dudas o falta de información frente a este tipo de programas, mientras que el 2,5% indicó que no participaría.

Consolidando, estos resultados mostraron una alta receptividad hacia la implementación de programas de ahorro por nómina, aunque con ciertas consideraciones relacionadas con el nivel de ingresos. Esto sugirió que el diseño de este tipo de iniciativas debía contemplar esquemas flexibles que se adaptaran a las capacidades económicas de los colaboradores, con el fin de maximizar su participación y efectividad.

Figura 22

Disposición a participar en un programa institucional de ahorro por nómina

¿Participaría en un programa institucional de ahorro por nómina?
40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Tipo de apoyo requerido por los colaboradores para mejorar el hábito de ahorro

En relación con el tipo de apoyo que los colaboradores consideran necesario para mejorar su hábito de ahorro, se evidencia que el 32,5% preferirían la implementación de talleres de educación financiera, posicionándose como la principal alternativa. En segundo lugar, con un 27,5% cada uno, se encuentran los programas de ahorro voluntario por nómina y los convenios con fondos o cooperativas, lo que refleja interés tanto en mecanismos estructurados de ahorro como en alianzas institucionales que faciliten este proceso.

Por su parte, el 20% de los encuestados manifiesto interés en recibir asesoría financiera personalizada, evidenciando la necesidad de acompañamiento individual en la gestión de sus finanzas. Finalmente, un 2,5% considero relevante el acceso a beneficios asociados a productos financieros.

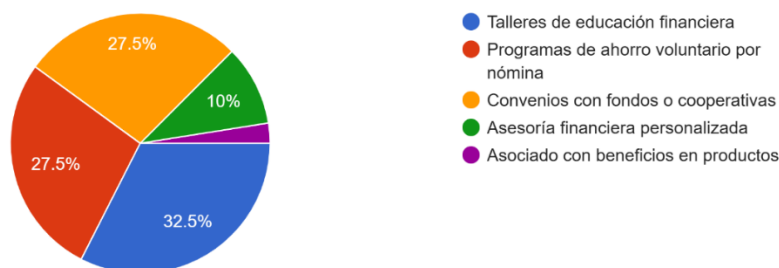
En conjunto, estos resultados mostraron que los colaboradores demandan principalmente herramientas educativas y mecanismos formales que faciliten el ahorro, lo cual resalta la importancia de diseñar estrategias integrales que combinen formación, acompañamiento y acceso a instrumentos financieros dentro de la organización.

Figura 23

Tipo de apoyo esperado por parte de la empresa para mejorar el hábito de ahorro

¿Qué tipo de apoyo le gustaría que la empresa ofreciera para mejorar el hábito de ahorro?

40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Percepción personal del ahorro

Importancia del ahorro para el bienestar de los colaboradores administrativos

En relación con la importancia del ahorro para el bienestar, se evidenció que el 55% de los colaboradores lo consideró muy importante, posicionándose como la percepción predominante. En segundo lugar, el 40% lo calificó como importante, lo que reafirmó una valoración positiva generalizada frente al ahorro.

Por su parte, el 2,5% lo consideró medianamente importante y otro 2,5% indicó que no tuvo importancia, representando una proporción mínima dentro de la población.

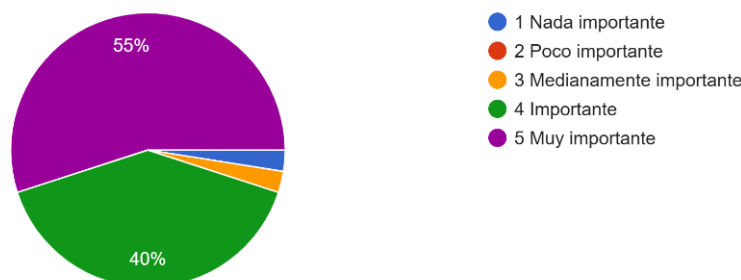
De manera general, estos resultados mostraron que la gran mayoría de los colaboradores reconoció el ahorro como un elemento fundamental para su bienestar económico, lo cual contrastó en algunos casos con las prácticas reales observadas, evidenciando una brecha entre la importancia atribuida al ahorro y su aplicación efectiva. Esta situación resaltó la necesidad de fortalecer estrategias que permitieran traducir esta valoración positiva en hábitos financieros sostenibles.

