



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**La cultura del ahorro para el fortalecimiento organizacional del  
Sindicato General de Trabajadores de la Universidad Estatal  
Península de Santa Elena, año 2021.**

**ARTÍCULO ACADÉMICO**

Previo a la obtención del grado académico de:

**LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**AUTOR(A):**

**FABIÁN FEDERICO BENAVIDES VERA**

**TUTOR(A):**

**SOC. VANESSA MONTENEGRO HIDALGO, Ph.D.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2022**

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

---

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**

**CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**La cultura del ahorro para el fortalecimiento organizacional del  
Sindicato General de Trabajadores de la Universidad Estatal  
Península de Santa Elena, año 2021.**

**ARTÍCULO ACADÉMICO**

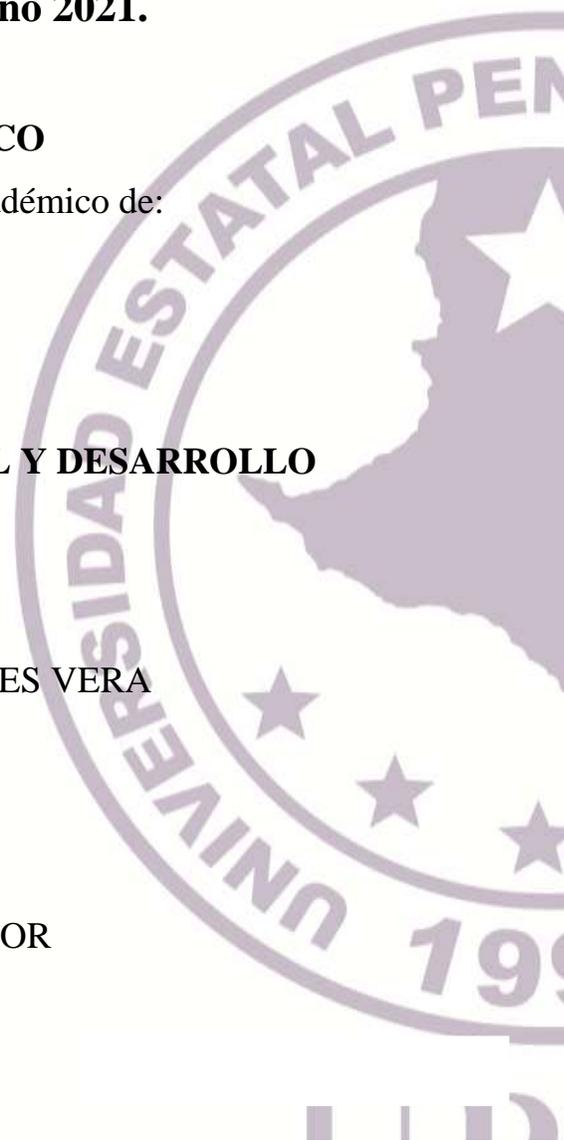
Previo a la obtención del grado académico de:

**LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**FABIÁN FEDERICO BENAVIDES VERA**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2022**



## Declaratoria de responsabilidad

Quien suscribe; **FABIÁN FEDERICO BENAVIDES VERA** con C.C. 0919658609, estudiante de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, declaro que el Trabajo de Titulación; Artículo Académico presentado a la Unidad de Integración Curricular, cuyo tema es: **LA CULTURA DEL AHORRO PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DEL SINDICATO GENERAL DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, AÑO 2021**, corresponde exclusiva responsabilidad del autor y pertenece al patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, febrero, 2022.

Atentamente,



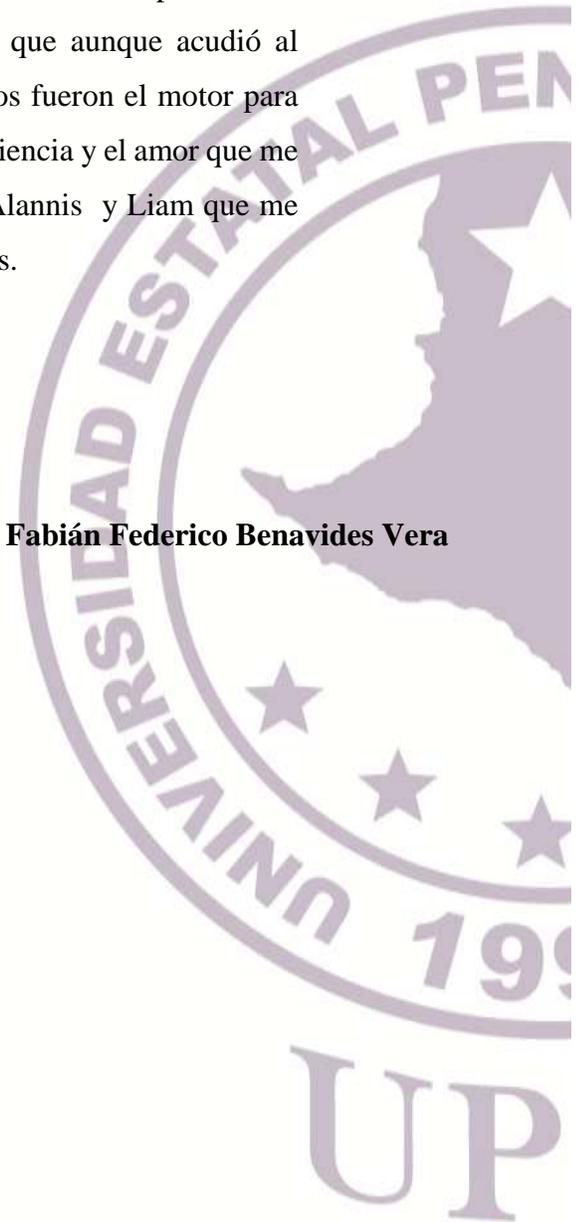
---

**Fabián Federico Benavides Vera**  
C.C. 0919658609

## **Dedicatoria**

Durante cuatro años de preparación académica para la obtención de mi título de tercer nivel, he tenido el apoyo incondicional de mi familia que es el pilar fundamental de mi existencia; por lo cual, dedico este trabajo principalmente a Dios, por darme fuerza y vida para llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional, a mi madre Carmen Vera que aunque acudió al llamado de nuestro creador, todos sus consejos y logros fueron el motor para seguir sus pasos, a mi esposa Vanessa Suárez por la paciencia y el amor que me brindó en esas largas noches de estudios, a mis hijos Alannis y Liam que me llenan de motivación para cumplir mis metas planteadas.

