

**Universidad Nacional de Rosario
Facultad de Ciencias Económicas y Estadística
Escuela de Administración.
Licenciatura en Administración.**

**TALLER DE PRÁCTICA PROFESIONAL.
MÓDULO II.**

Tesina

Título: ‘Los talleres de educación financiera dictados por Banco Macro en la división Santa Fe durante el sexenio 2018 – 2024, como herramienta para mejorar el clima organizacional.’

Descriptor: Banco Macro, clima organizacional, cuentas sanas, educación financiera, Santa Fe.

Autor: Mariano Ramón Molina

Director: Lic. Damián Martone

Docente Titular: Pos. Dr. Sergio Albano.

Docente tutor en 1º Instancia: Lic. Vanina María Boccio

Docente tutor en 2º Instancia: Lic. Gabriel Bibiloni

AÑO 2025

Síntesis

La presente tesina investigó los resultados del programa de educación financiera de Banco Macro S.A 'Cuentas Sanas' en las organizaciones que tomaron los talleres, enfocado en entender las motivaciones y expectativas, así como los efectos percibidos por las organizaciones y por los participantes.

La hipótesis planteó que las organizaciones que capacitaron a sus empleados a través de este programa, lo hicieron para mejorar el clima laboral. Los resultados de la investigación demostraron verdadera la hipótesis

Los resultados indicaron que las organizaciones que realizaron los talleres son principalmente de la administración pública de tamaño pequeño. Se observó una baja formación en educación financiera previa por parte de los líderes de las organizaciones, demostrando lo necesario de este tipo de capacitaciones.

La tesina concluye con propuestas para que mejore la adopción y el impacto de la educación financiera en la comunidad. Entre ellas se destacan la creación de un programa de seguimiento del impacto de los talleres, la implementación de protocolos para realizar encuestas de clima laboral y la integración de la temática en los diferentes niveles educativos. Además, se propone un programa específico para los líderes de las organizaciones, así como un programa estatal de articulación público privado para la difusión de buenas prácticas financieras.

Palabras Claves: Banco Macro, clima organizacional, cuentas sanas, educación financiera, Santa Fe.

1	Introducción	5
1.1	Problemática	6
1.2	Marco Teórico	8
1.3	Hipótesis	25
1.3.1	Alcance	25
2.	Objetivos	26
2.1	Objetivo General	26
2.2	Objetivos Específicos	26
4.	Resultados	31
4.1	Resultados cualitativos obtenidos a través de entrevistas	31
4.2	Análisis de los resultados de las encuestas	39
5.	Conclusiones	58
6.	Propuestas	64
7.	Anexo	67
7.1	Anexo I. Modelo encuesta dirigida al referente de cada institución que brindo a sus empleados los talleres de educación financiera ‘Cuentas Sanas’	67

7.2. Anexo II. Tablas de respuesta a las encuestas indicadas en el Anexo I	
.....	70
7.3. Anexo III. Listado de Organizaciones que tomaron el taller de educación financiera de Banco Macro desde su inicio en 2018 hasta junio 2024.	
.....	75
7.4. Anexo IV. Modelo entrevista a ser realizada a referentes en la temática.	
.....	76
8. Bibliografía	78

1 Introducción

La educación financiera ha cobrado relevancia en los últimos años tanto en Argentina como a nivel Internacional producto de una serie de políticas adoptadas por la Organización de Naciones Unidas en donde se destaca la importancia de esta temática para el desarrollo próspero de las comunidades.

En el contexto antes mencionado se desarrolló el presente trabajo en donde se investigó a las organizaciones que tomaron el curso de educación financiera de Banco Macro S.A, cuáles fueron sus motivaciones y que resultados han observado después del mismo.

La Fundación Banco Macro es la encargada de llevar a cabo la visión corporativa de desarrollar oportunidades para el progreso de empresas, emprendedores y comunidades en las localidades donde dicha entidad se encuentra presente. Cuentas Sanas es el programa de inclusión y educación financiera de la fundación y es en el cual se centra esta tesina.

En un contexto económico siempre desafiante y cambiante, las finanzas personales resultan fundamentales para el desarrollo personal o por el contrario son elementos de estrés que impactan no solo en la salud de las personas, sino en sus relaciones interpersonales.

1.1 Problemática

Desde la instauración de la ley Sáenz Peña a la República Argentina le ha costado definir un modelo social, político y económico en el cual enmarcar políticas de estado. Oscilando entre modelos económicos agroexportadores e industrialistas, con momentos de relativa apreciación de la moneda que se alternan con devaluaciones generalmente bruscas seguidas de periodos inflacionarios. Hasta el momento no se evidencian periodos de tiempos extendidos de crecimiento económico sin que luego devengan periodos de estancamiento o recesión producidos por crisis propias de los modelos adoptados. Las indefiniciones mencionadas generan una gran dificultad para los agentes económicos a la hora de tomar decisiones financieras.

Gráfico 1: crecimiento del PIB (% anual) argentino.



Fuente: google data con datos del Banco Mundial.

Martín Lousteau ex ministro de economía de la Nación en su libro “Debajo del Agua” realiza un análisis detallado de cómo afecta la dinámica pendular argentina concluyendo que este ciclo de crecimiento seguido de devaluación lo único que hace es esconder los problemas estructurales de Argentina y que al finalizar cada ciclo la brecha entre los que más ganan y los que menos ganan se agranda dejando a los últimos más expuestos frente a cualquier crisis. Por ejemplo: luego de la primera crisis cambiaria del año 2018 según datos del INDEC la brecha entre el 10% de los que más ganan y el 10% que menos ganan subió de 17 a 20 veces en la comparación de trimestres homogéneos interanuales. ¹

En base a lo expuesto se evidencia la importancia de preparar a las personas y empresas para la correcta toma de decisiones económicas, tanto por su propio bienestar como para el del conjunto, evitando la pérdida de valor a través de ineficiencias.

Según Chiavenato² cuando el individuo no puede satisfacer sus necesidades pueden aparecer escapes del estado de tensión que resultan negativos para la persona y la organización en la cual se desempeña, generando un doble daño: a la salud personal y al clima de la organización.

Un trabajador que sistemáticamente no llega a satisfacer sus necesidades asociadas a su economía personal estará concentrado en cómo conseguir ese objetivo o preocupado por las consecuencias de este y los objetivos impuestos por

¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS Y CENSO. Evolución de la distribución del ingreso Cuatro Trimestre 2018. Presidencia de la Nación. Buenos Aires. 2018. Pág. 4.

² CHIAVENATO, IDALBERTO. Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones. Novena Edición. Mc GrawHill. Ciudad de México. 2011. Pág. 60.

la organización en su jornada laboral pasaran a ser secundarios voluntaria o involuntariamente en los casos más leves y en los casos más extremos generarán situaciones que afecten al clima de su grupo de trabajo ya sea mediante manifestaciones de agresividad o apatía.

La consecuencia de las necesidades económicas insatisfechas, y los objetivos trazados por organismos internacionales en relación a la educación financiera lleva a plantearse el interrogante del porqué de la tendencia creciente de la realización de cursos de educación financiera impartido por las organizaciones en primer lugar y cuales han sido algunos de los cambios observado en las instituciones luego de los mismos.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Antecedentes

En septiembre de 2015, la ONU (Organización de las Naciones Unidas), adoptaron un conjunto de objetivos para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos los habitantes.

“El acceso a servicios financieros facilita la vida cotidiana y ayuda a las familias y las empresas a planificar desde objetivos a largo plazo hasta las emergencias”³

Facilitando la concreción de 7 de los 17 objetivos trazados por Naciones Unidas mencionados a continuación:

³ BANCO MUNDIAL. La inclusión financiera es un factor clave para reducir la pobreza e impulsar la prosperidad. En Banco Mundial sitio web: <https://www.bancomundial.org/es/topic/financiamiento/overview> (consultado: 11/10/2020).

Gráfico 2: objetivos de desarrollos sostenibles.



Fuente: ONU

Un año después de la resolución de la ONU, el G-20, bajo la presidencia de China, desarrolló lineamientos para que los países miembros promuevan la inclusión financiera digital. Los mismos fueron respaldados por el G-20 de ministros de finanzas y presidentes de bancos centrales del foro.

Desde la resolución de Naciones Unidas, la educación financiera ha ganado lugar en la agenda internacional promovida por los bancos centrales de los países miembros.

A continuación, se repasarán antecedentes nacionales e internacionales existentes sobre la materia, pero primero parece apropiado definir el concepto de educación financiera.

“Se entiende por educación financiera al proceso por el cual los individuos y empresas mejoran la comprensión de la oferta integral de servicios financieros, desarrollan la habilidad de entender que producto financiero es necesario en cada etapa de su vida y generan buenos hábitos y comportamientos para la planificación y administración financiera”⁴

De acuerdo a los datos relevados en el Plan Nacional de Educación Financiera de 2019 Argentina alcanza uno de últimos lugares en el índice de educación financiera colocándose en el puesto 37 de 39 países, por debajo de sus pares del G-20 y de los países de la región. Acorde a este estudio realizado en 2017 y publicado en 2019 solo el 28% de la población había podido ahorrar en los últimos doce meses (vs promedio del G-20 ese ítem fue del 64%). A su vez el 58% de la población manifestó ahorrar en el hogar, este porcentaje se aumenta al 76% en el estrato D2/E⁵.

Si bien el 93% ha oído hablar de ‘las tarjetas de crédito’ solo el 46% conoce el término refinanciar saldo de tarjeta de crédito.

“La agenda de inclusión financiera en Argentina ocurre en un contexto desafiante ya que el nivel de crédito es muy bajo representando solo el 15% del PBI (por debajo del promedio de la región) y si bien el 80% de la

⁴ MINISTERIO DE HACIENDA DE LA NACIÓN. Plan Nacional de Educación Financiera Argentina 2019. Presidencia de la Nación. Buenos Aries. 2019. Pág. 5.

⁵ Clasificación acorde a ‘Índice de Nivel Socio Económico Argentino’, Asociación Argentina de Marketing. Bs. As., Argentina. 1998.

población adulta tiene al menos una cuenta bancaria, un tercio no saben que la tienen”.⁶

Esta problemática no solo ocurre en Argentina sino que se puede transpolar a distintos país, por ejemplo en Estados Unidos, según un estudio realizado en mayo 2020 por la consultora Price Waterhouse Cooper (PWC)⁷ en contexto recesivo por COVID-19 el 38% de los encuestados declararon tener menos de U\$ 1000 ahorrados para enfrentar una situación extendida de crisis, menos que un salario mínimo⁸, en el estrato de la Generación Z⁹ este porcentaje se eleva al 62%. Además, como se observa en el gráfico 3 los problemas o desafíos financieros son la mayor causa de estrés entre los encuestados.

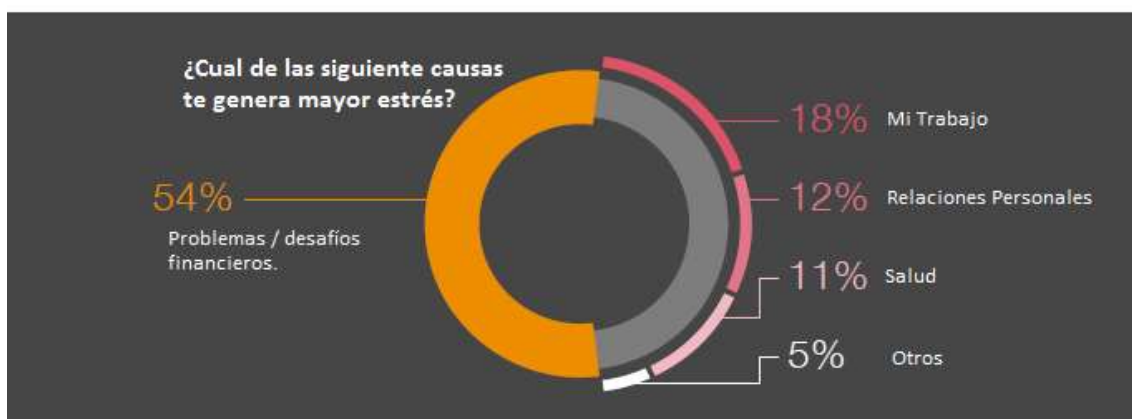
⁶ DELOITTE. Perspectivas sobre la estrategia Nacional de Inclusión Financiera. De Deloitte sitio web: <https://www2.deloitte.com/ar/es/pages/financiera/articles/estrategia-nacional-inclusion-financiera.html> (consultado: 11/10/2020).

⁷ PRICE WATERHOUSE COOPER. Employee Financial Wellness Survey / 2020 Covid-19 Update. PWG. New York. 2020. Pág. 3.

⁸ Salario mínimo interprofesional o SMI: salario mínimo que recibe un trabajador por la jornada legal de trabajo que para 2020 fue de 1.256,7 Dólares USA mensuales. <https://datosmacro.expansion.com/smi>

⁹ Jóvenes en el grupo 18-23 años al momento de la encuesta de PWC en enero 2020. Íbidem. Pág. 3.

Gráfico 3 Causas de estrés entre trabajadores estadounidenses



Fuente: PRICE WATERHOUSE COOPER. Employee Financial Wellness Survey / 2020 Covid-19 Update.

PWG. New York. 2020.

Para la ex directora de la Organización Mundial de la Salud (OMS) Margaret Chan “la buena salud mental hace posible que las personas logren materializar su potencial, sobrellevando el estrés diario y así puedan trabajar de manera productiva, generando valor agregado para la sociedad”¹⁰.

La OMS ha estimado que la depresión y la ansiedad, típicos trastornos de salud mental, tienen un costo global de U\$1 billón anuales.

Este mismo organismo considera que las organizaciones pueden aplicar muchas medidas eficaces para promover la salud mental en el lugar de trabajo y aumentar con ello la productividad puertas adentro. Por cada US\$ 1 invertido en

¹⁰ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Salud mental en el lugar de trabajo. De OMS sitio web: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/ (consultado: 10/10/2020).

tratamientos de los trastornos mentales frecuentes se obtienen US\$ 4 de rendimiento adicional en mejora de la salud y la productividad.¹¹

En base a los argumentos mencionados, la falta de educación financiera tiene consecuencias negativas para la sociedad. Por un lado, genera ineficiencias económicas dado que la parte de la población que logra ahorrar lo hace por fuera del sistema bancario achicando el nivel de créditos e inversión del sistema. Por otro no permite a las familias alcanzar objetivos económicos generando efectos negativos en la salud y en el comportamiento de estas personas.