Figura 24

Importancia del ahorro para el bienestar personal

SECCIÓN 7. PERCEPCIÓN PERSONAL DEL AHORRO ¿Qué tan importante considera el ahorro para su bienestar?

40 respuestas



Nota. Gráfico/tabla elaborado(a) con base en los datos obtenidos mediante un formulario aplicado a los colaboradores, 2026.

Percepción sobre la suficiencia del ahorro para el cumplimiento de metas

En relación con la percepción sobre la suficiencia del ahorro para el cumplimiento de metas, se evidenció que el 50% de los colaboradores consideró que ahorró parcialmente lo suficiente, lo que indicó que, aunque existió un esfuerzo de ahorro, este no fue completamente adecuado para alcanzar sus objetivos financieros. En segundo lugar, el 30% manifestó que no ahorró lo suficiente, evidenciando una percepción de insuficiencia que pudo limitar el logro de sus metas.

Por su parte, solo el 20% de los encuestados consideró que su nivel de ahorro fue suficiente, lo que reflejó que una minoría contó con una capacidad de ahorro alineada con sus objetivos.

En perspectiva general, estos resultados mostraron que la mayoría de los colaboradores percibió que su ahorro no fue completamente suficiente para cumplir sus metas, lo cual reforzó la prioridad de adoptar planes que fortalecieran tanto la capacidad como la planificación del ahorro dentro de la organización.

Basados en los resultados obtenidos, se evidenció que los colaboradores administrativos de la empresa Aceites Manuelita S.A., sede Villavicencio, presentaron una tendencia general

hacia la práctica del ahorro, dado que la mayoría manifestó realizarlo de manera constante o al menos ocasional. No obstante, este hábito se caracterizó principalmente por destinar porcentajes moderados del ingreso, concentrados entre el 5% y el 10%, lo que indicó que, aunque existió la intención de ahorrar, su intensidad fue limitada en relación con las metas financieras de los colaboradores.

En este sentido, se encontró que la consistencia en el ahorro estaba positivamente relacionada con el porcentaje asignado a este: aquellos con un mayor grado de disciplina financiera lograron destinar un porcentaje más alto de sus ingresos al ahorro. No obstante, también hubo una aparente desconexión entre la planificación financiera y el comportamiento, ya que, aunque una proporción significativa de los empleados afirmaba hacer presupuestos mensuales, muchos admitieron excederlos con frecuencia, lo que sugiere dificultades para controlar el gasto más que en la intención de planificar.

Por el contrario, los ingresos no determinaban la capacidad de ahorrar, y el ahorro no era lo único que importaba; muchos empleados ahorraban independientemente del salario, lo que demuestra la importancia de los hábitos personales, la educación financiera y la disciplina. Además, se encontró que las obligaciones familiares y la seguridad laboral eran factores cruciales, siendo esta última vista como importante para la generación y sostenibilidad del ahorro.

En cuanto a los mecanismos utilizados, los encuestados preferían métodos de ahorro informales en lugar de la utilización de productos financieros y de inversión formales, lo que indica una falta de uso de herramientas que podrían generar mayores rendimientos. La relación entre este fenómeno y la brecha en la comprensión financiera era que, aunque muchos empleados

informaron tener conocimiento de la educación financiera y reconocían los productos de inversión, el uso práctico era bastante limitado.

Asimismo, se identificó una baja adopción de estrategias financieras eficientes, como el ahorro previo al gasto, ya que la mayoría de los colaboradores priorizó el pago de obligaciones al recibir su salario, lo que limitó la consolidación de un hábito de ahorro más estructurado. A esto se sumó una debilidad en la formación financiera a nivel organizacional, evidenciada en la baja proporción de colaboradores que habían recibido capacitación por parte de la empresa, así como en el desconocimiento generalizado sobre los programas de ahorro o bienestar financiero ofrecidos.