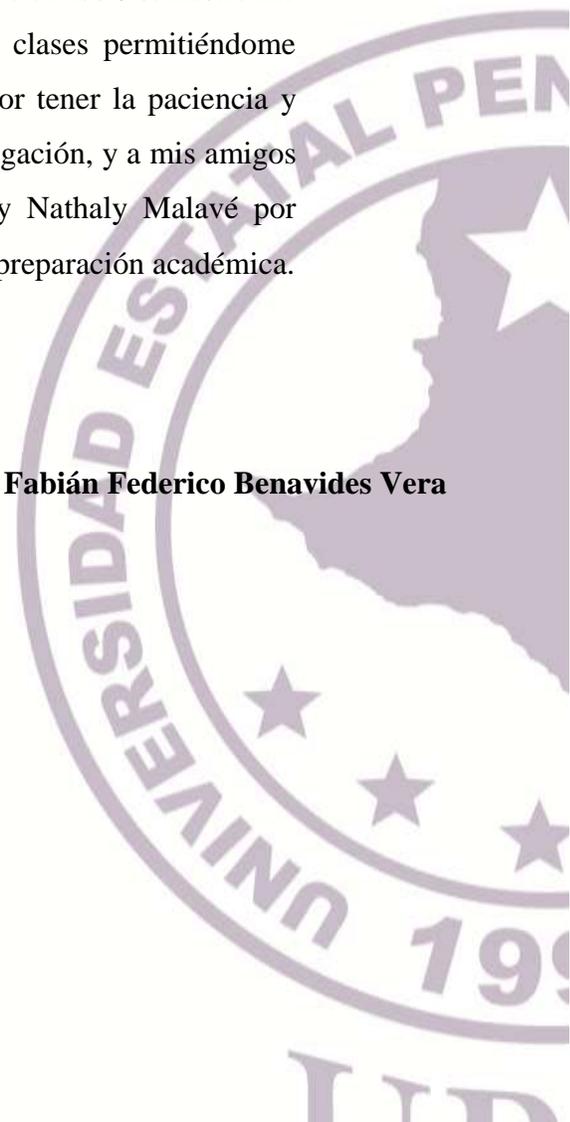
**Fabián Federico Benavides Vera**



## **Agradecimientos**

Un agradecimiento muy especial para mi exjefa licenciada Tannya Laínez Ramírez y mis compañeros del área de biblioteca de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por brindarme su total apoyo al momento que decidí realizar mis estudios de tercer nivel, a mis docentes que en los 8 semestre me supieron impartir sus conocimiento en las aulas de clases permitiéndome crecer de manera profesional, a mi docente tutora por tener la paciencia y guiarme para culminar con éxito mi trabajo de investigación, y a mis amigos John Muñoz, Victoria Muñoz, Paulette Constante y Nathaly Malavé por formar un excelente grupo de trabajo durante nuestra preparación académica.

**Fabián Federico Benavides Vera**



## TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR



---

Lcdo. Benjamín Wilson León Valle, Mgtr.  
**DIRECTOR CARRERA DE GESTIÓN  
SOCIAL Y DESARROLLO**



---

Psic. José Luna Encarnación, Mgtr.  
**DOCENTE ESPECIALISTA DE LA  
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y  
DESARROLLO**



---

Soc. Vanessa Montenegro Hidalgo, Ph.D.  
**DOCENTE TUTOR DE LA CARRERA DE  
GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**



---

Econ. Juan Carlos Olives Maldonado, MSc.  
**DOCENTE GUÍA DE LA CARRERA DE  
GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**



---

Fabián Federico Benavides Vera  
**ESTUDIANTE**

# **La cultura del ahorro para el fortalecimiento organizacional del Sindicato General de Trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, año 2021.**

The culture of savings for the organizational strengthening of the General Union of Workers of the Santa Elena Peninsula State University, year 2021.

Fabián Federico Benavides Vera (1), Vanessa Montenegro Hidalgo (2)

Código Orcid (1) 0000-0001-7739-4149

Código Orcid (2) 0000-0001-8573-6997

Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo (1)

Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo (2)

## **Resumen**

*El Ecuador es un país en vía de desarrollo, donde su población busca fuentes de empleo en el sector público, privado o trabajo informal; los ecuatorianos económicamente activos tienen la capacidad de ahorrar, pero el desconocimiento sobre el tema no les permite realizar esta acción. La administración financiera de una organización, es un pilar fundamental para el desarrollo de las actividades económicas, políticas y sociales, por ende, es importante tener el conocimiento de temas relevantes como es la cultura del ahorro y el fortalecimiento organizacional. El propósito de la investigación es analizar si el Sindicato General de Trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena tiene el conocimiento adecuado sobre la cultura del ahorro; además, identificar las causantes que evitan el fortalecimiento organizacional. El objetivo general de la investigación fue determinar por qué es ineficiente la cultura del ahorro y cuál es su afectación al fortalecimiento organizacional. La metodología aplicada fue de carácter exploratorio con enfoque cuantitativo a partir del censo a los 108 integrantes de Sindicato, y cualitativo con entrevistas a profundidad a los integrantes de la directiva. Los datos recaudados permitieron formar una base de datos para el procesamiento adecuado de la información. La principal conclusión determina que el porcentaje más alto con relación a los estudios realizado por los socios muestra un bajo nivel educativo, dificulta la interpretación de leyes, normas y reglamentos que rigen a la organización sindical, además, el desconocimiento sobre la cultura del ahorro y el fortalecimiento organizacional obstaculizan al crecimiento institucional.*

**Palabras Clave:** *Cultura del ahorro, Fortalecimiento organizacional, Sobreendeudamiento, Desconocimiento, Capacitación.*

## **Abstract**

*Ecuador is a developing country, where its population seeks sources of employment in the public, private or informal work sectors; economically active Ecuadorians have the ability to save, but lack of knowledge on the subject does not allow them to do so. The financial management of an organization is a fundamental pillar for the development of economic, political and social activities, therefore, it is important to have knowledge of relevant issues such as the culture of savings and organizational strengthening. The purpose of the research is to analyze whether the General Union of Workers of the Peninsula State University of Santa Elena has adequate knowledge about the culture of savings; In addition, identify the causes that prevent organizational strengthening. The general objective of the research was to determine why the savings culture is inefficient and what is its impact on organizational strengthening. The methodology applied was exploratory in nature with a quantitative approach based on the census of the 108 members of the Union, and qualitative with in-depth interviews with the members of the board. The collected data allowed to form a database for the adequate processing of the information. The main conclusion determines that the highest percentage in relation to the studies carried out by the partners shows a low educational level, makes it difficult to interpret laws, rules and regulations that govern the union organization, in addition, the lack of knowledge about the culture of savings and organizational strengthening hinder institutional growth..*

**Keywords:** *Culture of saving, Organizational strengthening, Over-indebtedness, Lack of knowledge, Training.*



## 1. Introducción

Para comprender el tema de investigación es importante resaltar los antecedentes históricos que parten del siglo XX, donde la Revolución Industrial marcó una época de cambios económicos, sociales, culturales y tecnológicos, siendo así que, en los años veinte, países como Australia, Canadá, Francia, Japón y el Reino Unido se convirtieron en potencias mundiales, pero a pesar de eso mostraban una tasa de ahorro nacional mínima; tuvieron que transcurrir varias décadas para que los países industrializados practicaran la cultura del ahorro, y así obtener un desarrollo económico adecuado que le permitieran enfrentar crisis como la segunda guerra mundial (Endara, 2021, p. 2).

El Ecuador es un país económicamente activo en vías de desarrollo, donde los habitantes buscan fuentes de ingresos mediante opciones de empleo en el sector público, privado y trabajos informales; según Maposita (2017), el 60% de los ecuatorianos económicamente activo tiene la capacidad de ahorrar, pero el alto grado de consumismo no le permite realizar esta acción, y esto se ve reflejado en las estadísticas del INEC 2010, quedando en evidencia la falta de conocimiento de la cultura del ahorro (Endara, 2021, p. 2). El Instituto Nacional de Estadística y Censo ha establecido proyecciones para el periodo 2021, donde se establece que las personas con edad adecuada para trabajar corresponden al 65,4% de la población económicamente activa.

La administración financiera en una organizaciones sindical es un pilar fundamental para el desarrollo adecuado de las distintas actividades económicas, políticas y sociales que buscan de manera positiva un correcto fortalecimiento organizacional, por ende, es importante tener el conocimiento adecuado de lo que se trata la cultura del ahorro, para así, de manera conjunta tomar decisiones que permitirán fijar metas a corto, mediano y largo plazo que beneficien a todos los agremiados. Por tal motivo, es necesario que todos los asociados a un sindicato tengan algunas bases de lo que se trata el hábito del ahorro, ya que fijar cuotas mensuales de gasto a futuro, es una estrategia inteligente para cumplir metas o cubrir algún tipo de emergencia que requieran recursos monetarios.

El propósito de esta investigación es analizar si los agremiados del sindicato tienen un conocimiento adecuado sobre la cultura del ahorro; además, identificar las causantes que evita el fortalecimiento organizacional de la agrupación sindical, por lo cual, se deberá considerar aspectos socioeconómicos tanto de la directiva de la agremiación como de los socios, para así establecer un camino que permitirá

dar recomendaciones y conclusiones que sean herramientas aplicables, y que vayan acorde a objetivos que deseen lograr a futuro.