1.1.2 Salud Mental y modelos conductuales de las personas.

De acuerdo la OMS (Organización Mundial de la Salud) salud mental es “un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y puede aportar algo a su comunidad”¹².

Lo interesante de esta definición es que no define a la salud como la ausencia de enfermedades, sino que, por el contrario, la define en virtud de las potencialidades de las personas y las comunidades en donde se desenvuelven, convirtiendo a las acciones o herramientas tendientes a alcanzarla, en dinámicas, y que seguramente varíen de acuerdo al contexto de las personas.

¹¹ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. La inversión en el tratamiento de la depresión y la ansiedad tiene un rendimiento del 400%. De OMS sitio web: <https://www.who.int/es/news/item/13-04-2016-investing-in-treatment-for-depression-and-anxiety-leads-to-fourfold-return> (consultado 06/07/2024).

¹² OMS. Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático. Ginebra Suiza. OMS Recuperado de <https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB>. (Consultado 11-06-2024)

Esta óptica difiere de otros acercamientos a la temática más estáticos o contundentes acerca de cuándo se tiene o no se tiene una buena salud mental.

Chiavenato en su libro Administración del Capital humano toma a la definición de Atkinson para definir el tema: “una de las maneras de definir salud mental es describir las características básicas de las personas mentalmente sanas:

1. Se sienten bien consigo mismas.
2. Se sienten bien en relación con las demás personas.
3. Son capaces de enfrentar las demandas de la vida”¹³

En este sentido el ambiente interno dentro de una organización es un factor clave dentro del clima organizacional, y el primero está estrechamente relacionado al grado de motivación que tengan los individuos que componen las organizaciones.

“Existen premisas que estudian la conducta humana

1. La conducta es producto de estímulos internos o externos.
2. La conducta es motivada. La misma no es causal ni aleatoria, sino orientada o dirigida hacia algún objetivo.
3. La conducta humana está orientada hacia objetivos personales.”¹⁴

Para el autor, las personas viven en un estado de equilibrio hasta que un incentivo (interno o externo) genera una necesidad que sitúa al individuo en un estado de tensión provocando una acción tendiente a satisfacer esa necesidad. Cuando la misma no puede ser satisfecha el sujeto descomprime su estado a través de algún

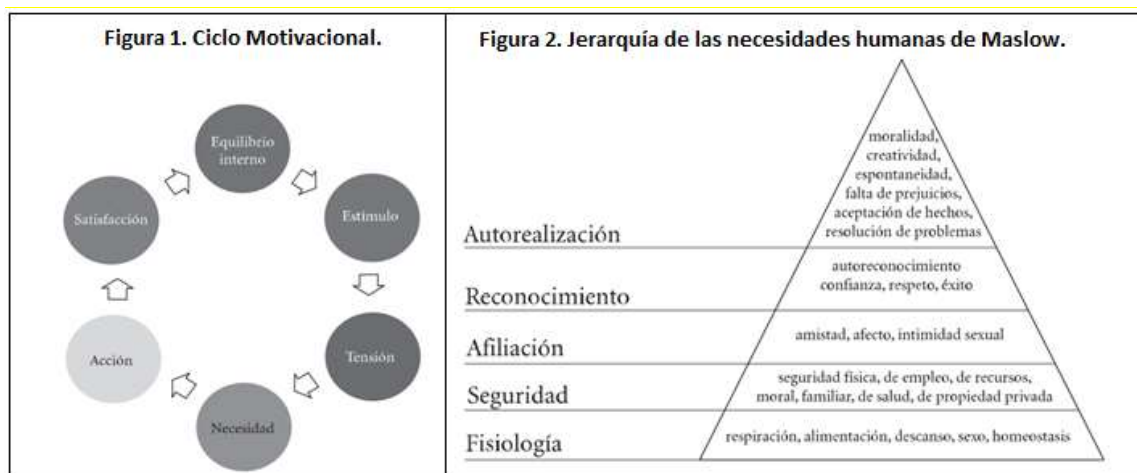
¹³ ATKINSON, JONH. Una introducción a la motivación. (22a ed.). New Jersey: Princeton, Van Nostrand. 1964. Pág. 24.

¹⁴ CHIAVENATO, IDALBERTO. Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones. Novena Edición. Mc GrawHill. Ciudad de México. 2011. Pág. 41.

tipo de salida ya sea externa, a través de lo social mediante expresiones de agresividad, tensión emocional, apatía, etc o interna a través de la fisiología mediante estrés, insomnio, afecciones cardíacas, etc.

En su ensayo acerca de la motivación humana (Maslow, 1943)¹⁵ concluye que las necesidades humanas se van organizando en jerarquías, siguiendo el esquema del ciclo de necesidades los individuos a medida que van satisfaciendo necesidades primarias van complejizando sus demandas. Cuando no se satisfacen traen consecuencias negativas de los individuos a las sociedades u organizaciones donde se desenvuelven.

Gráfico 3: ciclo motivacional Chiavenato y jerárquica de las necesidades humanas de Maslow.



Fuente: *La motivación y el aprendizaje*, Carrilo y otros. 2009, p.21.

Considerando a la salud dentro de las necesidades fisiológicas y que la seguridad financiera es un factor fundamental para la misma podemos inferir que los

¹⁵ MASLOW, ABRAHAM. A theory of human motivation. Psychological Review. New Jersey. 1943. Pág. 375.

objetivos relacionados a esta estarán dentro de las primeras motivaciones humanas, pero además el bienestar financiero se lo puede relacionar al menos a tres de las cuatro esferas restantes:

- Seguridad: por ejemplo, para acceder a planes de salud privados o para acceder a la propiedad privada.
- Afiliación: para acceder o no a ámbitos en donde las personas se desarrollan con otras (jardines maternos, colegios privados, clubes, actividades especiales, etc).
- Reconocimiento: si bien estará influido por lo considerado por la persona y su círculo social, el acceso a ciertos bienes materiales (autos, vacaciones) o inmateriales (posgrados) puede influir en esta esfera.

En relación a la esfera de la autorrealización no se han encontrado artículos que relacionen ambos conceptos y si bien recientes estudios como el de Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS) comienzan a vincular a la felicidad con la riqueza, estos se enmarcan dentro del debate que trajo aparejada las teorías de las economías de la felicidad, cuyo principal exponente ha sido Richard Easterlin y su paradoja de la felicidad, quien en 1974 llegó a la conclusión que no se veía una correlación lineal entre aumento en la felicidad de las poblaciones a medida que iba creciendo el ingreso per cápita de las mismas.

De acuerdo a Chiavenatto la satisfacción de las esferas más altas de la pirámide suele depender de otras personas, sobretodo de aquellas que tienen un grado de autoridad sobre el individuo, siendo la capacidad de adaptación un factor clave

para conseguirlo. Esta capacidad depende no solo de cada individuo sino de la organización en la cual se desenvuelve y el momento que esté atravesando personal y en la organización.

1.1.3 Clima Organizacional

Chiavenatto une dos conceptos previamente expuestos: 1) las características de las personas mentalmente sanas, 2) las motivaciones de las personas; para llegar al concepto de clima organizacional como factor fundamental de vinculación de entre las organizaciones y los individuos: "El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su conducta...es alto y favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y morales mientras que es desfavorable cuando no logra hacerlo"¹⁶.

De esta manera, el clima organizacional se relaciona íntimamente con la motivación de los miembros, cuando esta es elevada, el clima organizacional tiende a ser elevado y viceversa.

Características del clima laboral:

- Clima Elevado: proporciona relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre los participantes.
- Clima Bajo: se caracteriza por estados de desinterés, apatía, insatisfacción, depresión, estados de inconformidad, agresividad o tumulto, situaciones en las que los miembros se enfrentan abiertamente contra la organización.

¹⁶ Íbidem.

Para poder determinar los valores mencionados, las organizaciones podrán generar encuestas anónimas, a fin de que los empleados contesten acerca de las diversas dimensiones que compone el clima y la cultura organizacional, puntuándola de manera numérica. En Argentina las dos mediciones más relevantes dentro del ámbito privado son: Great Place to Work y Revista Apertura.

Según chiavenatto: “La cultura organizacional representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una organización y dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales”.¹⁷

Como se mencionaba, el clima organizacional se puede presentar como una causa relación entre la organización y los miembros, siendo este una consecuencia de cómo perciben los miembros su desenvolvimiento dentro de la misma. En cambio, la cultura no es una percepción del individuo sino un todo que representa a la organización, siendo el clima uno de los factores que la determinan.

Características principales de la cultura organizacional:

1. Regularidad de los comportamientos.
2. Normas.
3. Valores.
4. Filosofía.
5. Reglas.

¹⁷ Íbidem.

6. Clima Organizacional.

Una organización que aspire a tener un buen clima laboral se beneficiará de generar las capacidades para que sus individuos accedan a las herramientas financieras que les permita planificar objetivos de largo plazo o transitar situaciones de emergencias. Consecuentemente serán miembros más motivados y capaces de enfrentar las demandas organizacionales.

1.1.4 Educación Financiera

Retomando la definición brindada por el Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE) sobre la materia: “proceso por el cual los individuos y empresas mejoran la comprensión de la oferta integral de servicios financieros, desarrollan la habilidad de entender que producto financiero es necesario en cada etapa de su vida y generan buenos hábitos y comportamientos para la planificación y administración financiera”¹⁸, la misma hace hincapié sobre la relación entre las personas u empresas y los servicios financieros, que se podrían entender como aquellos servicios que generan valor por el uso del dinero.

Cuentas Sanas

Cuentas Sanas es el programa de educación financiera de la Fundación de Banco Macro, cuyo principal objetivo es brindar herramientas para tomar mejores decisiones sobre el dinero de acuerdo al momento de tu vida a través de diversos talleres abiertos a la comunidad de esta forma promoviendo la inclusión financiera.

¹⁸ MINISTERIO DE HACIENDA DE LA NACIÓN. Plan Nacional de Educación Financiera Argentina. Presidencia de la Nación. Buenos Aries. 2019. Pág. 5.

Gráfico 4: la rueda económica de la vida.



Fuente: manual cuentas sanas para tu futuro.

En los talleres de cuentas sanas se abordan los cuatro comportamientos en relación al dinero que una persona puede tener. Dependiendo la etapa de la vida alguno puede tomar mayor preponderancia:

- **Consumir:** es la actividad por la cual utilizamos el dinero para, generalmente, adquirir un bien o un servicio. Cuando consumimos recurrimos al dinero ganado y como consecuencia baja nuestro nivel de ahorro e inversión.
- **Ganar:** es la actividad por la cual se genera el dinero a través del trabajo o empresa. Con el mismo podremos consumir, ahorrar o invertir.
- **Ahorro:** como ya lo hemos visto es la parte del ingreso que se reserva para afrontar gastos futuros.
- **Inversión:** es la parte del ingreso que se utiliza para generar nuevos ingresos y allí reproducir los ingresos.

Las personas deben tener equilibrado estos comportamientos, dado que el exceso de consumo actual nos quita ahorro y capacidad de inversión que necesitaremos a futuro en virtud de las etapas financiera de cada persona. A continuación, repasaremos estos conceptos en relación a las etapas del ciclo financiero de las personas tomando como referencia al Plan de Educación Financiera del Banco de España:

1. La infancia: época de aprendizaje: en esta se forman los hábitos de consumo, inversión y ahorro que se imitan de hábitos familiares. En esta etapa solo consumimos dado que no generamos dinero.
2. La adolescencia: juventud y etapa de formación profesional: depende la cultura o la situación económica en esta etapa se puede generar ingresos o no, pero en la primera parte de la misma nuestro consumo es mayor que el ingreso y los ahorros responden a objetivos de cortos plazos.
3. Edad adulta: ruta financiera en solitario, esta etapa define gran parte de nuestro pasar económico, dado que se toman algunas decisiones personales que influirán en el mismo como comprar una casa vs alquilar la misma, planificar una familia, etc. En el primer momento los ingresos son mayores que el consumo, hasta que si se ha decidido a tener hijos a cargo la mayor cantidad de ingresos se va al presupuesto familiar.
4. Consolidación profesional: entre los 55 y los 65 años generalmente el patrimonio familiar ya se ha completado (casa, auto, etc.) y los gastos familiares a su vez disminuyen dado que los hijos ganan independencia

financiera. En esta etapa los ingresos vuelven a ser mayores que el consumo y permite generar ahorro / inversión para el futuro.

5. La madurez: en una situación ideal siguiendo los patrones financieros marcados, deberíamos tener suficiente dinero ahorrado tanto para hacer frente a imprevistos como para poder vivir con seguridad y libertad financiera, aunque es cierto que no siempre se consigue.

Para cumplir las situaciones ideales de finanzas personales como se expuso se tiene que tener equilibrio entre los diversos comportamientos, para esto es fundamental tener equilibrado los gastos o consumos y para esto deben planificarse como cualquier objetivo.

1.2.5 Instrumentos Financieros.

Ahorro

De acuerdo a cuentas sanas “es la parte de los ingresos que no se consume y puede guardarse para atender necesidades futuras. La diferencia entre el ahorro y la inversión es que el ahorro tiene como principal objetivo conservar el dinero y evitar que pierda su valor (para lo que existen productos que brindan menores rendimientos, pero total seguridad), mientras que en la inversión se intenta conseguir rendimientos más elevados, a cambio de asumir ciertos riesgos”.¹⁹

Deudas

Muchas personas consideran las deudas aquellos préstamos reciben por parte de un tercero, ya sea familiar, entidad financiera o proveedores de servicios de deuda

¹⁹ Fundación Banco Macro. Cuentas Sanas para tu futuro. Ciudad de Buenos Aires. 2017. Pág. 14

(mutuales, etc.). Sin embargo, es probable por ejemplo que no consideren las cuotas aun no vencidas de la tarjeta de crédito servicios gozados, pero aún no pagos. Un concepto que introduce Cuentas Sanas en sus talleres es que una deuda nace cuando adquirimos algo ahora para pagarlo en un futuro, cuando llegue la hora de pagarlo si se realiza el pago se convierte en un gasto, mientras que si no se paga en su totalidad pasa a ser deuda.

Presupuesto:

Es una herramienta que nos permite anticipar y evaluar cuáles serán nuestros ingresos y gastos durante un determinado período de tiempo. Esto servirá para ordenar nuestras finanzas personales y/o familiares y poder saber cuánto ganamos, cuánto gastamos y cuánto nos queda para ahorrar.

Beneficios de llevar un presupuesto familiar:

- Controlar nuestros gastos, en especial los no necesarios, y evitar tener problemas financieros.
- Saber en qué gastamos el dinero que ganamos.
- Poder planificar a futuro.
- Poder ahorrar para hacer frente a gastos imprevistos y/o adquirir bienes que deseamos.
- Tomar mejores decisiones con nuestro dinero.
- Tener tranquilidad financiera.