No obstante, entre los colaboradores, había una alta disposición para implementar programas de educación financiera y mecanismos de ahorro institucional, como el ahorro por nómina, lo que indicaba una oportunidad significativa para la organización. Finalmente, aunque la gran mayoría reconocía la importancia de ahorrar para su bienestar, también percibían que no estaban ahorrando lo suficiente para alcanzar sus metas, destacando una brecha entre la apreciación del ahorro y su aplicación efectiva. En conclusión, estos hallazgos nos permitieron concluir que, más allá de los factores económicos, el fortalecimiento de la educación financiera y el apoyo institucional eran elementos clave para mejorar los hábitos de ahorro en la población analizada.

ESTRATEGIAS PARA EL INCENTIVO DE HÁBITOS DE AHORRO

Con base en los resultados obtenidos, se realizan las siguientes propuestas enfocadas a promover los hábitos de ahorro de los colaboradores administrativos de la empresa Aceites Manuelita S.A., sede Villavicencio, abordando las principales debilidades identificadas en educación financiera, planificación, uso de herramientas formales y acompañamiento institucional.

Implementación de un programa de educación financiera aplicada

Objetivo: Fortalecer el entendimiento y habilidades financieras de los colaboradores, promoviendo su aplicación práctica en la gestión del ahorro.

Descripción: Esta estrategia consiste en el desarrollo de un programa continuo de formación financiera, enfocado en temas como elaboración y control del presupuesto, técnicas de ahorro, manejo de deudas y uso adecuado de productos financieros. El programa debe combinar espacios teóricos y prácticos, como talleres, charlas y material educativo digital, que faciliten la puesta en práctica en la vida cotidiana de los colaboradores. Adicionalmente, se propone que estas capacitaciones sean lideradas por el gerente financiero y el área de planeación financiera de la empresa, en articulación con el departamento de recursos humanos y capacitación, con el fin de aprovechar el conocimiento interno de la organización y optimizar costos asociados a la contratación de capacitadores externos.

Justificación: Esta estrategia responde a la brecha identificada entre el saber financiero y su puesta en práctica, así como al alto interés de los colaboradores en recibir formación en este ámbito. Asimismo, el uso de talento interno permite una implementación más sostenible, alineada con la realidad financiera de la empresa.

Fortalecimiento de la utilización portafolios financieros formales

Objetivo: Promover la utilización de mecanismos de ahorro formales que permitan una mejor gestión, garantía y retorno de los recursos de los colaboradores.

Descripción: Se propone fortalecer la utilización y uso de productos financieros formales mediante el aprovechamiento y mejora de la cooperativa aliada Manuelitacoop, así como la generación de alianzas complementarias con entidades financieras externas. En este sentido, se plantea reforzar la divulgación de los servicios y beneficios ofrecidos por la cooperativa, facilitando el alcance de información y fomentando una mayor participación de los colaboradores.

Adicionalmente, se sugiere complementar esta oferta con alternativas del sistema financiero, como cuentas de ahorro programado, CDT y herramientas digitales de ahorro que ofrecen mayor rentabilidad, liquidez y facilidad de acceso. Para ello, se recomienda la creación de espacios de divulgación dentro de la empresa, tales como jornadas informativas o ferias financieras, en las cuales se presenten y comparen las diferentes opciones disponibles, permitiendo a los colaboradores seleccionar alternativas factibles para el manejo de su ahorro.

Justificación: Esta estrategia responde a la alta utilización de métodos de ahorro informales identificada en el estudio, así como al limitado uso de productos financieros que generan rentabilidad. Aunque la empresa cuenta con una cooperativa aliada, se evidencian oportunidades de mejora en términos de divulgación y competitividad frente a otras opciones del mercado. Asimismo, se detectó que los colaboradores cuentan con saberes generales sobre productos financieros, pero no los aplican de manera efectiva. Por lo tanto, fortalecer el acceso, la información y el uso de estos mecanismos permitirá optimizar el ahorro, mejorar su rentabilidad y contribuir a la seguridad financiera de los colaboradores.