La importancia de conocer sobre la cultura del ahorro y el impacto que puede generar para el fortalecimiento organizacional del sindicato, implica que se analicen diferentes perspectivas de autores que tengan el mismo enfoque de investigación; por ende, Jesús Rojo (2017), establece que para tener un buen desarrollo económico y protegerse de cualquier eventualidad futura que ponga en riesgo la estabilidad financiera, tanto en el entorno local o regional, es prudente aplicar la cultura del ahorro, ya que es un proceso de reserva, en el cual se destina una parte de la producción o ingreso monetario para fijar metas a corto, mediano, y largo plazo que permiten el crecimiento de negocios o el fortalecimiento organizacional (p. 4 – 5).

Además indica que, el comportamiento de ahorro entre regiones del mismo país o de país a país no es uniforme, ya que depende mucho de factores institucionales, culturales, sociales y económicos (Green & Hadjimatheou, 1990), mostrando que uno de los obstáculos más evidente en una población es el bajo ingreso, que implica no tener los recursos necesarios para abrir una cuenta bancaria, convirtiéndose en una persona no sujeto a crédito, por lo cual, los factores antes mencionados son los que evitan implementar proyectos productivos que ayuden al crecimiento económico de la familia, los emprendedores y las organizaciones. Keynes (1998) considera que entre más alto sean los ingresos de una persona, tendrá la posibilidad de ahorrar, pero si no existe una igualdad entre ahorro e inversión es una economía cerrada y sin equilibrio destinado al fracaso (Rojo, 2017, p. 7 – 16).

La investigación realizada por Germán Alarcón, enfocada en la administración adecuada de los ingresos económicos de las personas y organizaciones que permiten establecer una mejor calidad de vida y bienestar social; indica a la vez, que la realidad de la sociedad se desenvuelve en un entorno muy complejo, donde promover pensamiento de educación financiera en una cultura social ya establecida, se convierte en un obstáculo para generar cambios positivos en la economía de un país (Alarcón, 2017, p. 5). Según Rodríguez (2012), para establecer patrones culturales sobre planificación financiera, se deberá aplicar conocimiento de ahorro en el diario vivir, donde el proceso de gestión y autogestión de adquirir dichos conocimiento financieros, determinarán conductas adecuadas sobre el buen uso del dinero.

Cabe destacar que la Teoría de la Innovación que plantea Reyes (2009), está relacionado a la cultura

del ahorro, por lo que sostiene que “las sociedades futuristas son más productivas, y que a su vez, los infantes poseen una educación de mejor calidad, puesto que sus necesidades son satisfechas, recibiendo mayores beneficios” (Alarcón, 2017, p. 6). Esta teoría también va enfocada a la educación financiera de una población, donde el autor resalta la importancia del ahorro y el cambio de hábitos financieros relacionados con la cultura del ahorro, a su vez, este cambio de hábitos permitirá que las personas u organizaciones tengan la capacidad de adquirir deudas con personas naturales o jurídicas en un lapso de tiempo, convirtiéndose en obligaciones por pagar, pero si no se tiene el conocimiento adecuado de los ingresos y egresos mensuales, esas obligaciones adquiridas se convertirán en acumulación de endeudamiento, volviéndose en un obstáculo para desarrollo adecuado de una sociedad o de un país (Alarcón, 2017, p. 8).

El último artículo científico que se ha escogido para integrar el estado del arte de esta investigación, está enfocada en la variable del fortalecimiento organizacional, donde Quintero (2016), indica que para lograr metas dentro de una sociedad u organización, es importante practicar la responsabilidad social, esta acción permitiría entrar en un proceso de transformación y desarrollo de una sociedad, en la cual, los actores sociales que intervengan en este proceso tengan la capacidad organizacional para gestionar acciones que beneficien a toda la población involucrada. Además, deberá plantear estrategias y metodologías para la formación de nuevos líderes que tengan como misión el fortalecimiento organizacional y el desarrollo local de la sociedad o de la organización a la que pertenezcan, donde la formación de las capacidades individuales estén basadas en procesos democráticos, participación e integración ciudadana y contribución de proyectos de desarrollo organizacional (p.38).

Ahora bien, ¿Por qué es necesario formar líderes?, uno de los problemas identificados por Quintero, es que las personas que conforman las directivas de las organizaciones no tienen los conocimientos adecuados sobre la administración de los recursos económicos, gestión y formulación de proyectos; fortalecimiento organizacional con los recursos humanos y la capacidad de empoderamiento para entablar relaciones con otras organizaciones, lo cual, termina siendo un obstáculo para el desarrollo de una comunidad u organización. Las organizaciones sociales son creadas para realizar cambios estructurales en el entorno político, social, económico y cultural, esto se puede lograr con el desarrollo de capacidades de fortalecimiento organizacional de los futuros líderes y de la ciudadanía en general, donde el liderazgo y el empoderamiento tengan como ejes fundamentales la

participación, la cooperación, el compromiso, la toma de decisiones, la responsabilidad y la conciencia social (Quintero, 2016, p. 39 – 40).

El presente trabajo de investigación propone como objetivo general determinar por qué es ineficiente la cultura del ahorro y cuál es su afectación al fortalecimiento organizacional del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por lo cual, se propone tres objetivos específicos, el primero es diagnosticar las causas que afectan el desconocimiento sobre la cultura del ahorro, como segundo objetivo se establece verificar cómo esa ineficiencia en la aplicación de la cultura del ahorro afecta al fortalecimiento organizacional, y por último, se plantea identificar acciones que permitan el fortalecimiento organizacional mediante la cultura del ahorro; lo antes mencionado permitirá plantear interrogantes que serán despejados en el desarrollo del trabajo de investigación.

La información recopilada como parte de la fundamentación conceptual permitirá tener el conocimiento adecuado sobre las variables del trabajo de investigación que se detalla a continuación.

La falta de conocimiento sobre administración financiera dentro de una población u organización, puede ser la causante de problemas económicos, por esta razón, es necesario tener presente la noción sobre la cultura de ahorro, donde Moposita manifiesta que “se entiende a la cultura del ahorro como una costumbre o práctica no especializada de guardar el dinero para un evento que pueda presentarse en el futuro, es decir la creación de una caja chica que puede darse a nivel personal, familiar, social comunal organización o del estado” (2017, pág. 18). Las personas o grupos de personas que se capaciten de manera adecuada sobre lo que es la cultura del ahorro, y a su vez la puedan aplicar en un entorno social u organización, podrán lograr procesos de transformación y desarrollo económico, y fortalecimiento organizacional.

Según Maritza Montero (2009) se indica que, el fortalecimiento organizacional también es conocido como desarrollo organizacional o desarrollo institucional, donde manifiesta “es un conjunto de procesos en los cuales se comparte herramientas teóricas y prácticas a los dirigentes de las diferentes organizaciones o comunidades a fin de controlar situaciones problemáticas de la vida social y lograr la transformación y desarrollo de los habitantes y su entorno de acuerdo a sus carencias y necesidades” (Sánchez; Espinal, 2017, p. 8). Para que una comunidad u organización puedan alcanzar objetivos a corto, mediano o largo plazo, el fortalecimiento organizacional debe ir de la mano

con la aplicación de una cultura del ahorro, para que así exista una buena administración financiera que evite problemas económicos y que puedan causar sobreendeudamiento.

La fuente de ingreso de una persona o de un núcleo familiar se denomina salario o remuneración, siendo la cantidad de dinero que el empleador desembolsa al trabajador por las actividades o trabajo encomendados en un transcurso de tiempo. Según Chiavenato (2009) “el salario es una contraprestación por el trabajo que una persona desempeña en la organización. A cambio del dinero (elemento simbólico e intercambiable), la persona empeña parte de sí misma, de su esfuerzo, de su vida y se compromete a realizar una actividad diaria y a cumplir con una norma de desempeño en la organización” (Tejada, 2019, p. 41). Siendo así que, los agremiados del sindicato han logrado que el salario de todos ellos se iguale según lo dispone el Código de Trabajo con la tabla vigente de la remuneración mensual unificada que dispone el Ministerio de Relaciones Laborales.