Todas estas herramientas ayudan a las personas a planificar gastos dentro de una sociedad que impulsa el consumo. Esto es importante dado que el consumo actual

no solo quita ahorro, sino que además genera deudas. Un caso muy habitual es el de comprar con tarjetas de crédito en cuotas, que si bien nos permite adquirir los bienes nos genera endeudamiento futuro o sobreendeudamiento.

Presupuesto Familiar.

La primera tarea a la hora de armar nuestro presupuesto familiar o personal es diferenciar aquellos gastos que refieren a necesidades y los que refieren a deseos. Los ingresos, por su parte, se dividen entre aquellos que recibimos periódicamente y los que recibimos por única vez o esporádicamente. Los gastos se dividen entre aquellos que son obligaciones, por ejemplo: pagar el alquiler, los servicios públicos, los que son necesarios, pero no obligatorios y los que responden a “gustos”.

Hay un tipo de gasto que debemos tener en cuenta: se llaman gastos hormiga, y son aquellos de escaso monto, que prácticamente pasan desapercibidos, pero que, si los sumamos, a fin de mes representan una gran cantidad de dinero.

Sobreendeudamiento

De acuerdo al Ministerio de Economía de la Nación Argentina “es el estado financiero que se da cuando las personas no tienen o no pueden generar suficientes ingresos para cumplir con el pago de las deudas contraídas”.²⁰

Esto puede darse por que las deudas superan a nuestros ingresos, o bien se genera una situación imprevista (perdida repentina de trabajo en el caso de

²⁰ MECON. Inclusión Financiera. Buenos Aires, Argentina Ministerio de Economía. <https://www.argentina.gob.ar/economia/inclusion-financiera/endeudamiento-responsable> (Consultado 21-08-2024)

empleados en relación de dependencia o baja de facturación en el caso de autónomos). En términos generales es prudente que el compromiso mensual de deuda no supere el 40% de los ingresos mensuales.

En el caso de una crisis por sobreendeudamiento, lo aconsejable es actuar rápido dado que las deudas financieras generan intereses que se van acumulando. Sin embargo, no hay que tomar medidas sin analizar para no caer en soluciones que pueden agravar los problemas como pagar los mínimos de la tarjeta o adquirir un crédito en financieras a altas tasas de interés. Siempre buscando maximizar los ingresos y bajar los gastos.

1.3 Hipótesis.

En Santa Fe y Entre Ríos, las organizaciones que a través del programa de Banco Macro capacitaron a sus empleados desde enero 2018 y hasta junio 2024 lo hicieron para mejorar el clima de trabajo.

1.3.1 Alcance

La presente investigación comprende el estudio de la totalidad de las 54 organizaciones que participaron de los programas de educación financiera de Banco Macro 'Cuentas Sanas' desde su inicio en 2018 y hasta junio 2024 en las provincias de Santa, Entre Ríos y Norte de Buenos Aires.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Evaluar acerca de las organizaciones que instruyeron financieramente a sus miembros mediante los talleres brindados por la Fundación Banco Macro “Cuentas Santas” en Santa Fe y Entre Ríos en el período 2018 – 2024 sus motivaciones, expectativas.

2.2 Objetivos Específicos

- 1) Caracterizar a las organizaciones que han aplicado talleres de educación financiera a sus empleados.
- 2) Conocer si los referentes de las instituciones habían recibido formación en educación financiera previamente.
- 3) Indagar acerca de la influencia entre la aplicación de talleres y el clima laboral.
- 4) Investigar qué efectos percibieron en sus empleados luego de recibida la capacitación.

3. Metodología

Según Albano: Método es la manera, el camino que se sigue para lograr un fin.²¹

Para el desarrollo de esta investigación el primer paso fue plantear una problemática concreta y delimitada a raíz de la formulación de preguntas sobre la temática. Luego se investigó en bibliografía disponible para desarrollar un marco teórico. Finalizada estas dos etapas se determinó el alcance de la investigación para luego pasar a la fase de la elaboración de la hipótesis central y su

²¹ ALBANO, SERGIO. Metodología de la investigación en la administración. UNR Editora. Rosario. 2008. Pág. 18.

argumentación, así como la formulación de los objetivos tendientes a la resolución de la problemática planteada.

Luego se desarrolló el diseño de investigación y se pasó a la etapa de recolección de datos interactuando con las organizaciones que han brindado el curso de educación financiera de Banco Macro 'Cuentas Sanas' a los individuos que participan de ellas. Una vez finalizada la etapa de recolección, a través de métodos estadísticos se representaron cuantitativamente para clarificar el análisis de los resultados. Con los mismos se sometió la hipótesis a un análisis de veracidad.

En base a lo expuesto y tomando los conceptos descriptos por Hernández Sampieri ²² se puede tipificar al método científico de esta investigación como del tipo hipotético deductivo y cuantitativo desde el enfoque de investigación. Se profundizó en la temática mediante un alcance investigativo doble, por un lado, exploratorio y por otro descriptivo.

Investigación Exploratoria: “Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes...o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. De esta manera el investigador realizará el primer acercamiento a la problemática, familiarizándose

²² HERNÁNDEZ SAMPIERI, ROBERTO. Metodología de la investigación - Quinta Edición. Quinta Edición. Mc GrawHill. Ciudad de México. 2011. Pág. 79.

con la bibliografía y ganando claridad en la materia a ser estudiada que le servirá para la formulación de la hipótesis”²³

Los trabajos previos relevados, principalmente tesinas o estudios de investigación académicos sirvieron de fuentes de investigación para el trabajo en cuestión.

Investigación Descriptiva: “Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, su objetivo no es indicar como se relacionan estas”²⁴

Se puede definir al abordaje metodológico de esta investigación según Albano²⁵:

- ✓ **“Prospectivo:** La información será recolectada en el futuro con los fines de esta investigación.
- ✓ **Transversal:** No se considerará la evolución temporal de las unidades o elementos estudiados.
- ✓ **Observacional:** El investigador no modificará los factores que intervienen en el fenómeno para direccionar los datos obtenidos”.

Fuentes y técnicas de información: “se entiende por fuente todo vestigio o fenómeno que suministre una noticia, información o dato mientras que las técnicas

²³ Íbidem.

²⁴ Íbidem.

²⁵ ALBANO, SERGIO. Metodología de la investigación en la administración. UNR Editora. Rosario. 2008. Pág. 121.

son los canales utilizados para recolectar estos datos”²⁶. Para este trabajo se utilizarán fuentes primarias y secundarias de información. Según Danke²⁷ las fuentes de información pueden ser clasificadas en:

- ✓ “Primarias: proporcionan información de primera mano.
- ✓ Secundarias: la información proviene de fuentes primarias.
- ✓ Terciarias: este tipo de clasificación de fuentes de información incluye datos que provienen de fuentes secundarias”.

Para la investigación descriptiva se procedió a realizar encuestas a través de Google Forms (Anexo I) a los referentes de las organizaciones (Anexo II) que han brindado los talleres de educación financiera de Banco Macro ‘Cuentas Sanas’, cuyo objetivo es brindar herramientas e ideas para la toma de las mejores decisiones sobre la administración del dinero y al que accedían los miembros de las organizaciones que estas determinaban generando así un grupo heterogéneo de estudio. Cabe aclarar que con la irrupción de la pandemia se mutó en parte el formato de talleres, pasando a ser virtuales y abiertos a la comunidad entera durante los años 2021 y 2022. Recién en mayo 2023 se retomó la modalidad de talleres específicos para las organizaciones en los cuales se centra este estudio, generando 14 talleres desde junio 2023 y hasta junio 2024.

²⁶ MARTÍN VEGA, ARTURO. Fuentes de información general. Ediciones Trea. Gijón. 1995. Pág. 32-38.

²⁷ Citado en HERNÁNDEZ SAMPIERI, FERNÁNDEZ COLLADO Y BAPTISTA LUCIO. Metodología de la Investigación Primera Edición. Mc GrawHill. Ciudad de México. 1991. Pág. 26.

Como se menciona anteriormente esta investigación alcanzo a los 54 talleres que se dieron en la División Santa Fe de Banco Macro y a través de los cuales tuvieron más de 4000 asistentes.

Para una mejor comprensión de las motivaciones se realizaron tres entrevistas (Anexo III) que complementan la investigación cuantitativa a través de las encuestas mencionadas. Siendo estas las fuentes primarias de información. A su vez para complementar se utilizaron fuentes secundarias como libros, publicaciones de internet, revistas y documentos. Entre otros se utilizaron datos extraídos de publicaciones de la consultora internacional PWC.

A partir de los datos recabados en la etapa descriptiva y los antecedentes que se investigaron en la etapa exploratoria se analizó y proceso la información arribando a una conclusión que permitió validar la hipótesis planteada. Siendo esto el puntapié para la redacción del informe cuyo objetivo fue el desarrollo de la investigación sobre la problemática.

Gráfico 5: resumen metodológico.



Fuente: elaboración propia.

4. Resultados

Finalizada la etapa de investigación y efectuadas las encuestas y entrevistas mencionadas en la parte metodológica de la presente tesina se avanzó en el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos de las encuestas, así como de las entrevistas realizadas.

4.1 Resultados cualitativos obtenidos a través de entrevistas.

En relación a las técnicas cualitativas de investigación puntualmente se realizaron tres entrevistas (Anexo III) a: 1) a la encargada de Relaciones Institucionales de la división Santa Fe de Banco Macro quien es el nexo entre las sucursales, la Fundación de Banco Macro y el área de RRHH de Banco Macro a nivel nacional que es quien aprueba la realización de estos talleres; 2) a la co-fundadora de C.R.I.A.R (Comunidad de Mujeres Emprendedoras), unas de las organizaciones que tomaron el curso en sus inicios y el mismo llegó a más de 300 mujeres emprendedoras. Si bien en este caso la asociación no es un empleador, el taller cobra relevancia dado que CRIAR trabaja con emprendedoras de diversas realidades socioeconómicas y culturales; 3) a la responsable de personal de un estamento público que prefirió que no quede reflejado el nombre del mismo en este trabajo por temas de confidencialidad.

A continuación, se reflejan los resultados de la misma a través de una síntesis de cada entrevista.

Entrevista a la encargada de relaciones institucionales de Banco Macro S.A.

El principal desafío que tiene una organización de alto impacto de cara a la sociedad es dar herramientas para la inclusión de los individuos, estando cercanos a estos para asegurarse ser un vector de inclusión, tanto de inclusión financiera como y principalmente de inclusión tecnológica, dado que la dinámica de los cambios relacionados a la tecnología pueden dejar de lado a gran parte de la comunidad si los actores de alto impacto como pueden ser los bancos no, contribuyen a generar productos o soluciones simples y de gran accesibilidad para las personas.

A su vez el otro gran desafío de cara a la sociedad es generar condiciones propicias para la sostenibilidad del desarrollo, tanto económico social de un país como la sostenibilidad del medio ambiente. Banco Macro S.A, a través de su fundación tiene entre sus ejes fundamentales de acción la inclusión y el desarrollo de las sociedades a través del deporte, la educación y el mejoramiento del impacto de la huella de carbono.

Dado que los talleres se brindan a un público heterogéneo son de mucha utilidad siendo que proporcionan algunos conceptos básicos como son: gasto, consumo, ahorro, que permiten una planificación financiera en la economía de los individuos, permitiéndole crecer. Esto se evidencia a través de una frase textual que indica:

“No todos entendemos algunos conceptos financieros básicos y los talleres de cuentas sanas logran incorporar determinados conceptos como gastos, ahorro,

tener una reserva de dinero, no puedo gastar todo lo que me ingresa, que da un ordenamiento en lo diario pero que te permite proyectarte a futuro”.²⁸

A fines de seguir propagando la materia y para que la misma sea de utilidad práctica, se considera de utilidad una forma de seguimiento, tal vez través de la tecnología para que se terminen aplicando estos conceptos en el día a día, dado que las herramientas actuales que son guías en PDF o formularios de Excel van quedando en desuso sobre todo para las generaciones más jóvenes.

Entrevista a la co-fundadora de C.R.I.A.R

El principal desafío de las organizaciones es acompañar a las personas, específicamente en relación a los retos que se imponen en la sociedad producto del cambio tecnológicos, las formas nuevas de trabajo y la diversidad generacional para acompañar a las personas en el desarrollo de sus vidas logrando un equilibrio entre la vida social y la vida social.

C.R.I.A.R en particular presta especial énfasis en la perspectiva de género y cómo afecta esta dinámica de nuevas formas de trabajo y las nuevas tecnologías para equilibrar el entre el tiempo en la casa y el tiempo laboral. En una frase textual se evidencia está problemática “Las nuevas generaciones están seteados para estar mucho tiempo con las pantallas, pero es importante que puedan conectar con

²⁸ Entrevistada 1. Anexo III.

otros aspectos de la vida para no terminar esclavos de las mismas sin darse cuenta, por ejemplo, los programadores”.²⁹

En relación a la temática específica, si se tuviera educación financiera desde la educación más elemental, en la génesis de la elaboración de los emprendimientos ya incorporarían algunos conceptos básicos como el equilibrio financiero, o el valor tiempo dinero del trabajo que realizan. Por ejemplo, a través del ahorro se puede generar rendimientos que le permiten trabajar menos tiempo, algo fundamental en el caso de las emprendedoras de C.R.I.A.R en donde el emprendimiento suele complementar un trabajo en relación de dependencia.

En este sentido, los talleres de cuentas sanas fueron efectivos por que sirvieron como una forma de despertar los conceptos o las inquietudes en las emprendedoras, tomar conciencia de conceptos básicos como ahorro o gastos. ‘No financian más todos los gastos con la tarjeta de crédito’. Pasados 2 años las emprendedoras más dedicadas están interesándose en realizar formaciones en finanzas más tradicionales.

En relación a los desafíos de la temática, especialmente en los países latinoamericanos, si bien hay muchas iniciativas que abordan la temática, hay poca investigación posterior para ver, por ejemplo; cuantas mujeres lograron comprar una casa después de tomar los talleres, o cuanto ha bajado el endeudamiento en esta población. Para que los mismos no sean un medio para

²⁹ Entrevistada 2. Anexo III.

educar financieramente para generar un mayor endeudamiento formal, aunque sea responsable, sino que se educa para el desarrollo de las personas.

Entrevista a la responsable de un estamento de la administración pública.

El principal desafío de una organización de alto impacto en la sociedad es lograr el desarrollo de la sociedad, comenzando por las personas que participan de las mismas o aquellos con los que interactúan.