Fortalecimiento de la comunicación interna en temas de ahorro y educación financiera

Objetivo: Mejorar el nivel de conocimiento, comprensión y participación de los colaboradores en alternativas de ahorro y bienestar financiero, tanto internas como externas.

Descripción: Se propone fortalecer la estrategia de comunicación interna mediante el uso de los canales ya existentes en la organización, como la aplicación corporativa y los medios institucionales, orientando los contenidos hacia la divulgación de información clara, práctica y de fácil acceso sobre el ahorro y la educación financiera. En este sentido, se plantea el desarrollo de cápsulas informativas periódicas que aborden temas como beneficios del ahorro, recomendaciones prácticas, uso de productos financieros y estrategias como el “ahorro primero”. Estas cápsulas pueden presentarse en formatos breves y dinámicos, como infografías, videos cortos o mensajes interactivos dentro de la aplicación.

Adicionalmente, se propone incluir contenidos comparativos que permitan a los colaboradores conocer diferentes alternativas de ahorro disponibles tanto en la empresa (como la cooperativa Manuelitacoop) como en el sector financiero (cuentas de ahorro, CDT, fondos de inversión y herramientas digitales). Asimismo, se recomienda la difusión de noticias económicas relevantes y tendencias que fomenten la cultura del ahorro y la planificación financiera.

Estas acciones deben desarrollarse en articulación entre el área de recursos humanos y el área financiera, promoviendo una comunicación constante que facilite la toma de decisiones informadas y el acceso a múltiples opciones de ahorro

Justificación: Esta estrategia responde al alto nivel de desconocimiento identificado en los colaboradores frente a las opciones de ahorro disponibles, así como a la necesidad de fortalecer la educación financiera de manera práctica y accesible. Al ampliar el enfoque hacia

alternativas tanto internas como externas, se brinda a los colaboradores un panorama más completo que les permite elegir las opciones más adecuadas según sus necesidades y capacidades.

De esta manera, la empresa se posiciona como un facilitador del bienestar financiero, promoviendo el uso de herramientas más eficientes y contribuyendo al fortalecimiento de una cultura de ahorro sostenible.

Figura 25

Ejemplo de cápsulas informativas en la aplicación corporativa Manuelita



Nota. Imagen generada con inteligencia artificial mediante ChatGPT (OpenAI, 2026).

CONCLUSIONES

Con la realización del presente trabajo, se concluyó que los colaboradores administrativos de la empresa Aceites Manuelita S.A., sede Villavicencio, presentaron una disposición positiva hacia el ahorro, evidenciada tanto en la frecuencia con la que manifestaron practicarlo como en el reconocimiento de su importancia para el bienestar económico. Sin embargo, este hábito no se encontró completamente consolidado, dado que la mayoría destinó porcentajes moderados de sus ingresos y percibió que su nivel de ahorro no era suficiente para alcanzar sus metas financieras.

Asimismo, se identificó que, aunque existió una intención de planificación financiera reflejada en la elaboración de presupuestos, esta no siempre se tradujo en un control efectivo del gasto, lo que evidenció limitaciones en la disciplina financiera y en la gestión adecuada de los recursos. En este sentido, se concluyó que la problemática no radicó tan solo en la falta de ingresos, sino en la forma en que estos fueron administrados.

Por otra parte, se determinó que variables como la capacidad económica, las responsabilidades familiares y la permanencia en el empleo influyeron en la capacidad de ahorro, siendo esta última uno de los factores más determinantes. No obstante, estos elementos no actuaron de manera aislada, ya que también intervinieron aspectos como los hábitos financieros y el nivel de educación financiera de los colaboradores.

En contraste, se encontró que el nivel de ingresos, las responsabilidades familiares y la estabilidad laboral determinaban el grado en que uno podía ahorrar, siendo este último uno de los más importantes. Sin embargo, estos factores no operaban de manera aislada, ya que cuestiones como los patrones financieros y el grado de educación financiera de la fuerza laboral también eran críticos.

De igual manera, se concluyó que existió una debilidad en el acompañamiento institucional en materia de educación financiera, dado que la mayoría de los colaboradores no había recibido capacitación por parte de la empresa y presentó desconocimiento sobre los programas de ahorro o bienestar financiero disponibles. No obstante, se identificó una alta disposición hacia la participación en este tipo de iniciativas, lo que evidenció una oportunidad significativa para la organización.