El sobreendeudamiento es un problema común que existe dentro de la sociedad y que no es ajeno a las organizaciones, sino que es causado por la incorrecta administración económica de los ingresos y egresos; es importante recalcar que al adquirir o contraer varias deudas se originará a la vez el sobreendeudamiento. La definición de éste se relaciona “cuando el consumidor contrae una serie de obligaciones crediticias que al final del mes no puede pagar o cuando se producen hechos fortuitos como la pérdida del trabajo, la muerte de un familiar, alguna enfermedad o accidente o cualquier hecho que signifiquen gastos imprevistos y de alto costo”. (Carballo, 2019, p. 279).

## 2. Materiales y Métodos

Para el análisis del presente trabajo se deberá aplicar la investigación de tipo mixto. En el cual, el enfoque cuantitativo permitirá establecer si de las variables cultura del ahorro y fortalecimiento organizacional que intervienen en el objetivo general del trabajo de investigación, existe una conexión directa entre la problemática que afecta a los agremiados de sindicato. La recolección, análisis y procesamientos de los datos será fundamental para dar respuestas a esa interrogante del porque es ineficiente la cultura del ahorro para el fortalecimiento organizacional. Por otra parte, el enfoque cualitativo permitirá realizar un análisis profundo para identificar otras variables como el sobreendeudamiento, falta de comunicación, el desconocimiento, entre otras, que forma parte de la realidad del fenómeno a estudiar.

Por lo antes expuesto, el trabajo de investigación tiene un alcance de carácter exploratorio, ya que se

identificará el problema central de por qué es ineficiente la cultura del ahorro en el Sindicato General de Trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, y así buscar alternativas de cambios, con el fin de lograr un adecuado fortalecimiento organizacional que se articule con las necesidades de los agremiados, y así lograr metas a corto, mediano y largo plazo.

Para el respectivo levantamiento de información, se aplicará un censo a los 108 integrantes del Sindicato General de Trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena; los datos a recaudar permitirán formar una base de datos para el procesamiento adecuado de la población sujeta a estudio.

El instrumento para recaudar información será de carácter mixto, debido a que el censo está dividida en cuatro partes: datos informativos, datos de la vivienda, datos laborales y cuestionarios de preguntas de hechos o conocimientos, donde intervienen las variables de la cultura del ahorro y fortalecimiento organizacional. Además, se aplica una entrevista a profundidad a los cuatro integrantes del Comité Ejecutivo. El procesamiento de datos se hace a partir de contrastar y triangular información entre los dos instrumentos empleados.

## 3. Resultados y Discusión

### Resultados.

Dentro del proceso de recopilación de información, se utilizó el método cualitativo mediante la entrevista a profundidad a cuatro de los integrantes de la directiva del sindicato; por lo cual, se realizó la consolidación de la información recaudada por cada una de las preguntas.

### Experiencia en dirigencia o liderazgo de grupos sociales.

Tres de los cuatros entrevistados manifestaron tener amplia participación en dirigencia de grupos sociales, el secretario general del Sindicato Lcdo. José Vidal tiene 30 de años experiencia en el entorno barrial, deportivo y comunal; el secretario de deporte Sr. Fausto Cruz indicó tener 20 años de experiencia de dirigencia en asociaciones y compañías donde ha laborado y en el campo deportivo. Por su parte, el secretario de Defensa y Educación Jurídica Sr. Fausto Moran licenciado en organización y desarrollo comunitario, manifestó que se encuentra involucrado en el liderazgo de grupos sociales hace 10 años, a partir de la obtención de su título profesional. No obstante, el secretario de Actas y Comunicación Sr. Richard Reyes expresó no tener ningún tipo de experiencia. Las cuatros

personas entrevistadas, indicaron que es la primera vez que están vinculados con la dirigencia sindical.

### **Beneficios adquiridos con la creación del sindicato?**

Los cuatros entrevistados coincidieron en que uno de los beneficios más relevantes que han adquirido los trabajadores con la creación del sindicato, es la estabilidad laboral de los 108 socios del sindicato. Además, con la firma del contrato colectivo se logró obtener los subsidios por transporte, alimentación, carga, familiar y antigüedad, siendo un ingreso adicional a los sueldos de los agremiados. Y también, los trabajadores regidos por el Código de Trabajo al cumplir los requisitos correspondientes; obtuvieron el beneficio de una jubilación digna.

### **¿Cuáles son las problemáticas que han identificado en la agrupación sindical?**

Entre las problemáticas que han identificado los cuatros entrevistados en relación a la agrupación sindical, está el sobre endeudamiento por parte de los socios del sindicato, indicando que varios agremiados no alcanzan ni siquiera el sueldo completo por exceder su capacidad de pago. Por otra parte, el Lcdo. Vidal, Sr. Cruz y Sr. Reyes, manifiestan que el desconocimiento y la falta de comunicación por parte de los agremiados es una problemática latente, ocasionando que un grupo minúsculo de personas al no estar de acuerdo con las decisiones que toma la directiva del sindicato, mal informen al resto de socios con comentarios improductivos y mal intencionados, los cuales hacen daño no solo a las acciones de la directiva, sino también a toda la agrupación sindical. El Lcdo. Moran por su parte, expresó que otra problemática que afecta de manera directa al sindicato es la falta de educación, lectura y cultura del ahorro por parte de los agremiados, al no saber exactamente de qué se trata un sindicato y los beneficios que se han obtenido o que se pueden obtener con su creación.

### **El desconocimiento sobre la cultura del ahorro.**

Todos los entrevistados coincidieron al responder la pregunta, donde manifestaron que por lo general dentro de los hogares nuestros padres nunca nos han indicado de que se trata el ahorro; de igual manera, dentro de los establecimientos de educación inicial, básica y bachillerato, no existe una materia específica que enseñen a los estudiante sobre el tema de la cultura del ahorro, por lo cual se torna un vacío de conocimiento y esto sería algo nuevo para muchos de los agremiados, y al ser algo nuevo muchas veces genera desconfianza, ya que la cultura de la viveza criolla, pone en contexto que se piense que se va a perder ese dinero o se va a realizar

un mal uso de esos recurso. Es importante el aporte que realiza el Lcdo. Morán, donde manifiesta que es una realidad que el conocimiento sobre la cultura del ahorro afecta al sindicato y a la vez a nuestros hogares, siendo así que, “me pongo como ejemplo, ya que se me hacía difícil ahorrar por el desconocimiento y mala administración financiera, pero en este tiempo ha mejorado un poco mi situación por los beneficios que el sindicato ha logrado”.

### **El desconocimiento sobre la cultura del ahorro y sus afectaciones al fortalecimiento organizacional.**

Tres de los cuatros entrevistados manifestaron que, el desconocimiento sobre un tema relevante suele convertirse en un problema a corto, mediano o largo plazo, a partir de lo cual, se pueden cometer muchos errores que evitarían el fortalecimiento organizacional de alguna institución. El tener claro de lo que trata la cultura del ahorro, se convertiría en una herramienta de inversión de los socios para gastos futuros o para gastos imprevistos, estos últimos son los más frecuentes, que hace que las personas gasten más de lo que ganan, generando sobre endeudamientos. Por lo general, las personas están acostumbradas a vivir del momento y no piensan en gastos futuros, lo que afectaría de manera directa a la organización sindical debido al poco o nulo apoyo económico por parte de los socios que limitaría el crecimiento de la institución. El aporte que realiza el Lcdo. Vidal sobre esta pregunta es muy relevante, porque indica que los dos años que han transcurrido de Pandemia, han limitado que todos los miembros del sindicato se puedan reunir en asamblea general para informar y dar a conocer varios aspectos sobre el tema organizacional, generando un vacío de conocimientos sobre lo que es y hace una dirigencia sindical, los deberes y obligaciones de los socios y el estatuto que rige al Sindicato.