Oportunamente se comenzó a observar que la situación coyuntural de la economía con una inflación creciente y aumentos paritarios que no siguieron la inflación real, iba aumentando el estrés en los empleados que luego se convertía en un malestar general entre los mismos, afectando el día a día dentro de la organización. Por este motivo se decidió aprovechar la herramienta de educación financiera para que los empleados se capaciten y puedan hacer rendir más su sueldo para que de esta forma puedan venir más motivados al trabajo y volver a tener un buen clima de trabajo.

Los talleres fueron de utilidad dado que los colaboradores comenzaron a usar herramientas como Excel para registro de gastos y proyección de ingresos, remuneración de saldos vía billeteras virtuales o bien a través de fondos comunes de inversión de bajo riesgo o el correcto aprovechamiento de promociones como son las de supermercados o para compra de indumentaria, o el uso de la cuota cuando la misma es sin interés real. En frases textuales “Antes usaban la tarjeta

de débito y la tarjeta de crédito solo para financiar viajes, ahora están remunerando los saldos en Mercado Pago o realizando algún Money Market y si usan cuotas es para licuar la inflación”.³⁰

Esto resulta de significativa importancia en el empleo público donde si bien se cuenta con estabilidad laboral, pero con ingresos a veces limitados y con poca posibilidad de aumento significativo que no sea por antigüedad. Esto obliga a veces a los empleados a tener una segunda actividad lo cual redundo en una sobrecarga personal en donde se termina viendo afectada la productividad de la actividad en el estamento público que es justamente donde el empleado siente seguridad que tiene la estabilidad laboral más allá del rendimiento real en sus funciones. Según textual “Cuando tenes dos actividades, una es fija y con estabilidad y la otra la desarrollas de manera unipersonal, allí va toda tu energía”.

31

Fuimos observando que los empleados fueron ganando un empoderamiento en la materia y experimentaban un mejor bienestar emocional, se fue generando un clima colaborativo que en una primera instancia fue relacionado a la temática y luego se extendió a otras actividades o intereses comunes.

³⁰ Entrevistado 3. Anexo III.

³¹ Ibídem

Análisis de las entrevistas:

Frente a un panorama de avances tecnológicos globales que traen aparejados nuevas formas de trabajo y un contexto económico particularmente desafiante en Argentina, resulta crucial que aquellas organizaciones que tienen un alto impacto en las sociedades sean el nexo para ofrecer soluciones que más allá de la teoría, tengan una aplicabilidad práctica y real en la vida de las personas. En este sentido los talleres de cuenta sanas han mostrado utilidad para introducir conceptos básicos de educación financiera que son esenciales para el desarrollo personal y de las comunidades.

No obstante, pensando una profundización de la iniciativa sería interesante adaptar los mismos a las particularidades de cada público objetivo. La incorporación de tecnología podría tener un doble beneficio en ese sentido, mejorar la accesibilidad de las herramientas, así como incluir tecnológicamente a muchas personas, así como generar información para el gobierno de datos y mejor monitoreo del real impacto de los talleres brindados.

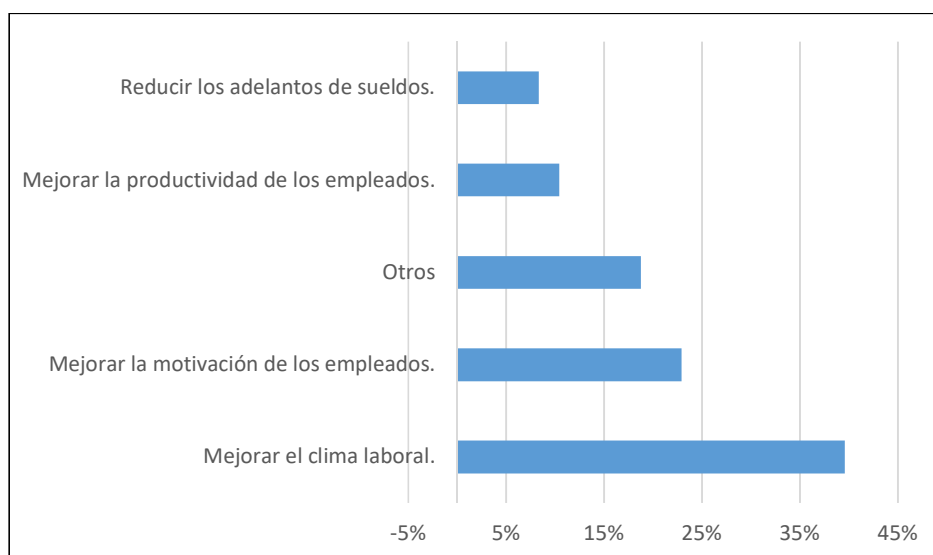
A pesar de los beneficios mencionados, aún quedan desafíos, principalmente asociados al seguimiento para analizar la correlación entre las herramientas y los efectos concretos en las sociedades, que se puede traducir por ejemplo en una mejor relación de endeudamiento de corto y largo plazo, para que estas herramientas se traduzcan en un desarrollo económico sostenible.

Concluyendo, para que los talleres y la educación financiera en sí, tenga un impacto positivo y sostenido en el tiempo, es fundamental que adopten un enfoque integral que logré pasar de la difusión de conocimiento general para pasar a la especificación de acuerdo a las necesidades de cada comunidad y las herramientas educativas y tecnológicas vigente para que terminen en aplicación efectiva para lograr una verdadera inclusión a nivel social y mejoras de la salud de las personas en particular, lo cual redundará en un mejor clima social en los ambientes en los cuales estos se desarrollan como ser las organizaciones.

4.2 Análisis de los resultados de las encuestas.

Considerando que el objetivo principal de la tesina era el de evaluar acerca de las motivaciones y expectativas de las organizaciones que se decidieron que se dicten los cursos de educación financiera, parece apropiado comenzar con aquellas preguntas que dan respuesta a aquellos interrogantes.

Grafico 1: Principales motivaciones de los encuestados para capacitar a sus empleados en educación financiera.



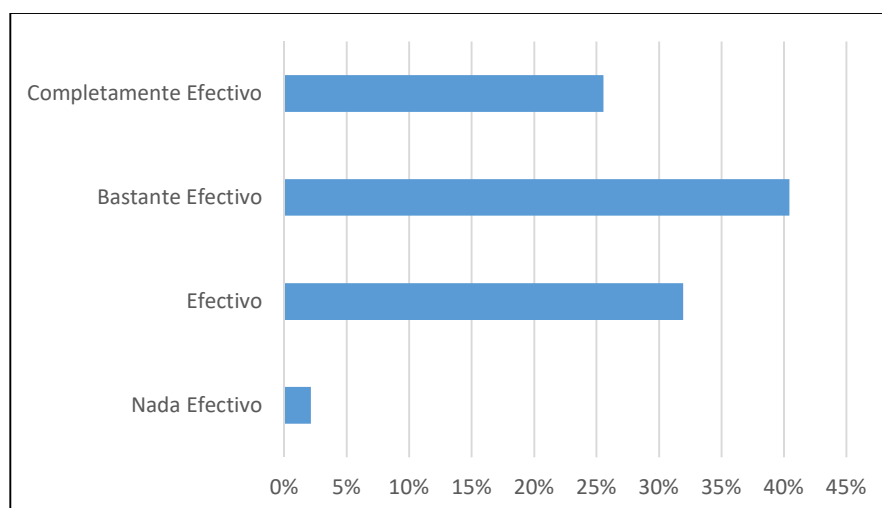
Fuente creación propia con datos obtenidos de las tablas del anexo II

El 40% de los encuestados manifestó que su principal motivación para capacitar a sus empleados en educación financiera fue mejorar el clima laboral, el 23% lo hizo para mejorar motivación a sus empleados, el 10% para mejorar la productividad de sus empleados y el 8% para reducir los adelantos de sueldos. En relación a las respuestas cualitativas incluidas en la opción 'otros' que representan el 19%

analizando las respuestas específicas se puede inferir que los encuestados capacitaron a sus empleados para mejorar algún aspecto de la vida de los mismos 'Ayudar a los docentes a que tengan un mejor manejo de sus finanzas' o 'Darles herramientas a las personas para mejorar su calidad de vida y decisiones relacionados a sus ingresos' son algunos ejemplos de esto.

Consultados acerca de la efectividad que tuvieron los talleres en relación a su motivación para dictarles a sus empleados, el 40% lo consideró bastante efectivo, el 32% lo considero efectivo, el 12% lo considero completamente efectivo y solo el 2% lo considero nada efectivo. Se puede observar que el 98% de la población respondió por algunas de las opciones de valoración positiva.

Grafico 2: Grado de efectividad percibido de la capacitación en relación al objetivo pretendido.

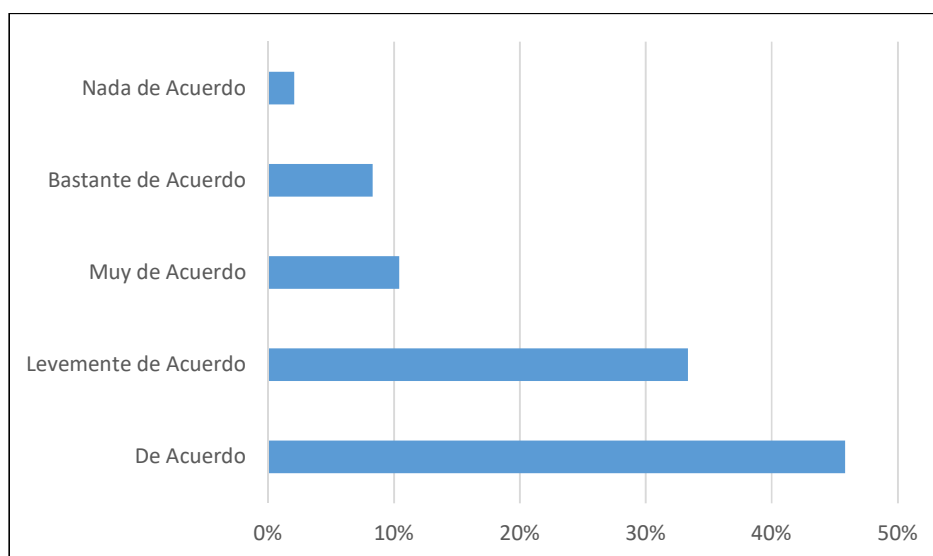


Fuente creación propia con datos obtenidos de las tablas del anexo II

Lo anterior también se respalda en la respuesta a la pregunta 9 ¿Volvería a utilizar el programa de educación financiera de Banco Macro para capacitar a sus empleados? En donde el 94% de los encuestados responden afirmativamente en algunas de sus dos variables, seguramente sí alcanza el 59% de las respuestas, y probablemente sí el 35%. Las connotaciones negativas no llegan sumadas al 10% de los encuestados, solo el 4% eligió probablemente no y seguramente no el 2%. La escala valorativa en este caso era la siguiente: 1) Nada efectivo 2) Poco Efectivo 3) Efectivo 4) Bastante Efectivo y 5) Completamente efectivo.

Relacionado a las expectativas se consultó cuán importante les parece que los miembros de la organización estén formados en educación financiera.

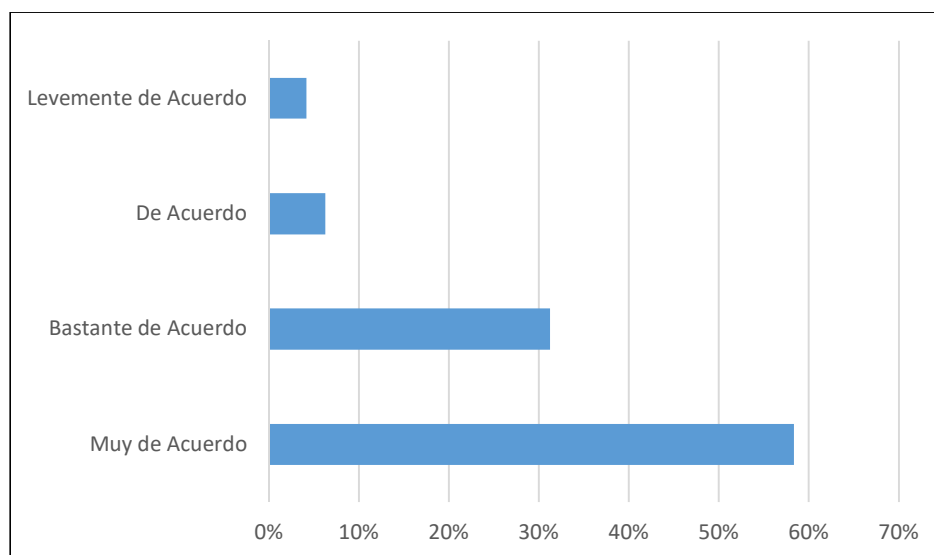
Grafico 3: Grado de importancia asignado al conocimiento sobre educación financiera por parte de los miembros de la organización antes de los talleres.



Fuente creación propia con datos obtenidos de las tablas del anexo II

De acuerdo a los datos extraídos el 46% estuvo de acuerdo con la afirmación que le parece importante que los miembros de la organización estén formados en educación financiera, el 33% se encontró levemente de acuerdo, el 10% muy de acuerdo, el 8% bastante de acuerdo y apenas el 2% nada de acuerdo. Es importante mencionar que en esta pregunta la escala valorativa de la respuesta era: Marque del 1 al 5 en función de cuán de acuerdo está usted con cada afirmación siendo: 1) Nada de acuerdo 2) Levemente de acuerdo 3) De acuerdo 4) Bastante de Acuerdo y 5) Muy de Acuerdo.

Grafico 4: Grado de importancia asignado al conocimiento sobre educación financiera por parte de los miembros de la organización luego de los talleres.