Finalmente, se concluyó que, si bien el ahorro fue valorado como un elemento fundamental para el bienestar, su práctica presentó limitaciones en términos de constancia, planificación y aprovechamiento de herramientas financieras. Por lo tanto, se hizo necesario fortalecer la educación financiera y promover estrategias organizacionales que facilitaran la adopción de hábitos de ahorro más eficientes y sostenibles, contribuyendo así al mejoramiento del bienestar económico de los colaboradores.

RECOMENDACIONES

Ejecutar iniciativas permanentes de educación financiera aplicada

Se recomienda a la empresa diseñar e implementar programas continuos de capacitación en educación financiera, enfocados en la puesta en marcha de herramientas como el plan de gastos, el ahorro programado y obligaciones financieras, con el fin de cerrar la brecha identificada entre el conocimiento y la práctica financiera.

Promover el ahorro automático a través de nómina

Se sugiere implementar mecanismos de ahorro por nómina con esquemas flexibles, que permitan a los colaboradores destinar un porcentaje de su salario de manera automática, facilitando la adopción del hábito de ahorro constante y disciplinado.

Fortalecer la divulgación de productos financieros formales

Se sugiere mejorar los enfoques de comunicación sobre los beneficios y funcionamiento de productos financieros como CDT, cuentas de ahorro programado y fondos de inversión, con el objetivo de reducir el uso de mecanismos informales y fomentar decisiones financieras más rentables.

Fortalecer la comunicación interna sobre bienestar financiero

Se recomienda optimizar los canales de comunicación interna mediante contenidos claros, dinámicos y periódicos (como cápsulas informativas), que promuevan hábitos de ahorro y aumenten el conocimiento sobre los programas disponibles dentro de la empresa.

Fomentar la cultura del “ahorro primero”

Se sugiere incentivar prácticas financieras como priorizar el ahorro antes del gasto, mediante campañas internas y estrategias pedagógicas que contribuyan a transformar los hábitos financieros actuales de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Banco de la República. (2022). *Informe de estabilidad financiera 2022*.
<https://www.banrep.gov.co/es/reporte-estabilidad-financiera-2022-i>
- Banco Mundial. (2023). *Global Financial Development Report 2023: Financial Inclusion*.
World Bank Publications.
<http://documents.worldbank.org/curated/en/099232401252498754>
- Deaton, A. (1992). *Understanding consumption*. Oxford University Press.
<https://library.fa.ru/files/Deaton-Understanding.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2022). *Encuesta nacional de calidad de vida 2022*. DANE. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/calidad-de-vida-ecv/encuesta-nacional-de-calidad-de-vida-ecv-2022>
- Friedman, M. (1957). *A theory of the consumption function*. Princeton University Press.
https://ia801203.us.archive.org/22/items/in.ernet.dli.2015.136983/2015.136983.A-Theory-Of-The-Consumption-Function_text.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Kerlinger, F y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw-Hill.
- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Macmillan.
https://www.files.ethz.ch/isn/125515/1366_keynestheoryofemployment.pdf

- López, M y García, R. (2020). Factores que inciden en los hábitos de ahorro de trabajadores del sector agroindustrial en México. *Revista Latinoamericana de Economía*, 52(3), 89–104.
- Lusardi, A y Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5–44.
<http://dx.doi.org/10.1257/jel.52.1.5>
- Mankiw, N. G. (2018). *Principios de economía* (8.^a ed.). Cengage Learning.
- Manuelita S.A. (2024). Informe interno del área de Talento Humano: Cultura financiera y bienestar de los empleados administrativos. [Documento institucional no publicado].
Manualita.
- Martínez, J. (2021). *Hábitos financieros en trabajadores del sector privado en Cali*. Universidad del Valle.
- Modigliani, F y Brumberg, R. (1954). Utility analysis and the consumption function: An interpretation of cross-section data. In *Post-Keynesian Economics* (pp. 388–436). Rutgers University Press.
- Modigliani, F. (1986). *Life cycle, individual thrift, and the wealth of nations*. American Economic Review, 76(3), 297–313. <https://www.jstor.org/stable/1813352>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2013). Advancing National Strategies for Financial Education. OECD Publishing.
<https://cdi.mecon.gob.ar/bases/docelec/az2826.pdf>
- Pérez, L y Gómez, C. (2022). Educación financiera y estabilidad económica en empleados públicos de Bogotá. *Revista Colombiana de Economía Aplicada*, 14(1), 45–58.
- Ramírez, D. (2023). *Prácticas de ahorro informal en trabajadores de empresas privadas de Villavicencio*. Universidad Cooperativa de Colombia.