### **Administración inadecuada de los gastos mensuales.**

Para los cuatros entrevistados, la mayoría de asociados no tienen el conocimiento básico para administrar de manera adecuada sus ingresos mensuales, gastan más de lo que perciben, provocando que sus finanzas se vean afectadas por un sobre endeudamiento. La UPSE al ser una universidad del sector público, las casas comerciales buscan realizar convenios con las distintas asociaciones existente dentro de la institución para ofrecer sus productos; con estas estrategias, los trabajadores tienen la facilidad de acceder a créditos, generando una deuda que es descontada directamente de los sueldos; el problema es que los socios no miden los valores reales del producto que

están adquiriendo a crédito, muchas veces terminan pagando el doble del precio real cayendo en una mala administración de sus ingresos, que muchas veces son las causantes de que el trabajador reciba una cantidad mínima del sueldo a fin de mes, provocando que esto no alcance para cubrir sus obligaciones económicas del sindicato y de los gastos del hogar.

### **Alternativas para incentivar la cultura del ahorro que permita el fortalecimiento organizacional.**

Los cuatros entrevistados manifestaron que la mejor alternativa para incentivar la cultura del ahorro para el fortalecimiento organizacional podría hacerse mediante capacitaciones de educación financiera, donde la persona encargada de capacitar tenga la preparación profesional y experiencia correspondiente al tema a tratar; de modo que, los asociados adquieran ese conocimiento positivo, y tengan la noción de lo que significa ahorrar y qué beneficios se pueden obtener a corto, mediano y largo plazo. Además, es importante conocer cómo otras organizaciones han implementado una caja de ahorro donde se evidencia el apoyo colectivo de todos los afiliados para lograr el crecimiento institución. El sindicato tiene un rubro para capacitación de sus socios, por lo cual, se tendría los recursos para poder contratar un profesional y poder efectuar la capacitación.

### **Método cuantitativo – Censo.**

Dentro del proceso de recaudación de información para el trabajo de investigación, se procedió a realizar un censo a los 108 socios del Sindicato. Es un método de carácter cuantitativo de levantamiento de datos primarios, que permitió conocer la realidad de la población censada y establecer relación con las variables propuestas en el objetivo general y los objetivos específicos. Siendo así, que 96 afiliados participaron en el censo, teniendo una acogida positiva del 86,11%; cabe mencionar que el 13,89% no participó en el censo, desconociendo el motivo de la ausencia de los 15 socios.

Entre las preguntas del censo que realizaron los 96 afiliados, existen datos de información general; por lo cual, se puede indicar que el 96,77% (90 personas) se identifica con el género masculino, y que el 3,23% del género femenino (3 personas). El 8,60% presenta algún tipo de discapacidad, representando a 3 socios con discapacidad físico-motora, 3 socios con discapacidad visual, 1 socio con discapacidad auditiva y 1 socio con discapacidad intelectual. Además, la edad de los afiliados varía, el 6,5% pertenece a la edad entre 20 a 29 años, el 26,88% que corresponde a la edad

entre 30 a 39 años, el grupo de 40 a 49 años de edad está integrado por una mayor cantidad de socios donde se establece un 37,63%, y el 29,03% lo integra el grupo de 50 años en adelante.

Como datos de información general, todos los afiliados indicaron que residen en la provincia de Santa Elena, siendo así que, 24 socios residen en el cantón Salinas, es decir un 25,81%, en el cantón La Libertad habitan 19 afiliados para un 20,43%, y en el cantón Santa Elena viven 43 socios que representa el 46,24% de la población total censada.

Acerca del estado civil de los afiliados del sindicato se obtuvo como resultado que el 70,97% es casado, el 16,13% está en unión de hechos, el 4,30% representa las personas divorciadas, y un menor porcentaje aglutina a las personas solteras con el 5,38%, seguido de los socios que enviudaron con el 3,23%. Dentro de estos datos generales, también está incluida la cantidad de hijos que tiene cada socio, indicando que el 8% de los socios no tienen hijos, el 46% manifestaron que tienen entre 1 a 2 hijos, el 31% de los censados dijeron que tienen entre 3 a 4 hijos y el 15% corresponden a socios que tienen 5 hijos en adelante.

La información que se obtuvo en el censo, se evidencia el bajo nivel de estudios que presenta los afiliados del sindicato, donde el 15,05% tiene educación de nivel primario (14), con nivel de educación secundaria (66) se encuentra el 70,97%, y el 12,90% de los socios tiene estudio de educación universitaria (12); cabe indicar que un trabajador de la zona norte ingreso al proceso de alfabetización. Es importante dejar como antecedente que, el nivel medio de educación y el vacío de conocimientos por parte de los asociados, genera un problema de interpretación de las leyes y reglamentos que rigen a los sindicatos, donde el aporte de ideas para tomas de decisiones en temas relevantes se vuelve nulo.

Es importante establecer que entre de los datos relevantes del censo, está el número de personas que depende directamente de los ingresos mensuales del trabajador, por lo cual, el 20,43% de los afiliados (19) tiene como carga familiar entre 1 a 2 personas, el 47,31% de los socios (44) tiene a su cargo entre 3 a 4 personas y el 32,26% de los trabajadores (30) manifestaron que su núcleo familiar está conformado por 5 personas en adelante. Por lo cual, se puede afirmar que, entre más integrantes de la familia se genera más demanda de bienes y servicios para cubrir las necesidades del núcleo familiar.

La condición de vida de los afiliados es un factor transcendental para la presente investigación; los datos recaudados sobre la vivienda permitirá tener una guía sobre la situación habitacional de los afiliados; siendo así que, el 52,69% de los socios

(49) tienen vivienda propia, al 25,81% de los agremiados (24) les han prestado o les han cedido una casa por parte de sus familiares, el 16,13% de los socios (15) alquilan una vivienda y el 5,38% de los asociados (5) están en proceso de adquirir su residencia propia. A su vez, los censados manifestaron que las viviendas donde habitan son de construcción de madera o caña (4) que equivale al 4,30%, el 23,66% de las casas está construido solo en bloques (22), pero el 49,46% está construido de bloque pero con paredes enlucidas (46); el 9,68% habitan en una vivienda de carácter mixto (9 casas de bloque y madera), y el 12,90% de socios habitan en casas que están terminadas (12 enlucidas y con baldosas).

Además, los agremiados manifestaron que las viviendas donde residen cuentan con el 100% de habitaciones (93), el 100% tiene un área adecuada para la cocina (93), el 80,65% tiene un espacio adecuado para el comedor (75), el 100% de las casas cuenta con baños (93), el 81,72% tiene el sitio apropiado para la sala (75) y el 67,74% cuenta con el área propicia para el patio (63). Se debe agregar que, cada vivienda cuenta con los servicios básicos, evidenciando que el 100% de las casas cuenta con servicio eléctrico (93), el 94,62% recibe el agua potable por medio de tuberías (88), el 79,57% tiene plan de internet en casa (74), pero el 10,75% cuenta con telefonía convencional (10). El 77,42% indicó que el sector de la vivienda si cuenta con alcantarillado sanitario (72) y que el 22,58% de censados aún mantiene el sistema de pozos sépticos.

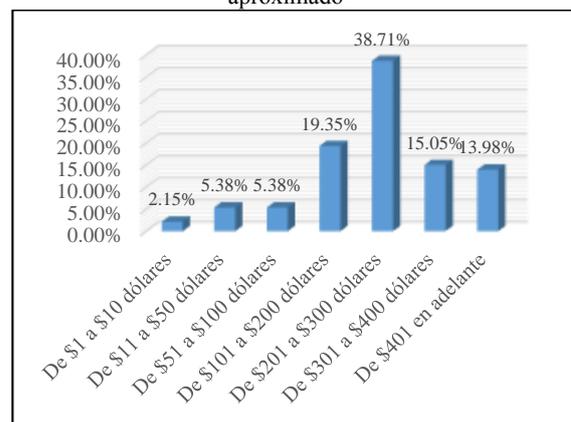
En cuanto a, los bienes muebles que han adquiridos los agremiados en el transcurso del tiempo, se tiene los siguientes electrodomésticos: el 95,70% tiene televisores, 95,70% posee una refrigeradora, el 100% tiene en sus hogares una cocina, el 22,58% posee microondas y el 50,54% tiene una lavadora; la adquisición de tecnología es importante en estos tiempos de pandemia, por lo cual el 54,84% tiene una laptop y el 92,47%, de los asociados posee un celular.