Fuente creación propia con datos obtenidos de las tablas del anexo II

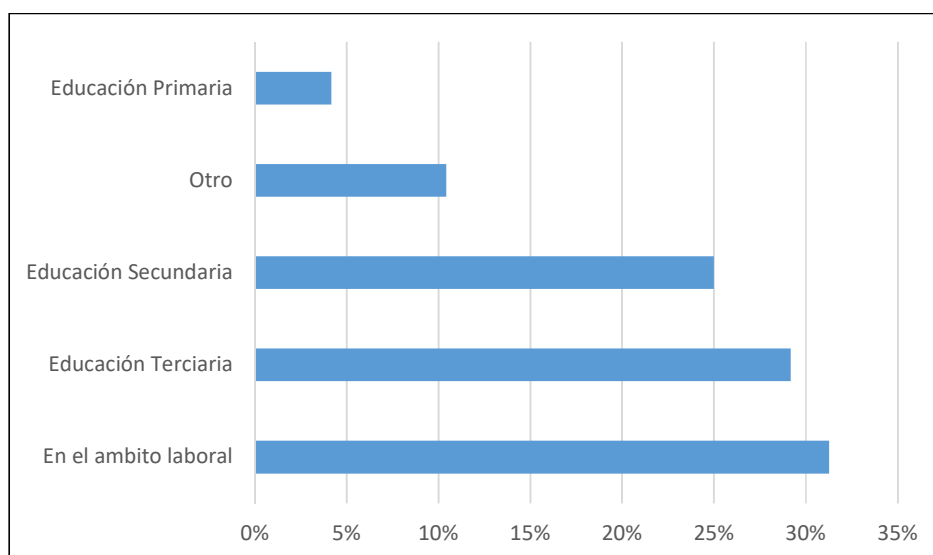
Se observó que luego de los talleres, frente a la misma afirmación con idéntica escala valorativa, las respuestas se inclinan a las respuestas positivas, llegando al

58% el muy de acuerdo, al 31% el bastante de acuerdo, el 6% para la afirmación de acuerdo y 4% para levemente de acuerdo. Quedando sin respuestas la opción nada de acuerdo que antes tenía el 2%.

Queda evidenciado así la importancia de este tipo de herramientas para fomentar la cultura de educación financiera en las comunidades.

Finalmente, para terminar de entender las motivaciones de las personas que decidieron optar por brindar educación financiera a los miembros de su organización parece importante destacar que la mayoría de los encuestados creen que la temática debería abordarse en el ámbito laboral.

Grafico 5: Etapas de la vida en la que consideran que un individuo tiene que capacitarse en educación financiera.



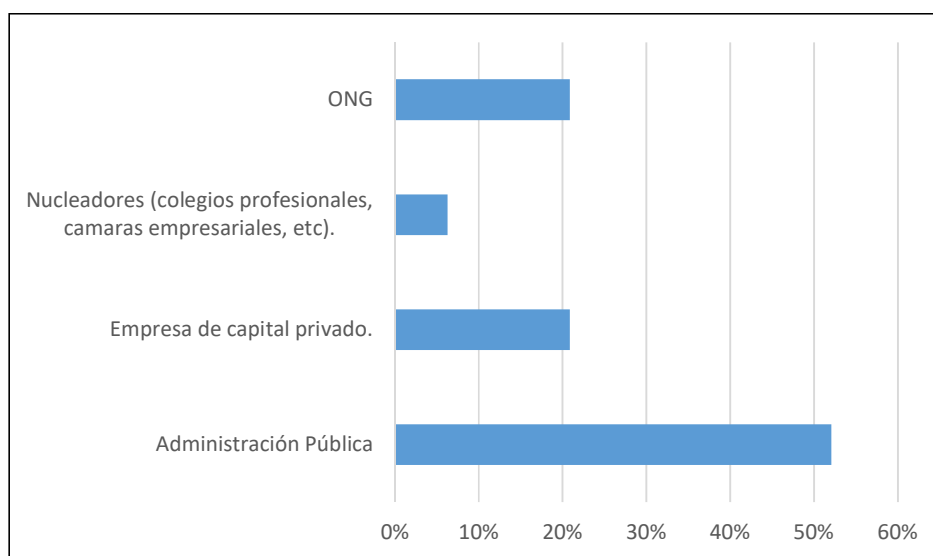
Fuente creación propia con datos obtenidos de las tablas del anexo II

El 31% de los encuestados contestaron que la temática debería darse en el ámbito laboral, el 29% en la educación terciaria, el 25% en la educación secundaria, el 4% en la educación primaria y otros el 10%, en donde analizando las respuestas cualitativas los encuestados contestaron principalmente que se deberían dar en todas las anteriores.

A continuación, se detalla el análisis de resultados de aquellas preguntas tendientes dar respuesta a los objetivos específicos del trabajo.

En las primeras tres preguntas de la encuesta se trató de poder caracterizar las organizaciones que tomaron los talleres de Cuentas Sanas de Banco Macro.

Gráfico 6: Categorización general de las organizaciones.

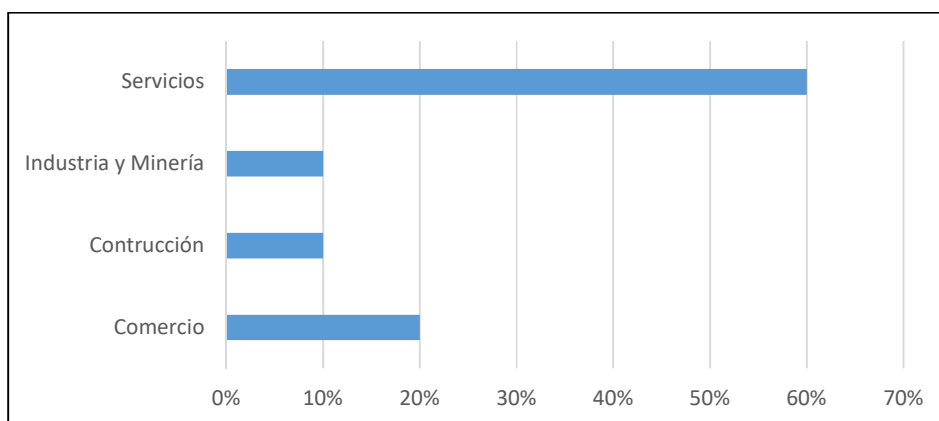


Fuente creación propia con datos obtenidos de las tablas del anexo II

El 52% de las organizaciones que tomaron los talleres corresponden a la administración pública, el 20% corresponden a Organizaciones no gubernamentales al igual que a empresas de capital privado y el 6% Nucleadores, categoría comercial de Banco Macro asignada a las entidades intermedias como los colegios profesionales o una caja previsional provincial que no son ni empresas de capital privado ni son parte de la administración pública.

En relación a las empresas de capital privado el 60% de los casos corresponden al rubro de servicios, el 20% al rubro comercios, el 10% a la construcción y el 10% restante a la industria. Como mencionamos antes solo el 10% de los clientes totales de banco macro que dieron los talleres en sus organizaciones corresponden a la categoría de empresas de capital privado por lo cual el tamaño de la muestra es más pequeño como se observa en las tablas del Anexo II.

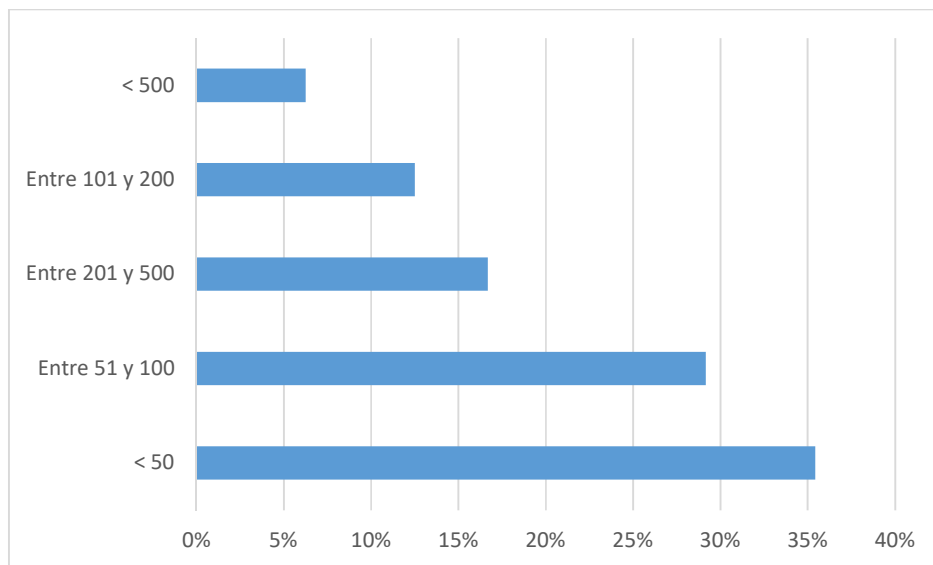
Grafico 7: Categorización de las empresas de capital privado según las categorías de la SEPYME.



Fuente creación propia con datos obtenidos de las tablas del anexo II

Para concluir con la categorización de los encuestados se trató de dimensionar a las instituciones.

Gráfico 8: Cantidad de empleados de cada ente.



Fuente creación propia con datos obtenidos de las tablas del anexo II

Se observó que el 35% de las instituciones tienen menos de 50 empleados, el 29% entre 51 y 100 empleados, el 17% emplea entre 201 y 500 empleados, el 13% entre 101 y 200 empleados. Finalmente, solo el 6% emplea a más de 500 empleados.

Para profundizar el análisis se entrecruzaron las respuestas de aquellas organizaciones que realizan encuesta de clima en comparación al segmento de la económica en el cual se desenvuelven:

Categorización de las organización	Cantidad
Administración Pública	1
Empresa de capital privado.	7
Nucleadores (colegios profesionales, cámaras empresariales, etc).	1
ONG	1
Total general	10

Se detectó que el 70% de las organizaciones que realizan en cuenta de clima son empresas de capital privado, el 10% son entidades de la administración pública, igual porcentaje que tuvieron los nucleadores y las organizaciones no gubernamentales.

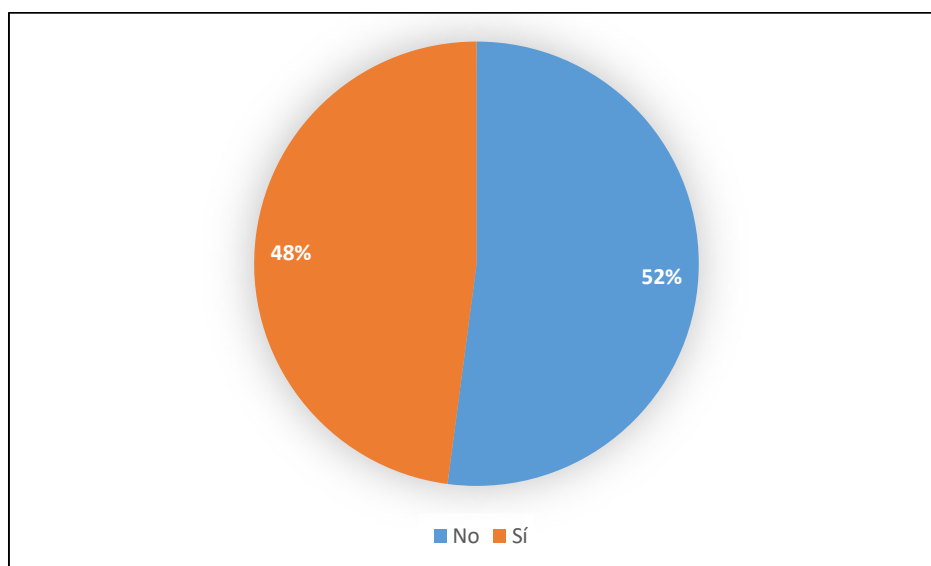
El mismo ejercicio se efectuó en relación al tamaño de la organización medido en cantidad de empleados:

Cantidad de Empleados	Cantidad
< 50	1
< 500	2
Entre 101 y 200	2
Entre 201 y 500	2
Entre 51 y 100	3
Total general	10

Se visualizó que el 30% emplean entre 51 y 100 empleados, el 20% entre 101 y 200 empleados, mismo porcentaje que las organizaciones que emplean entre 201 y 500 empleados, al igual que las empresas que emplean más de 500 empleados. Solo el 10% de las empresas que realizan encuestas de clima emplean menos de 50 empleados.

Para conocer la formación previa de los referentes de las organizaciones se les consultó en primer término si estos habían recibido formación previa y en segundo término como había accedido a la temática.

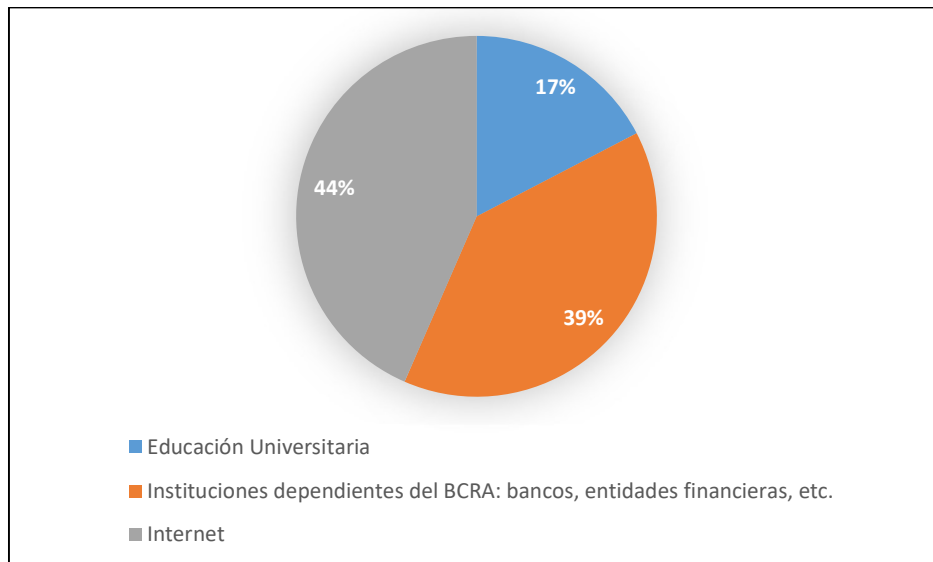
Grafico 9: Formación previa en educación financiera de los referentes organizacionales.



Fuente creación propia con datos obtenidos de las tablas del anexo II

El 52% de los encuestados manifestó no haber recibido formación previa en la materia, como contrapartida del 48% contestó afirmativamente. De ese 52%, el 44% manifestó que accedió a la materia por internet, el 39% por parte de instituciones financieras y el 17% en la Universidad.