- Rodríguez, P y Peña, L. (2021). Educación financiera y comportamiento de ahorro en trabajadores colombianos. *Revista de Estudios Económicos y Sociales*, 10(2), 33–47.
- Samuelson, P y Nordhaus, W. (2019). *Economía* (19.^a ed.). McGraw-Hill.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.
- Thaler, R. H. (2016). *Misbehaving: The making of behavioral economics*. W. W. Norton & Company.

ANEXOS

Encuesta

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Edad:

☐ 20 – 29 años

☐ 30 – 39 años

☐ 40 – 49 años

☐ 50

Sexo:

☐ Femenino

☐ Masculino

☐ Prefiere no responder **Estado civil:**

☐ Soltero(a)

☐ Casado(a) o unión libre

☐ Separado(a) / divorciado(a)

☐ Viudo(a)

Número de personas a su cargo:

☐ Ninguna

☐ 1

☐ 2

☐ 3 o más

Rango de ingresos mensuales:

☐ Entre \$1.430.000 a \$3.000.000

☐ Entre \$3.000.000 a \$4.430.000

☐ Entre \$4.430.000 a \$5.860.000

☐ Entre \$5.860.000 a \$7.290.000

☐ Entre \$7.290.000 a \$8.720.000

☐ Mas de \$8.720.000

HÁBITOS DE AHORRO

¿Actualmente realiza algún tipo de ahorro?

☐ Sí, siempre

☐ Sí, de forma ocasional

☐ Solo ahorro si me sobra dinero

☐ No ahorro

Porcentaje aproximado de su ingreso destinado al ahorro:

☐ No ahorro

☐ Menos del 5%

5% – 10%

11% – 20%

☐ Más del 20%

Frecuencia con la que ahorra:

☐ Semanal

☐ Quincenal

☐ Mensual

☐ No tengo frecuencia definida

☐ No ahorro

Motivo principal del ahorro:

☐ Emergencias

☐ Metas personales

☐ Proyectos familiares

☐ Jubilación / retiro

☐ Aprovechar rendimientos

☐ Otro: _____

¿Qué método utiliza para ahorrar? (Puede elegir varias)

☐ Cuenta de ahorros

☐ Bolsillo digital / app bancaria

☐ Fondo de empleados o cooperativa

☐ Ahorro informal (efectivo, alcancía, cadenas, etc.)

CDT u otros productos de inversión

No ahorro

¿Qué tan constante considera que es con su hábito de ahorro?

☐ 1 Nada constante

- ☐ 2 Poco constante
- ☐ 3 Medianamente constante
- ☐ 4 Constante
- ☐ 5 Muy constante

COMPORTAMIENTO FINANCIERO Y CONSUMO

¿Realiza un presupuesto mensual para controlar sus gastos?

- ☐ Sí, siempre
- ☐ A veces
- ☐ No, pero me gustaría hacerlo
- ☐ No lo considero necesario

¿Con qué frecuencia gasta más de lo presupuestado?

- ☐ Nunca
- ☐ Rara vez
- ☐ A veces
- ☐ Frecuentemente
- ☐ Siempre

Cuando recibe su salario, ¿qué hace primero?