Con respecto al tiempo que los censados llevan laborando en la institución, se recaudó la siguiente información: el 24,73% de agremiados (23) llevan de 1 a 5 años laborando, el 29,03% (27) indicó que tienen una antigüedad de 6 a 10 años, el 23,66% de trabajadores (22) manifestó que tienen entre 11 a 15 años en la institución, además existen socios (21) que han estado brindando sus servicios más de 16 años. Estos a su vez, se dividen en cuatro áreas de trabajo, primero, las actividades de mantenimiento con un 39,78% mano de obra que integra a 37 trabajadores, segundo, para mantener el resguardar los bienes de la institución el área de seguridad cuenta con el 35,48% que son 33 personas contratadas; además, cuentan con 7 choferes que

hacen parte del 7,53% de las personas censadas, y el 9,68% que desempeñan sus funciones en áreas verdes. Cabe indicar que el 7,53% de trabajadores realizan otras actividades tales como: asistente administrativo, mensajería y recepcionista.

### Valores aproximados que reciben los trabajadores en fin de mes según el rol de pago.

Figura 1. Histograma de frecuencia de la variable “valor aproximado”



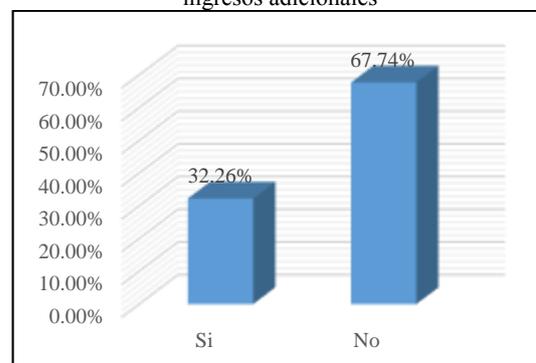
Fuente: Levantamiento de información en el “Sindicato General de Trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”, noviembre 2021.

Elaborado por: El autor.

Según nos muestra la figura 1. El 13,98% de los trabajadores tienen sus ingresos mensuales mayor a los 401 dólares. Por lo cual, el otro porcentaje de trabajadores presentan descuentos en el rol de pago por deudas adquiridas u obligaciones de manutención, generando un valor aproximado a fin de mes, inferior a los 400 dólares.

### Trabajadores que cuentan con otro tipo de ingresos o apoyo económico de otro miembro de la familia.

Figura 2. Histograma de frecuencia de la variable “ingresos adicionales”



Fuente: Levantamiento de información en el “Sindicato General de Trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”, noviembre 2021.

Elaborado por: El autor.

Con respecto a la figura 2. El 67,74% de los agremiados no tienen otros tipos de ingresos

adicionales. Esto quiere decir que; el ingreso mensual de 63 trabajadores es inferior al valor de la canasta familiar básica que se sitúa en 746,67 dólares según el INEC año 2021.

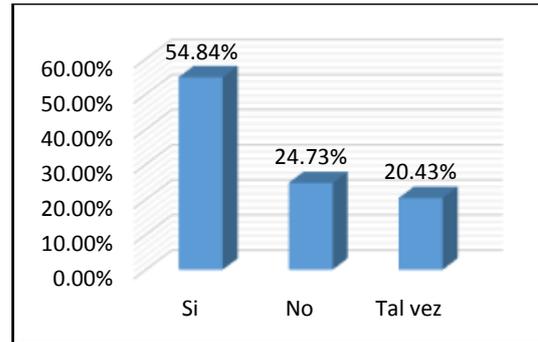
Cabe indicar que para cumplir su jornada laboral de lunes a viernes, los socios utilizan diferentes tipos de transporte para llegar a su lugar de trabajo y por ende regresar a sus hogares, por lo cual, el transporte público (58) es el más utilizado con el 62,37% de la totalidad de los censados; además, el 20,43% de trabajadores (19) utilizan como medio alternativo de transporte la bicicleta, con carro propio se movilizan el 8,60%, y con moto se trasladan el 5,38%; el 3,23% de los trabajadores por vivir cerca de la universidad camina.

El tiempo que invierten los trabajadores para llegar al trabajo se relaciona con el lugar de residencia, en consecuencia, el traslado de una persona que equivale al 1,08% es de menos de 5 minutos, el 34,41% de los agremiados (32) está en un rango entre 6 a 15 minutos, el 39,78% de los trabajadores (37) que vive más alejado de la institución invierte entre 16 a 30 minutos, también se puede evidenciar que el 21,51% personas (20) que habitan en las zonas rurales de los diferentes cantones se demoran en su traslado entre 31 a 45 minutos; asimismo, el 3,23% de nuestros agremiados (3) que residen en Monteverde, San Vicente y Rio Verde invierten un tiempo aproximado de 1 hora en adelante.

Los agremiados por ser trabajadores del sector público, tienen la facilidad de crédito en las distintas áreas de la economía, siendo así que, sobre deudas adquiridas por los agremiados se tiene que el 79,57% son por préstamos quirografarios (74) que es un crédito directo generado por el IESS, el 54,84% tiene deudas con los bancos o cooperativas (51), el 32,26% de los socios (30) tiene haberes por pagar a las casas comerciales; además, el 22,58% (21) obtiene los productos, alimentos o víveres mediante créditos en centros comerciales, tiendas o despensas de abastos, también el 81,72% de los agremiados (76) acuden a créditos informales tales como: banquitos del barrio, chulqueros o préstamos que brinda el sindicato con una tasa de interés del 3%, cabe mencionar que el 2,15% de los censados (2) tienen deudas en Concesionarios de Vehículos. Por lo ante expuesto, las personas censadas mantienen haberes por pagar que varían entre los 400 a los 5000 dólares.

**¿Cree que en la actualidad se encuentra sobreendeudado?**

**Figura 3.** Histograma de frecuencia de la variable “Sobreendeudamiento”



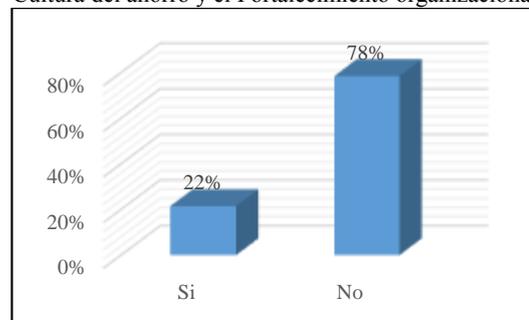
**Fuente:** Levantamiento de información en el “Sindicato General de Trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”, noviembre 2021.

**Elaborado por:** El autor.

Con relación a la figura 3. El 54,84% de los trabajadores indican que tienen sobreendeudamiento. De acuerdo a lo manifestado por los agremiados, entre las causas que generaron un sobreendeudamiento se encuentran las deudas adquiridas en tiempos de pandemia, la pareja del socio se quedó sin empleo, no midieron su capacidad de endeudamiento, por enfermedad o muerte de un familiar, porque el sueldo es inferior a la canasta familiar básica y por darle una mejor educación a los hijos en colegios o escuelas particulares.

**Los agremiados del sindicato tienen algún tipo de conocimiento sobre de que se trata la Cultura del ahorro y el Fortalecimiento organizacional.**

**Figura 4.** Histograma de frecuencia de la variable “Cultura del ahorro y el Fortalecimiento organizacional”



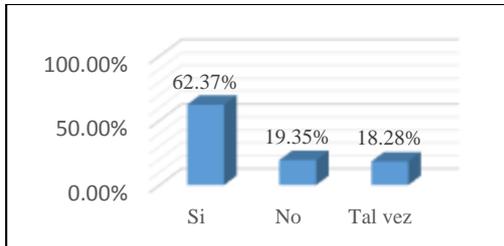
**Fuente:** Levantamiento de información en el “Sindicato General de Trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”, noviembre 2021.