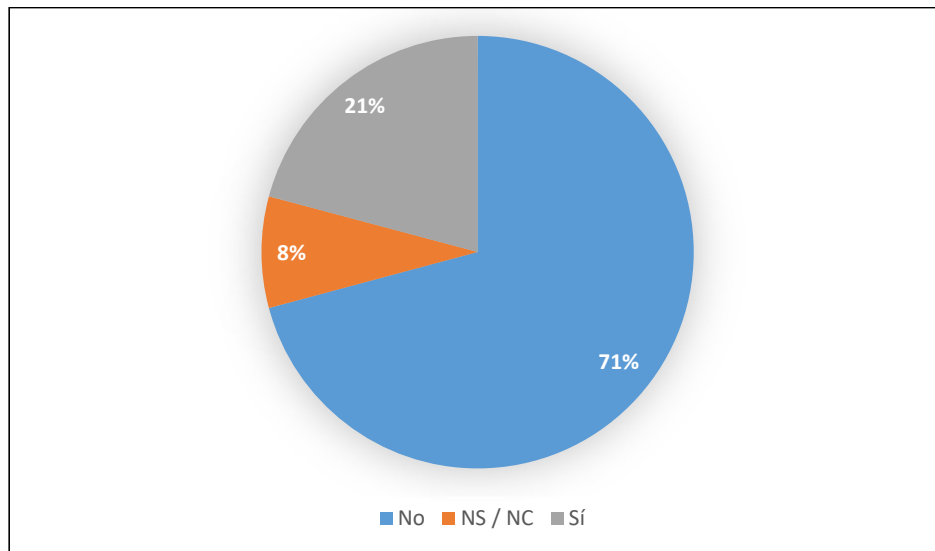
Grafico 10: Acceso a la temática en caso de haber recibido formación previa.



Fuente creación propia con datos obtenidos de las tablas del anexo II

En cuanto a la influencia entre la aplicación de los talleres y el clima organizacional. Se indagó primero si las organizaciones utilizaban este tipo de herramientas para medir la satisfacción de sus empleados.

Grafico 11: Realización de encuestas de clima laboral en las organizaciones.

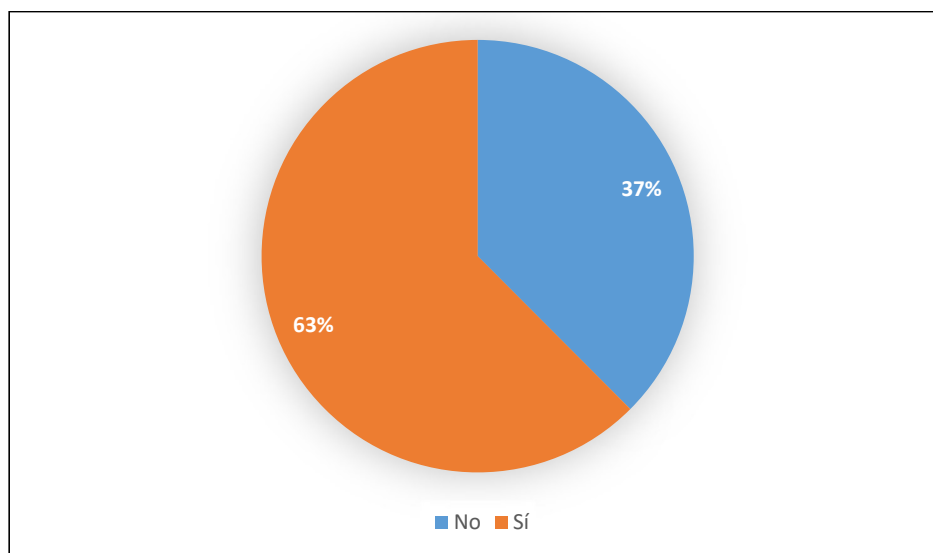


Fuente creación propia con datos obtenidos de las tablas del anexo II

El primer punto a observar es que el 71% de los encuestados manifestó que no realiza encuesta de clima, el 8% prefirió optar por NS / NC y el 21% manifestó que si realizaba este tipo de encuestas.

Las empresas que, si realiza encuestas de clima, el 63% manifestó que ha mejorado el clima organizacional luego de haber dictado los talleres, mientras que el 38% manifestó que no.

Grafico 12: Mejoras en el clima laboral en caso de realizar encuestas de clima.

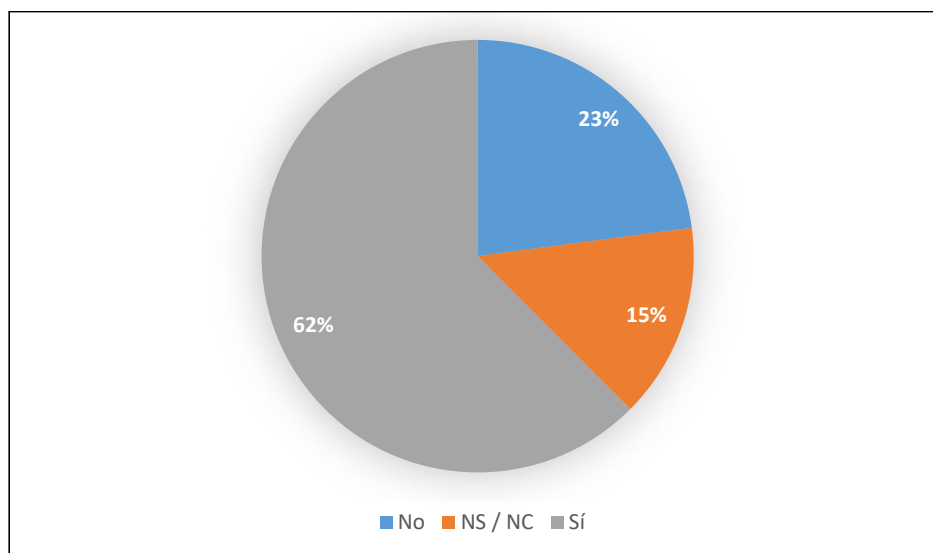


Fuente creación propia con datos obtenidos de las tablas del anexo II

Para comprender los efectos percibidos en sus empleados se realizaron varias preguntas de carácter cuantitativo y una netamente cualitativa para que los encuestados puedan describir que efectivos habían observado.

El 62% de los encuestados contestaron dar adelanto de sueldos a sus empleados, el 23% contestó que no y 15% optó por no contestar afirmativa o negativamente.

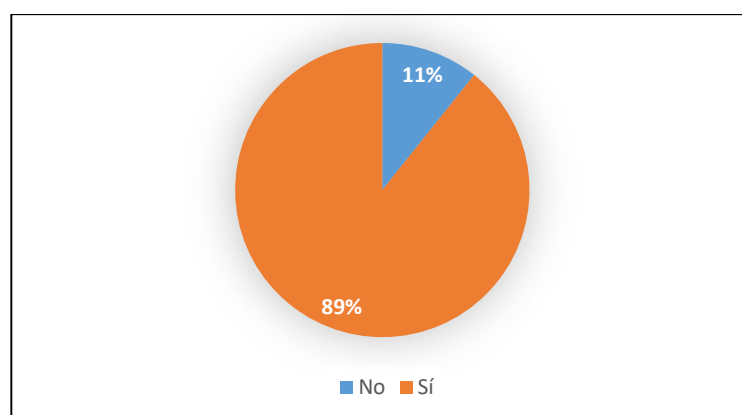
Grafico 13: Políticas de adelanto de sueldos en las organizaciones.



Fuente creación propia con datos obtenidos de las tablas del anexo II

El 89% de las empresas que manifestaron dar adelantos de sueldos, manifestaron que los mismos se habían reducido, mientras el 11% restante contestó que no.

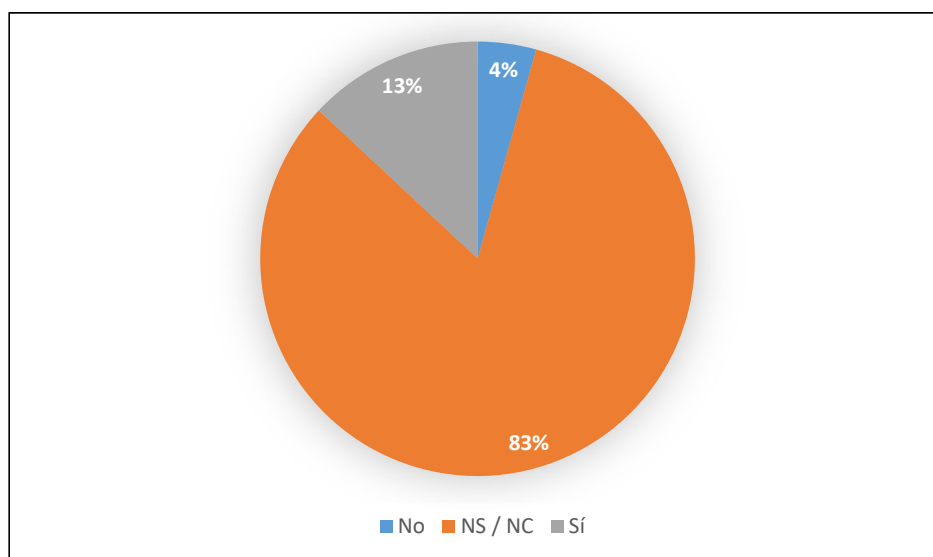
Grafico 14: Resultados sobre los adelantos de sueldos luego de los talleres.



Fuente creación propia con datos obtenidos de las tablas del anexo II

En relación al ausentismo por causas relacionadas a la salud mental, el 83% optó por contestar NS / NC consultados acerca si el mismo se había reducido, el 13% contestó que sí y el 4% contestó que no.

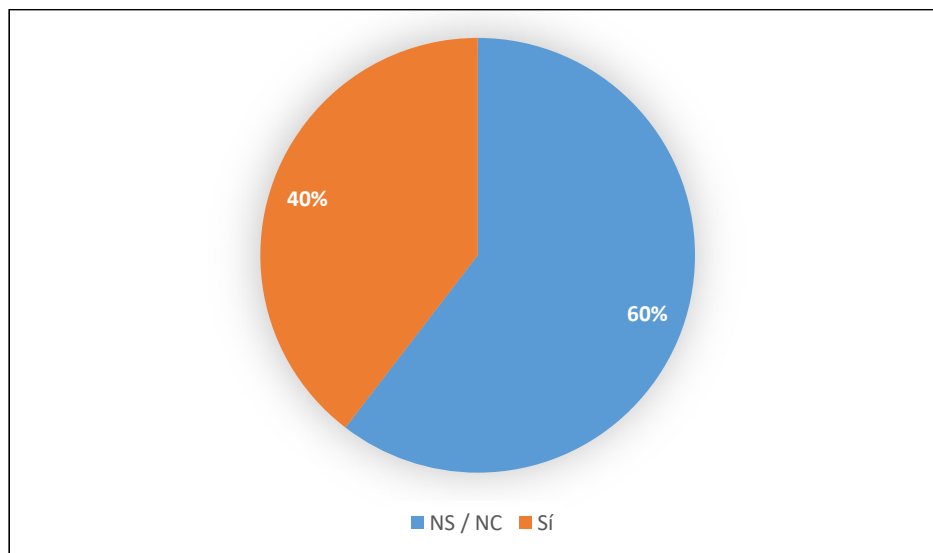
Grafico 15: Resultados sobre el ausentismo por causas relacionadas a la salud mental.



Fuente creación propia con datos obtenidos de las tablas del anexo II

Relacionados a la productividad de los empleados, el 60% de los casos contestó Ns / Nc, mientras que el 40% observó una mejora. No hubo respuestas que indiquen que no habían visto mejorada la misma.

Grafico 16: Resultados sobre si se ha mejorado la productividad de los empleados.



Fuente creación propia con datos obtenidos de las tablas del anexo II

Además de las preguntas de carácter cuantitativo descritas anteriormente, para profundizar el análisis de los efectos percibidos se les realizó una pregunta de carácter cualitativo en donde se le consultó a los encuestados describir en no más de 5 líneas los mismos. Para el análisis de los mismos se categorizó las respuestas en 4 ítems:

Categoría	Conteo
Incorporación de herramientas financieras	15
Mejora en la productividad	13
Mejora en el Clima Laboral	12
Efectivos positivos en la salud mental	3

Se observa que la categoría con más casos asignados es la incorporación de herramientas financieras, en donde los beneficios se perciben por hacer un mejor uso del dinero, se observan respuestas como:

- *‘Han comenzado a utilizar herramientas bancarias (tarjeta de débito, promociones bancarias, plazo fijo)’*
- *‘Aprovechan más beneficios relacionados a hacer rendir el sueldo, como promociones en supermercados o remunerar el sueldo en billeteras virtuales’.*

En relación a la mejora de la productividad están principalmente asociados a los tiempos que los empleados usaban para ir al banco para hacer trámites que se ha reducido o bien por la disminución de adelantos de sueldos, algunas de las respuestas incluidas son:

- *‘Ha mejorado la productividad por que dejan de ir al banco para trámites básicos como un Plazo Fijo o Desbloqueo de Homebanking’.*
- *‘Hemos notado que los empleados necesitan ir menos al banco para realizar trámites varios, además han comenzado a usar la app del banco en vez de retirar el efectivo cuando cobran’.*
- *‘Hemos bajado la cantidad de comprobantes contables por adelantos de sueldos’.*

Con respecto al clima laboral, los encuestados manifiestan que hay menos quejas en relación al salario que perciben o bien se generan sinergias entre los

empleados compartiendo herramientas financieras que son positivas para el grupo humano, algunas de las respuestas son:

- Ha mejorado el vínculo entre los empleados y la gerencia de RRHH.
- Hemos observado menos quejas relacionadas a los beneficios económicos.
- Los empleados comparten buenas prácticas sobre cómo ahorrar y gastos responsables.

Finalmente, relacionados a la salud mental el principal beneficio se vio asociado a la reducción de estrés por los gastos cotidianos.

Para lograr comprender cuál era el concepto de clima laboral que tenía cada encuestado se le realizó una pregunta de carácter cualitativo, los resultados se agruparon en categorías de respuestas. La cantidad de respuestas en esta pregunta bajo notablemente.

Categoría	Conteo
Relaciones Interpersonales	5
Ambiente de Trabajo	6
Normas y Conductas	5
Impacto en el Desempeño	3
Vínculo con la Motivación	6

Algunas de las respuestas que evidencian las distintas categorías anteriores son las siguientes:

- *‘A las relaciones entre los empleados y el sentimiento para con la empresa.’*

- *‘Al ambiente que se desarrolla entre los empleados dentro de una institución’.*
- *‘Al conjunto de comportamiento que se dan en una empresa y que influyen positiva o negativamente en los individuos’.*
- *‘Al conjunto de normas, actitudes y relaciones interpersonales que se dan en una organización y que define si la misma tiene un impacto positivo en sus miembros o no’.*
- *‘Al entorno psicológico en el que se dan las relaciones de trabajo que puede motivar a los trabajadores o desmotivarlos’.*

5. Conclusiones

Luego de haber aplicado las diversas técnicas de recolección y análisis de datos, se obtuvieron hallazgos que permiten abordar de manera efectiva la problemática central de esta tesina.