Pago obligaciones

Consumo inmediato

- ☐ Ahorro antes de gastar
- ☐ Divido entre gastos y ahorro

☐ No tengo un orden definido

EDUCACIÓN FINANCIERA

La educación financiera es el conjunto de conocimientos y habilidades que permiten a las personas tomar decisiones informadas sobre el uso de su dinero. Implica comprender conceptos como el ahorro, el presupuesto, el manejo responsable de deudas y la planificación para metas futuras. Contar con una buena educación financiera no solo ayuda a mejorar el bienestar económico individual, sino que también permite afrontar imprevistos, aprovechar oportunidades y construir seguridad a largo plazo. Con esta sección de la encuesta buscamos conocer mejor tus hábitos y percepciones sobre el ahorro, para así identificar oportunidades de aprendizaje y herramientas que puedan apoyar una gestión financiera más consciente y efectiva.

¿Considera que tiene conocimientos básicos de educación financiera?

- ☐ Sí, buenos conocimientos
- ☐ Conocimientos moderados
- ☐ Conocimientos básicos
- ☐ No tengo conocimientos

¿Ha recibido capacitación financiera en los últimos 2 años?

- ☐ Sí, dentro de la empresa
- ☐ Sí, por cuenta propia
- ☐ No

¿Conoce los productos financieros que generan intereses (CDT, fondos, cuentas AFC, etc.)?

- ☐ Sí, los conozco bien
- ☐ Los he escuchado, pero no los conozco a fondo
- ☐ No los conozco

INFLUENCIA DEL INGRESO Y CONDICIONES PERSONALES

¿Su nivel de ingreso actual le permite ahorrar con facilidad?

- ☐ Sí, totalmente
- ☐ Sí, parcialmente
- ☐ Muy poco
- ☐ No

¿Las responsabilidades familiares afectan su capacidad de ahorro?

- ☐ Mucho
- ☐ Moderadamente
- ☐ Poco
- ☐ Nada

¿Qué tanto influye la estabilidad laboral en su hábito de ahorro?

- ☐ Mucho
- ☐ Medianamente
- ☐ Poco
- ☐ Nada

CULTURA ORGANIZACIONAL E INCENTIVOS DE AHORRO

¿Conoce si la empresa ofrece opciones de ahorro o bienestar financiero?

☐ Sí

☐ No

☐ No estoy seguro(a)

¿Le gustaría que la empresa implementara programas de educación financiera?

☐ Sí

☐ No

☐ Tal vez

¿Participaría en un programa institucional de ahorro por nómina?

☐ Sí, sin dudarlo

☐ Sí, dependiendo del monto

☐ No estoy seguro(a)

☐ No participaría

¿Qué tipo de apoyo le gustaría que la empresa ofreciera para mejorar el hábito de ahorro?

☐ Talleres de educación financiera

☐ Programas de ahorro voluntario por nómina

☐ Convenios con fondos o cooperativas

☐ Asesoría financiera personalizada

☐ Otro: _____

PERCEPCIÓN PERSONAL DEL AHORRO

¿Qué tan importante considera el ahorro para su bienestar?

☐ 1 Nada importante

☐ 2 Poco importante

☐ 3 Medianamente importante

☐ 4 Importante

☐ 5 Muy importante

¿Cree que ahorra lo suficiente para sus metas actuales?

☐ Sí

☐ Parcialmente

☐ No

☐ No tengo metas financieras definidas

Diseño e implementación de una herramienta en Excel para la gestión de las finanzas personales

Como complemento al desarrollo del trabajo de grado, se plantea la implementación de una herramienta práctica orientada al fortalecimiento de la educación financiera. Esta consistirá en un aplicativo sencillo en formato Excel, diseñado para facilitar el registro, control y seguimiento de las finanzas personales de los usuarios.

La herramienta permitirá identificar y organizar de manera clara los ingresos, gastos y demás movimientos financieros, proporcionando una visión integral de la situación económica personal. De esta manera, se busca fomentar hábitos de ahorro, mejorar la planificación financiera y apoyar la toma de decisiones informadas.

Asimismo, el aplicativo se caracteriza por ser accesible, fácil de usar y adaptable a diferentes necesidades, lo que lo convierte en un recurso útil para contribuir al manejo adecuado de los recursos económicos y al desarrollo de competencias básicas en educación financiera.