**Elaborado por:** El autor.

Según lo que presenta la figura 4. El 78% de la población censada desconoce el significado sobre la cultura el ahorro y el fortalecimiento organizacional. Entre las principales razones que indican los agremiados están: Ni en escuela ni en colegio se trató, se informó o enseñó sobre el tema, nadie ha explicado sobre el tema dentro del entorno laboral o familiar, no tienen conocimiento o experiencia sobre las variables mencionadas y es primera vez que pertenecen a una organización sindical.

**El desconocimiento sobre la cultura del ahorro en los agremiados del sindicato afecta al fortalecimiento organizacional.**

**Figura 5.** Histograma de frecuencia de la variable “desconocimiento”



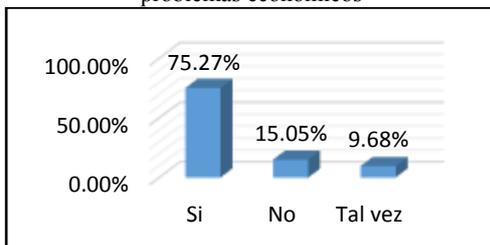
**Fuente:** Levantamiento de información en el “Sindicato General de Trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”, noviembre 2021.

**Elaborado por:** El autor.

De acuerdo a la figura 5. El 62,37% manifiesta que el desconocimiento sobre la cultura del ahorro en los agremiados del sindicato afecta directamente al fortalecimiento organizacional. Es por eso que, dentro de las respuesta de los censados se citan las siguientes: Afecta al crecimiento administrativo, económico y social del sindicato, porque no permite generar propuestas y toma de decisiones para el crecimiento institucional, no se pueden plantear proyectos a corto, mediano y largo plazo que beneficien a los agremiados, porque el desconocimiento trae dudas y desconfianza sobre la administración de los recursos del sindicato y al tener poco o nulo conocimiento de un tema se encontrarán con la negativa de pequeños grupos que buscan el bien personal y no el colectivo.

**El desconocimiento sobre la cultura del ahorro puede causar problemas económicos dentro de la agrupación sindical.**

**Figura 6.** Histograma de frecuencia de la variable “problemas económicos”



**Fuente:** Levantamiento de información en el “Sindicato General de Trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”, noviembre 2021.

**Elaborado por:** El autor.

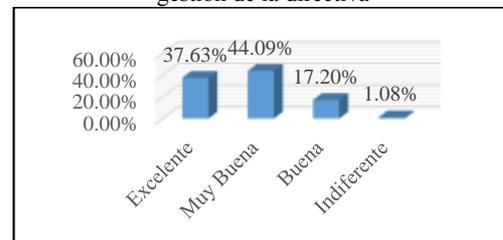
Según establece la figura 6. El 75,27% de la población censada manifiesta que el desconocimiento sobre la cultura del ahorro si puede causar problemas económicos. Entre los principales problemas que plantean los trabajadores se citan las siguientes: no se tiene un control o administración adecuada de los gastos, los socios adquieren varias

deudas al mismo tiempo, los trabajadores generan gastos mayores a sus ingresos mensuales o sueldo, no tienen el conocimiento adecuado sobre el ahorra para gastos imprevistos o gastos a futuro.

En importante indicar que el 100% de los agremiados desean conocer sobre el significado de las dos variables que se establecen en la investigación; por lo cual, el 80,65% de los censados manifestaron que una de la estrategia de aprendizaje más adecuada para dar a conocer la importancia de aplicar o practicar la cultura del ahorro y que permita un efectivo fortalecimiento organizacional es por medio de jornadas de capacitaciones.

**Cómo considera la gestión de la directiva del sindicato.**

**Figura 9.** Histograma de frecuencia de la variable “gestión de la directiva”



**Fuente:** Levantamiento de información en el “Sindicato General de Trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”, noviembre 2021.

**Elaborado por:** El autor.

En la pregunta final del censo, se establece una interrogante que es la gestión de la directiva, este apartado juega un papel fundamental para la gestión administrativa y financiera de una organización, y a su vez el planteamiento de metas para logros de objetivos. De acuerdo a los datos recaudados en el censo el 37,63% de los agremiados (35) califica la gestión de la directiva como excelente, el 44,09% de la población (41) censada considera la gestión de la directiva del sindicato como muy buena, el 17,20% considera que las acciones de la directiva son buenas; y al 1.08% de trabajadores le es indiferente la gestión de la directiva. La valoración que han recibido los dirigentes sindicales se debe a los objetivos obtenidos en su respectivo periodo, entre los que se destacan: la firma del primer contrato colectivo, estabilidad laboral, remuneración por subsidios por antigüedad, carga familiar, transportación y alimentación, y regulación de sueldos según actividad laboral.

**Discusión de resultados.**

Dentro de la agrupación sindical predomina el nivel medio de educación, donde el 70,97% tiene tan solo título de bachillerato, generando vacíos de conocimiento sobre leyes, normas y reglamento que están vinculado con la clase obrera, esto a su vez,

genera problemas dentro de la institución, porque al momento de realizar propuestas o toma de decisiones para el beneficio de los asociados, se encuentran con negativas por parte de pequeños grupos de personas que mal informan, que no aportan ideas o soluciones para el fortalecimiento organizacional; estos resultados coinciden con la teoría del desarrollo organizacional que plantea Lewin McGregor (1946), donde manifiesta que, el desconocimiento de la actividades que se realizan dentro de una organización y al no relacionarse con los demás, se convierte en un obstáculo para el mejoramiento o la obtención de beneficios colectivos.

Con relación a la firma del contrato colectivo, los trabajadores obtuvieron varios beneficios, donde consta la regularización de salarios y pagos de subsidios por antigüedad, carga familiar, transportación y alimentación; teniendo en cuenta que lo antes señalado va acorde con lo que menciona Chiavenato (2009), donde el salario es obtenido por el esfuerzo y el tiempo que una persona dedica a una actividad encomendada por su empleador; por lo cual, en la universidad el empleador cumple con todas las obligaciones relacionadas con la remuneración mensual unificada, pero la realidad sobre el sueldo es otra, ya que tan solo 38,71% de los agremiados perciben su sueldo completo, y el 61,29% presentan descuentos por deudas adquiridas o por pago de manutención a los hijos, generando que sus ingresos mensuales sean inferiores a los 400 dólares; a su vez, el 32,26% de los encuestados buscan otras alternativas de ingresos para poder subsistir, porque según el INEC (2021) la canasta familiar básica se sitúa en 746,67 dólares.

Es necesario manifestar que los agremiados mantienen un grado de responsabilidad dentro del núcleo familiar, por lo cual el 47,31% de las personas censadas tienen a su cargo entre 3 a 4 personas que dependen de manera económica de los ingresos mensuales del trabajador, que pueden ser esposas e hijos. Esta situación genera a su vez, más demanda de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la familia para un buen vivir; esto concuerda con lo que indica Carballo (2019), que por cubrir necesidades de la familia como educación, salud, servicios básicos, alimentación o gastos imprevistos, el consumidor puede contraer varias deudas, que a su vez se puede transformar en sobreendeudamiento. El 54,84% de los trabajadores presentan varios tipos de deudas o haberes por pagar, en consecuencia, ellos consideran que están sobreendeudados por lo complejo que se ha vuelto cubrir todo ese conjunto de deudas derivadas por varios aspectos como: enfermedad o muerte de un familiar en tiempo de pandemia, sueldo inferior a la canasta básica o para la educación de los hijos.

Los conceptos planteados por Montero (2009) y Moposita (2017) tienen relevancia en el trabajo de investigación, ya que el conocimiento sobre la cultura del ahorro es fundamental para las organizaciones, en donde una correcta administración financiera permitirá lograr un fortalecimiento organizacional apropiado, planteando objetivos para la transformación y desarrollo institucional. Los datos recaudados en el censo coinciden con lo expuesto por los autores, siendo así que, el 78% de los agremiados no tiene conocimiento de las variables cultura del ahorro y fortalecimiento organizacional, provocando que el 62,37% crea que se afecta a la parte administrativa, económica y social del sindicato, porque no permiten generar propuestas y toma de decisiones para el crecimiento institucional. Además, el 75,27% de los agremiados consideran que el desconocimiento genera una mala administración financiera que va de la mano con la cultura del ahorro, y esto a su vez, podría causar problemas económicos dentro de la organización sindical.