Las principales motivaciones para el dictado de los talleres fueron las relacionadas a mejorar el clima laboral o la motivación de los empleados. Por lo cual podemos afirmar que para aquellos referentes que deciden educar financieramente a sus empleados, la temática es importante para mejorar el clima de las organizaciones y creen que las personas deberían acercarse a la temática en el ámbito laboral o bien en el momento previo al comienzo laboral y por esta razón deciden darlo en sus organizaciones. De hecho, esta afirmación se refuerza luego de haber recibido estos talleres considerando que los mismos han sido efectivos en el objetivo que se proponían.

La iniciativa de la ONU que se motoriza a través del G-20 y sus Banco Centrales de impulsar la temática como eje del desarrollo sostenible ha traído buenos resultados dado que le acerca herramientas de educación financiera a la población a través de las entidades que estos regulan como en este caso es Banco Macro S.A, aunque todavía tiene espacio de mejora dado que prácticamente la mitad de los referentes organizacionales manifestaron no tener formación previa en la materia y los que sí, principalmente la han tenido a través de Internet.

Por otro lado, se observa la baja penetración de 'Educación Universitaria' dentro de las respuestas, algo que se podría considerar para futuros planes de estudios de las carreras en general que se dicten en la Universidad Nacional de Rosario.

En cuanto a la tipología de organizaciones participantes en los talleres, se observó una fuerte presencia de entidades de la administración pública que en su conjunto tiene más casos que la suma del resto de las categorías juntas. En relación al tamaño de las entidades el 64% de la población total declara tener menos de 100 empleados. Al entrecruzar las respuestas de las organizaciones que realizan encuesta de clima, se observa que a medida que las mismas tienen más empleados, son más propensa a realizar encuestas de clima. Reforzando la teoría que esa herramienta solo se usa a medida que las empresas crecen en estructura.

En base a los primeros resultados obtenidos y cotejando con el listado de organizaciones que han tomado los talleres se puede observar una fuerte presencia de colegios primarios y secundarios, así como algunos municipios.

A simple vista se observa que la administración pública mostró más interés en capacitar a sus empleados en educación financiera a fin de mejorar el clima laboral dentro de sus estamentos. Cabe destacar que Banco Macro S.A tiene una amplia red de sucursales en la provincia de Santa Fe, superando al agente financiero de la provincia (Nuevo Banco de Santa Fe S.A) en varias localidades (como por ejemplo Rosario), algo que no es habitual en el modelo de negocios bancario, pero es producto de la política de cercanía que mantiene el banco como

estrategia comercial. Específicamente cuando les brinda servicios a entidades públicas como colegios primarios o secundarios o pequeñas comunas Banco Macro S.A es muy activo en el ofrecimiento de servicios no financieros para reforzar el modelo comercial de cercanía y puede incidir en la proporción de este tipo de organizaciones sobre la muestra total.

Una segunda conclusión que viene aparejada a la primera y a los primeros resultados mencionados al inicio de la sección es que, si bien se quiere mejorar el clima laboral, el 70% de los casos declaró no realizar encuestas de clima laboral por lo cual podría concluirse que la motivación es de la persona a cargo del área y no es una política de la burocracia pública dado que no hay elementos para valorizar el clima o bien hay agentes intermedios como pueden ser los sindicatos o cargos políticos que prefieren que no se generen tales encuestas. Refuerza esta conclusión los datos obtenidos del entrecruzamiento de las respuestas de quienes realizaban encuestas de clima. Por ejemplo: si bien las empresas de capital privado solo representaron el 20% de los clientes de Banco Macro Sa que decidieron dictar los talleres de educación financiera, estas representaron el 70% de las organizaciones que realizan encuestas de clima. En cambio, la administración pública que representaron el 52% del total, solo representó el 10% de quienes realizan encuesta de clima.

Como se analizó anteriormente la principal motivación de las organizaciones para educar financieramente a sus empleados fue mejorar el clima laboral en primer

lugar. Y realizando la salvedad que la mayoría de las organizaciones no realizan encuestas de clima, podemos afirmar una influencia positiva de estos talleres en el clima laboral de las organizaciones, algo que se evidencia del análisis de las respuestas cualitativas de los beneficios percibidos así por los resultados de las encuestas cuantitativas de aquellas organizaciones que si realizan encuestas de clima. Al momento de consultarle a algunas de estas organizaciones si se pudiera acceder a las mismas para profundizar el análisis la respuesta fue que esos datos eran confidenciales y de uso exclusivo de cada organización por lo cual no se pudo interpretar los mismo, algo que no estaba planteado en la metodología de todas maneras.

Claramente se desprende un espacio de mejora importante en la difusión de la herramienta (encuesta de clima laboral) para que más organizaciones la adopten dentro de sus organizaciones y no quede solamente para grandes empresas con departamentos específicos de Recursos Humanos.

En relación a los efectos percibidos en los individuos, podemos inferir que más allá del clima laboral y la motivación de las personas, que influyen positivamente en las organizaciones, se ha observado la incorporación de herramientas financieras que permiten una mejor planificación reduciendo así el estrés financiero algo que se desprende de algunos de los beneficios indicados en las respuestas a las preguntas cualitativas dado que la mayoría de las empresas no tienen medido o

no quiso brindar información acerca de si se ha visto reducido el ausentismo relacionados a la salud mental en la encuesta cuantitativa.

Adicionalmente se ha visto han visto mejoras en la productividad de las organizaciones, principalmente por dos motivos:

- 1) Los dictados de los talleres tuvieron un impacto positivo en la reducción de los adelantos de sueldos que solicitan los empleados, ya sea porque han podido resolver la necesidad a través de las aplicaciones financieras disponibles como puede ser la opción de adelanto de sueldo desde su homebanking o bien por que han podido generar una planificación financiera de sus gastos acordes a sus ingresos y han podido mejorar el uso del dinero durante el mes. Algo que a las organizaciones le trae un triple beneficio:
 - a) Reduce la carga administrativa de está dando adelantos de sueldos.
 - b) Elimina la discrecionalidad a la hora de decidir a quién le da adelantos y a quién no.
 - c) Mejora las finanzas dado que deja inmovilizar dinero prestándoles a los empleados sin retribución por el mismo.
- 2) Los empleados luego de recibir educación financiera han podido resolver tramites financieros o bancarios sin necesidad de pedir tiempo laboral para realizarlo, ya sea porque adquirió las herramientas financieras como por ejemplo para realizar un plazo fijo a través de las aplicaciones bancarias, o

porque dejó de ir a cobrar por ventanilla en una sucursal bancaria para comenzar a usar la tarjeta de débito o encuadró su economía para no tener desfasajes que luego lo obliguen a resolver tramites en empresas de servicios en general.

Para finalizar, en relación a la comprensión general del concepto clima organización y analizando las respuestas cualitativas indicadas en la última pregunta del cuestionario, así como en las entrevistas, se infiere que hay una comprensión diversa, pero en términos generales coherente del concepto. En general se percibe como el entorno emocional, y social dentro de las organizaciones que afecta a sus miembros.

Algunos de los aspectos claves que engloban la totalidad de la respuesta fueron: ambiente de trabajo, normas y conductas, impacto en el desempeño y el vínculo con la motivación de las personas.

Por lo cual, sometiendo la hipótesis al análisis de los resultados y las conclusiones podemos indicar que la hipótesis resulta verdadera. Las organizaciones que dictaron los talleres de educación financiera a sus empleados lo hicieron para mejorar el clima organizacional, que, si bien no lo miden en su mayoría de forma técnica, el concepto es claro para las organizaciones y el mismo ha mejorado en las organizaciones. Además de mejorar el clima, estos talleres han traído aparejadas mejoras en la productividad.

6. Propuestas

En base al análisis de los resultados realizado, a las conclusiones efectuadas sobre los mismos y a la hipótesis, se plantean a continuación algunas propuestas relacionadas a esta tesina que aspiran a ser aportes de utilidad para las organizaciones que prestaron su tiempo para este trabajo y otras que aspiran a ser aportes a otros actores de la sociedad:

- 1) Para dimensionar el impacto de los talleres se propone un programa de seguimiento. Que evalúe a mediano y largo plazo el impacto de la capacitación en educación financiera en las organizaciones. Para hacerlo se podría pensar en crear un índice de educación financiera organizacional para en primer término indagar cuanto saben los miembros de una organización sobre conceptos como: ahorro, inversión, gastos, planificación financiera, endeudamiento y sobretodo:
 - a. Cuán cómodos se sienten su comportamiento financiero.
 - b. Cuál es el nivel de estrés financiero que sienten.

Luego, se podría realizar mediciones anuales para analizar la evolución de este índice y asociarlo a indicadores de productividad o clima laboral.

- 2) Creación de un Protocolo para encuestas de clima dentro de las organizaciones. Considerando que el 70% de las mismas no realiza encuestas de clima, la confección de un protocolo estándar y de fácil acceso para la realización de encuestas de clima podría ayudar a medir sistemáticamente los efectos de las capacitaciones en sí y en particular las

de educación financiera. Este protocolo podría incluir preguntas directamente orientadas al bienestar financiero, al estrés financiero y el trabajo de equipo. Puntalmente en los estamentos públicos dependientes de la provincia de Santa Fe, se podría pensar en adoptar o adaptar algunas de las encuestas de clima laboral realizadas a nivel nacional por el ministerio del interior o en la ciudad autónoma de Buenos Aires.

- 3) Integración curricular de educación financiera en la Universidad Nacional de Rosario para dictar en todas las facultades dependiente de ellas, considerando la baja participación que tiene la educación universitaria como factor de conocimiento de la materia y considerando que se remarca la importancia de la formación de la temática previo a la vida laboral, que surge del análisis de los resultados de las encuestas, así como de la interpretación de las entrevistas. Los cursos podrían tener un foco más básico sobre los conceptos de gastos, ahorro, gastos hormigas, y conceptos de educación financiera como la prevención de las apuestas en las etapas iniciales de la carrera y conceptos más complejos como las etapas de la vida financiera de cada persona en los años superiores de las carreras.
- 4) Integración curricular de educación financiera en el resto de los niveles educativos: inicial, primario, secundario y superior, cada uno con conceptos acordes a la edad de los participantes.

Como se mencionó es indispensable que estas propuestas estén disponibles en herramientas tecnológicas de fácil accesibilidad, en primer lugar, para su uso y adopción a lo largo del tiempo, en segundo término, para obtener información útil a la hora de la toma de decisiones y para incluir digitalmente a las personas que participan de las organizaciones.

- 5) Creación de un programa especialmente dirigido hacia los líderes de las instituciones y sindicatos, poniendo énfasis los beneficios de la educación financiera y de la medición de indicadores como los mencionados relacionados al bienestar económico y a la medición del clima organizacional. Se propone este programa dado que parece haber una fuerte relación entre el interés o motivación de las personas en posiciones de liderazgo para el dictado de estos talleres más que por una política de RRHH que imponga temáticas específicas para el beneficio de los miembros.
- 6) Instrumentación de un programa estatal de difusión de buenas prácticas financieras, con interacción público privado. Donde se podría incluir a los estamentos públicos difundiendo las mismas, las entidades bancarias generando el contenido necesario, las compañías tecnológicas locales o las asociaciones locales como el Polo Tecnológico Rosario aportando las herramientas digitales necesarias y la inclusión de las organizaciones no gubernamentales para que la puedan poner en práctica entre sus asociados o participantes.

7. Anexo

7.1 Anexo I. Modelo encuesta dirigida al referente de cada institución que brindo a sus empleados los talleres de educación financiera 'Cuentas Sanas'.

1) Cómo podría categorizar su organización de acuerdo al siguiente esquema:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ONG | <input type="checkbox"/> Administración Pública |
| <input type="checkbox"/> Empresas de capital privado. | <input type="checkbox"/> Nucleadores (colegios profesionales, cámaras empresariales, etc.). |
| <input type="checkbox"/> Otros: _____ | |

2) En caso de ser una empresa privada, a qué sector de la economía pertenece su organización de acuerdo a la siguiente clasificación de la Sepyme:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Construcción. | <input type="checkbox"/> Servicios. |
| <input type="checkbox"/> Comercio. | <input type="checkbox"/> Industria y Minería. |
| <input type="checkbox"/> Agropecuario. | |

3) Que cantidad de empleados / asociados tiene su organización:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> < 50 empleados | <input type="checkbox"/> Entre 50 y 100 empleados. |
| <input type="checkbox"/> Entre 100 y 200 empleados. | <input type="checkbox"/> Entre 200 y 500 empleados. |
| <input type="checkbox"/> < de 500 empleados. | |

4) Con respecto a su conocimiento sobre Educación Financiera. ¿Recibió formación en la materia previo a conocer el programa 'Cuentas Sanas'?

Si No

5) Si su respuesta anterior fue 'SI' indique como tuvo acceso a la temática. En caso de haber recibido formación por más de una institución solo indique la más significativa:

- Instituciones dependientes del BCRA: bancos, entidades financieras, etc.
- Educación Secundaria
- Educación Universitaria
- Internet
- Otros: _____

6) A continuación, marque del 1 al 5 en función de cuando acuerdo está usted con cada afirmación siendo: 1) Nada de acuerdo 2) Levemente de acuerdo 3) De acuerdo 4) Bastante de Acuerdo y 5) Muy de Acuerdo

Afirmación	Previo al taller CCSS	Posterior al taller CCSS
Me parece importante que los miembros de la organización estén formados en educación financiera.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
Los miembros de la organización tienen una educación financiera adecuada para el logro de sus objetivos.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>

7) ¿Cuál fue la principal motivación para capacitar a sus empleados en educación financiera? Puede seleccionar múltiples opciones.

- Mejorar la motivación de los empleados.
- Mejorar la productividad de los empleados.
- Mejorar el clima laboral.

Reducir los adelantos de sueldos.

Otros: _____

- 8) Considerando su respuesta anterior categorice del 1 al 5 de acuerdo al grado de efectividad que tuvo el curso para el objetivo que perseguía considerando la siguiente escala: 1) Nada efectivo 2) Poco Efectivo 3) Efectivo 4) Bastante Efectivo y 5) Completamente efectivo.

1 2 3 4 5

- 9) ¿Volvería a utilizar el programa de educación financiera de Banco Macro para capacitar a sus empleados?

Seguramente sí.

Probablemente sí.

Probablemente no.

Seguramente no.

- 10) Según su opinión: ¿En qué etapa de la vida se debería considera que un individuo debería recibir su primera capacitación en educación financiera?

Educación Primaria.

Educación Secundaria.

Educación Terciaria.

En el ámbito laboral.