Considerando que los agremiados han visto cambios significativos en el logro de objetivos planteados dentro del sindicato, por ejemplo, con la firma del primer contrato colectivo y beneficios de ley, la calificación de muy buena a la gestión de la directiva; el 100% de participantes en el censo desean adquirir nuevos conocimientos, en especial en temas como el fortalecimiento organizacional y la cultura del ahorro, hay aspectos que desean llevarlos a la práctica en futuras tomas de decisiones. El 80,65% de los socios desean que se implementen estrategias de aprendizaje como jornadas de capacitaciones que actualicen los conocimientos de manera consecutiva. Barnard (1938) con la teoría de los sistemas cooperativos y la teoría de la Formación de la Estrategia planteada por Mintzberg (1987) coinciden con lo antes expuesto, ya que ambos autores indican que es fundamental que las organizaciones o instituciones alcancen los objetivos planteados a corto, mediano o largo plazo, pero con la preparación y el conocimiento necesario y suficiente.

#### **4. Conclusiones**

Tras el análisis de los datos recaudados, se concluye que el nivel medio de estudio secundarios que presentan los agremiados del sindicato dificulta la interpretación de leyes, normas y reglamentos vinculados directamente con los trabajadores que están regidos por el Código de trabajo. Además, el desconocimiento de temas relevantes como la cultura del ahorro obstaculiza el fortalecimiento organizacional del Sindicato. Por lo cual, es necesario promover la formación de liderazgo dentro de la organización sindical, que no solo busque beneficios para los asociados, sino también

que los líderes se involucren en procesos de desarrollo local con propuestas o estrategias que contribuya al buen vivir de la comunidad.

Tal y como se ha podido comprobar con la información analizada, el desconocimiento sobre la cultura del ahorro y la mala administración financiera de los ingresos mensuales de los agremiados, han causado que se produzca un sobreendeudamiento de los mismos; razón por la cual, al momento que la directiva toma decisiones relacionadas con aportes económicos que van encaminando el beneficio colectivo, se muestra una resistencia y rechazo de los socios a las propuestas planteadas. Además, el impacto que ha generado la pandemia causada por el virus COVID-19, puso en evidencia la importancia de la cultura de ahorrar dentro del entorno social, ya que es imprescindible economizar para eventos o calamidades domésticas que puedan ocurrir en el futuro. Muchas familiares de los agremiados necesitaron de recursos económicos para el tratamiento de enfermedades.

Por lo expuesto en el trabajo de investigación, se puede concluir que la importancia de implementar estrategias de aprendizaje para la actualización de los conocimientos de los agremiados es fundamental para el fortalecimiento organizacional de la institución sindical. A su vez, la preparación intelectual que recibirían los socios por medio de capacitaciones, talleres, seminarios, entre otros, podrían ser replicados en otras organizaciones o dentro de la comunidad, para así, ir formando actores sociales que busquen beneficios colectivos y que asuman la representación de determinados grupos sociales para la promoción y defensa de sus derechos

## 5. Recomendaciones

Tomando en consideración los resultados de la presente investigación, y con base a las teorías planteadas, se proyectan las siguientes recomendaciones para los miembros del sindicato y la comunidad investigadora.

- Incluir jornadas de capacitaciones periódicas dictadas por profesionales que tengan experiencias sobre los temas a tratar, empezando con la importancia del fortalecimiento organizacional y qué beneficios generaría la aplicación de la cultura del ahorro dentro de una institución.

- Implementar una caja de ahorro dentro de la agrupación sindical, donde el objetivo principal sea evidenciar cómo la cultura del ahorro permite establecer objetivos o metas que beneficien a los socios a corto, mediano o largo plazo.

- Para evitar malos entendidos o comentarios negativos sobre el manejo de los recursos de la caja de ahorro o administración financiera, se debe establecer una comunicación constante entre los socios y la directiva, con el fin de despejar cualquier tipo de dudas o inquietudes.

La relevancia y el impacto que genera una organización sindical dentro de una población, y el cambio de perspectiva en relación al conocimiento y beneficios laborales, abren las puertas para futuras investigaciones, donde el investigador se puede enfocar en:

- Evidenciar acciones o metas dentro de la agrupación sindical que determine que la correcta administración financiera es la base para lograr objetivos a corto mediano y largo plazo
- La aplicación de la gestión social como herramienta de formación de nuevos líderes sindicales o actores sociales para la representación de la clase obrera con un enfoque hacia el desarrollo local.
- Establecer que la comunicación colectiva o interpersonal dentro de una organización sindical es el eje para las soluciones de conflictos internos, y así fortalecer lazos de compañerismo y camaradería, donde se pueda establecer la eficiencia y eficacia del liderazgo.

## 6. Agradecimiento

Extiendo mi gratitud al Sindicato General de Trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena y a su directiva que la preside en especial al Secretario General Lcdo. José Vidal Vera, por haberme brindado el apoyo y la facilidad para realizar la recolección de datos por medio de las entrevistas y el censo a los miembros de la organización, información necesaria e importante para realizar mi trabajo de investigación.

## 7. Referencias

- [1] Alarcón Leudo, G. A. (2017). Finanzas Particulares: Una aproximación a La Cultura del Ahorro. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20364/1/2017\\_LC\\_Finanzas%20particulares\\_Alarcon.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20364/1/2017_LC_Finanzas%20particulares_Alarcon.pdf)
- [2] Carballo Fidalgo, M. (2019). Sobreendeudamiento de consumidores: estrategias para garantizar una segunda oportunidad. J.M. Bosch Editor.

- <https://elibro.net/es/ereader/upse/127038?page=279>
- [3] Endara Arce, S. J. (2021). La cultura del ahorro y su incidencia en la calidad de vida de los habitantes de la. Jipijapa: UNESUM. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/5300/3201/1/Jahaira%20Endara%20proyecto%20final.pdf>
- [4] Moposita Valencia, M. G. (2017). La cultura del ahorro y su incidencia en la estructura económica familiar. Universidad Tecnológica Indoamericana. <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/226>
- [5] Montoya Restrepo, I. A. (2009). La formación de la estrategia en Mintzberg y las posibilidades de su aportación para el futuro. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v17n2/v17n2a03.pdf>
- [6] Quintero Quintero, C. A. (2016). El proceso de fortalecimiento de las organizaciones sociales: Análisis desde la dimensión individual y organizacional del empoderamiento. Antioquia: De La Juan. <https://revista.jdc.edu.co/index.php/deyso/artic/view/57>
- [7] Rivas Tovar, L. A. (2009). Evolución de la teoría de la organización. Bogotá: Universidad del Rosario. <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187214467001.pdf>
- [8] Rojo Londoño, J. A. (2017). Análisis de la cultura del ahorro en emprendedores del municipio de Apartadó registrados en la Cámara de Comercio de Urabá durante el periodo 2016-2017. Antioquia: FESU. <https://fesu.edu.co/wp-content/uploads/2019/11/Art%C3%ADculo-de-divulgaci3n.-Jes3s-Albeiro-Rojo.pdf>
- [9] Sánchez Domínguez, W. H; Espinal Mero, J. A. (2017). Fortalecimiento organizacional: alternativa de desarrollo en el barrio Tipán Niza del cantón Santa Elena. UPSE. Matriz: Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud. 27p. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/3949/1/UPSE-TOD-2017-0044.pdf>
- [10] Tejada Betancourt, L. y Ramírez, M. (2019). Administración de salarios y elaboración de nóminas. Universidad Abierta para Adultos (UAPA). <https://elibro.net/es/ereader/upse/175880?page=41>

**Anexos**  
**Fotografías**