Otros: _____

- 11) ¿Realiza encuestas de clima laboral en su organización?

Si No NS/NC

- 12) ¿En caso de haber sido afirmativa su respuesta el clima laboral ha mejorado luego de haber tomado el programa 'Cuentas Sanas' sobre educación financiera?

Si No NS/NC

13) ¿Dan adelanto de sueldos a los empleados?

Si No NS/NC

14) En caso de haber sido afirmativa su respuesta anterior: ¿La cantidad de adelantos solicitados ha disminuido?

Si No NS/NC

15) ¿Se ha visto reducido el ausentismo por causas relacionadas a afecciones relacionadas a la salud mental?

Si No NS/NC

16) ¿Ha visto mejorada la productividad de los empleados?

Si No NS/NC

17) ¿Qué beneficios ha observado en sus empleados? Desarrolle en no más de 5 líneas.

18) ¿Qué considera por clima laboral? Desarrolle en no más de 5 líneas.

7.2. Anexo II. Tablas de respuesta a las encuestas indicadas en el Anexo I

Cómo podría categorizar su organización de acuerdo al siguiente esquema:	Casos	%
Administración Pública	25	52%
Empresa de capital privado.	10	21%
Nucleadores (colegios profesionales, cámaras empresariales, etc.).	3	6%
ONG	10	21%
Total general	48	

En caso de una empresa privada, a que sector de la economía pertenece de acuerdo a la siguiente clasificación de la Sepyme:	Casos	%
Comercio	2	20%

Construcción	1	10%
Industria y Minería	1	10%
No aplica	38	
Servicios	6	60%
Total general	48	

Que cantidad de empleados / asociados tiene su organización:	Casos	%
< 50	17	35%
Entre 51 y 100	14	29%
Entre 201 y 500	8	17%
Entre 101 y 200	6	13%
< 500	3	6%
Total general	48	

Con respecto a su conocimiento sobre Educación Financiera. ¿Recibió formación en la materia previo a conocer el programa 'Cuentas Sanas'?	Casos	%
No	25	52%
Sí	23	48%
Total general	48	

Si su respuesta anterior fue 'SI' indique cómo tuvo acceso a la temática. En caso de haber recibido formación por más de una institución solo indique la más significativa:	Casos	%
Educación Universitaria	4	9%
Instituciones dependientes del BCRA: bancos, entidades financieras, etc.	9	19%
Internet	10	21%
No aplica	24	51%
(en blanco)		0%
Total general	47	

Previo al taller de CCSS: Me parece importante que los miembros de la organización estén formados en educación financiera.		
Marque del 1 al 5 en función de cuán de acuerdo está usted con cada afirmación siendo: 1) Nada de acuerdo 2) Levemente de acuerdo 3) De acuerdo 4) Bastante de Acuerdo y 5) Muy de Acuerdo	Casos	%
De Acuerdo	22	46%
Levemente de Acuerdo	16	33%
Muy de Acuerdo	5	10%
Bastante de Acuerdo	4	8%
Nada de Acuerdo	1	2%
Total general	48	

Luego de haber tomado el taller de CCSS: Me parece importante que los miembros de la organización estén formados en educación financiera.		
Marque del 1 al 5 en función de cuán de acuerdo está usted con cada afirmación siendo: 1) Nada de acuerdo 2) Levemente de acuerdo 3) De acuerdo 4) Bastante de Acuerdo y 5) Muy de Acuerdo	Casos	%
Muy de Acuerdo	28	58%
Bastante de Acuerdo	15	31%
De Acuerdo	3	6%
Levemente de Acuerdo	2	4%
Total general	48	

¿Cuál fue la principal motivación para capacitar a sus empleados en educación financiera?	Casos	%
Mejorar el clima laboral.	19	40%
Mejorar la motivación de los empleados.	11	23%
Otros	9	19%
Mejorar la productividad de los empleados.	5	10%
Reducir los adelantos de sueldos.	4	8%
Total general	48	

Considerando su respuesta anterior categorice del 1 al 5 de acuerdo al grado de efectividad que tuvo el curso para el objetivo que perseguía considerando la siguiente escala: 1) Nada efectivo 2) Poco Efectivo 3) Efectivo 4) Bastante Efectivo y 5) Completamente efectivo.	Casos	%
Nada Efectivo	1	2%
Efectivo	15	32%
Bastante Efectivo	19	40%
Completamente Efectivo	12	26%
Total general	47	

¿Volvería a utilizar el programa de educación financiera de Banco Macro para capacitar a sus empleados?	Casos	%
Probablemente No	2	4%
Probablemente Si	16	35%
Seguramente No	1	2%
Seguramente Si	27	59%
Total general	46	

Según su opinión: ¿En qué etapa de la vida considera que un individuo debería recibir su primera capacitación en educación financiera?	Casos	%
En el ámbito laboral	15	31%
Educación Terciaria	14	29%

Educación Secundaria	12	25%
Otro	5	10%
Educación Primaria	2	4%
Total general	48	

¿Realiza encuestas de clima laboral en su organización?	Casos	%
No	34	71%
NS / NC	4	8%
Sí	10	21%
Total general	48	

¿En caso de haber sido afirmativa su respuesta el clima laboral ha mejorado luego de haber tomado el programa 'Cuentas Sanas' sobre educación financiera?	Casos	%
No	6	13%
No aplica	30	65%
Sí	10	22%
Total general	46	

¿Dan adelanto de sueldos a los empleados?	Casos	%
No	11	23%
NS / NC	7	15%
Sí	30	63%
Total general	48	

En caso de haber sido afirmativa su respuesta anterior: ¿La cantidad de adelantos solicitados ha disminuido?	Casos	%
No	3	6%
No aplica	19	40%
Sí	25	53%
Total general	47	

¿Se ha visto reducido el ausentismo por causas relacionadas a afecciones relacionadas a la salud mental?	Casos	%

No	2	4%
NS / NC	38	83%
Sí	6	13%
Total general	46	

¿Ha visto mejorada la productividad de los empleados?	Casos	%
NS / NC	29	60%
Sí	19	40%
Total general	48	

¿Qué beneficios ha observado en sus empleados? Desarrolle en no más de 5 líneas. Resultado de las categorizaciones de las encuestas cualitativas.

Categoría	Conteo	%
Incorporación de herramientas financieras	15	33%
Mejora en la productividad	14	30%
Mejora en el Clima Laboral	12	26%
Efectivos positivos en la salud mental	4	9%
Sin Respuesta	1	2%

¿Qué considera por clima laboral? Desarrolle en no más de 5 líneas. Resultado de las categorizaciones de las encuestas cualitativas.

Categoría	Conteo	%
Relaciones Interpersonales	7	19%
Ambiente Laboral	6	16%
Conductas y comportamientos	6	16%
Otros	6	16%
No aplica / Sin respuesta	5	14%
Impacto de la Organización	4	11%
Motivación y Satisfacción	3	8%

7.3. Anexo III. Listado de Organizaciones que tomaron el taller de educación financiera de Banco Macro desde su inicio en 2018 hasta junio 2024.

Organización	Asistentes
ACA SALUD	90
ADE	30
Agencia de desarrollo - SANTA FE	45
ANSES	65
Arbusta	25
Asociación de Desarrollo de Santa Fe	50
Asociación Hadar	120
Asociación HADAR ESP	50
BAR	50
BCR	10
Bolsa de Comercio Rosario	10
Cámara de Unión Comercio e Industria San Lorenzo	150
CCI Industrial de Rafaela	30
Centro Comercial e Industrial de Venado Tuerto	50
Centro de Jubilados de Casilda	30
Colegio del Rosario	40
Colegio Jean Piaget	70
Colegio Laura Vicuña	30
Comuna de Soldini	60
CONCEJO DE ADULTOS MAYORES	30
CRIAR	335
Desafiar UCA	260
EEM N° 1203 "Isabel Elena Muga de Muratori	40
EES "Colonia Unidas".	75
EES n° 603 "Alberto A. Brambilla"	75
EESO 237 JOSE HERNANDEZ	120

Organización	Asistentes
EESOPÍ 8072	80
EESOPÍ 8130	70
EET 482	50
EMMPA	76

Escuela de comercio N° 48	46
Escuela de Comercio Totoras	57
Escuela EFA	24
Federada Salud	70
Grupo Edilizia	35
Instituto Estrada Zarate	50
Juntas Illinois S.A	60
MUNDO PEQUEÑO	100
Municipalidad de Cañada De Gómez	150
Municipalidad de Carcarañá	50
Municipalidad de Casilda	100
Municipalidad de Franck	50
Municipalidad de Roldan	70
Municipalidad de Totoras	196
Municipalidad de Venado tuerto	50
Municipalidad Villa Constitución	70
Nuestra Señora del Socorro	50
Proseind S.A	70
RAFAELA	45
Municipalidad de San Lorenzo	50
SDE - RECREO	100
Trans Vans	40
UCA	250
UCEL	100

7.4. Anexo IV. Modelo entrevista a ser realizada a referentes en la temática.

- 1) ¿Cuál es el principal desafío que tienen las organizaciones de alto impacto en la sociedad?
- 2) ¿Considera que la educación financiera es importante para el desarrollo de las personas? ¿Por qué?
- 3) ¿Qué cambios ha observado en las personas que recibieron educación financiera?

4) ¿Qué cambios ha notado en las organizaciones luego de que reciben talleres de educación financiera?

5) ¿Considera que sería beneficioso fomentar la educación financiera para empresas y organizaciones?

8. Bibliografía

8.1 Libros

- ALBANO, SERGIO. Metodología de la investigación en la administración. UNR Editora. Rosario. 2008.
- ANDER-EGG, EZEQUIEL. *Técnicas de investigación social. 23° Edición.* Magisterio del río de la plata. Buenos Aries. 1993.
- ATKINSON, JON WILLIAMS. Introducción a la motivación. Princeton, Van Nostrand. New Jersey. 1964.
- CHIAVENATO, IDALBERTO. Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones. Novena Edición. Mc GrawHill. Ciudad de México. 2011.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, ROBERTO. Metodología de la investigación - Quinta Edición. Quinta Edición. Mc GrawHill. Ciudad de México. 2011.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, FERNÁNDEZ COLLADO Y BAPTISTA LUCIO. Metodología de la Investigación Primera Edición. Mc GrawHill. Ciudad de México. 1991.
- LOUSTEAU, MARTÍN. Debajo del agua. Sudamericana. Buenos Aires. 2019.
- MARTÍN VEGA, ARTURO. Fuentes de información general. Ediciones Trea. Gijón. 1995.

8.2 Publicaciones

- ALBANO, SERGIO, OVIEDO RAÚL Y OTROS. Desarrollo de una metodología de aplicación de incentivos basada en neurociencias. Instituto de Investigaciones y Asistencia Tecnológica en Administración UNR. Rosario. 2016
- GLOBAL PARTNERSHIP FOR FINANCIAL INCLUSION. High-Level Principles for Digital Financial Inclusion. GPMI. Chengdu. 2016.
- GRIFONI, LÓPEZ Y MEJÍA. La educación financiera en América Latina y el Caribe: serie Políticas Públicas y Transformación Productiva N° 12. Cyngular- Corporación Andina de Fomento. Caracas. 2013.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSO. Evolución de la distribución del ingreso. Presidencia de la Nación. Buenos Aires. 2018.
- LEKA, STAVROULA; GRIFFITHS, AMANDA; COX, TOM. La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas para de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. I-WHO. Londres. 2004.
- MASLOW, ABRAHAM. A theory of human motivation. Psychological Review. New Jersey. 1943.
- MINISTERIO DE HACIENDA DE LA NACIÓN. Plan Nacional de Educación Financiera Argentina. Presidencia de la Nación. Buenos Aries. 2019.

- NUÑEZ CONDORI, JAVIER. Incidencia de la cultura financiera en la toma de decisiones de los estudiantes de ingeniería económica de la *UNA-PUNO 2016 II*. Universidad Nacional del Altiplano. Puno. 2018.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Plan de acción sobre Salud *Mental 2013-2020*. Biblioteca OMS. Ginebra. 2013.
- PRICE WATERHOUSE COOPER. Employee Financial Wellness Survey / 2020 Covid-19 Update. PWG. New York. 2020.
- ZOZA FLORES, GENESIS Y PLÚA PIONCE GABRIELA. Educación Financiera en la Asociación Interprofesional de Ebanistas del Cantón Jipijapa. Universidad de Guayaquil. Guayaquil. 2017

8.3 Web

- BANCO MUNDIAL. La inclusión financiera es un factor clave para reducir la pobreza e impulsar la prosperidad. De Banco Mundial sitio web: <https://www.bancomundial.org/es/topic/financialeinclusión/overview> (consultado: 11/10/2020).
- COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES. Plan de Educación Financiera de la CNMV y el Banco de España. De CNMV sitio web: <https://www.cnmv.es/portal/Publicaciones/PlanEducCNMV.aspx>. (consultado 06/09/2024).
- DELOITTE. Perspectivas sobre la estrategia Nacional de Inclusión Financiera. De Deloitte sitio web:

<https://www2.deloitte.com/ar/es/pages/financiera/articles/estrategia-nacional-inclusion-financiera.html> (consultado: 11/10/2020).

- GOOGLE PUBLIC DATA. Crecimiento del PIB (% anual). De sitio web: https://www.google.com/publicdata/explore?ds=d5bncppjof8f9_&met_y=ny_gdp_mktp_cd&idim=country:ARG:CHL:VEN&hl=es&dl=es#!ctype=l&strail=false&bcs=d&nselem=h&met_y=ny_gnp_mktp_kd_zg&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=world&idim=country:ARG&ifdim=world&hl=es&dl=es&ind=false (consultado: 14/12/2020).
- MINISTERIO DE ECONOMÍA. Endeudamiento Responsable. De Argentina sitio web: <https://www.argentina.gob.ar/economia/inclusion-financiera/endeudamiento-responsable>. (consultado: 06/09/2024).
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. La inversión en el tratamiento de la depresión y la ansiedad tiene un rendimiento del 400%. De OMS sitio web: <https://www.who.int/es/news/item/13-04-2016-investing-in-treatment-for-depression-and-anxiety-leads-to-fourfold-return> (consultado: 09/09/2024).
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático. De OMS sitio web: <https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB>. (consultado: 06/09/2024).

- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Salud mental en el lugar de trabajo.* De OMS sitio web: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/ (consultado: 10/10/2020).
- PROCEEDINGS OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE UNITES STATES OF AMERICA. Wealth redistribution promets happiness. De PNAS sitio web: <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.2211123119>. (consultado 06/09/2024).