

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

COHORTE 2021

Tema: “Salarios y satisfacción laboral de los colaboradores de una cooperativa de ahorro y crédito”

Trabajo de titulación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en
Gestión de Talento Humano

Autora: Ingeniera Cecilia Tiche Baltazar

Director: Ingeniero Carlos Vinicio Mejía Vayas, Magíster

Ambato – Ecuador

2023

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MB.*, e integrado por los señores: *Ingeniero Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.*, y *Doctora Silvia Lorena Llamuca Pérez, Magíster*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para recibir el informe de investigación con el tema: “*Salarios y satisfacción laboral de los colaboradores de una cooperativa de ahorro y crédito*” elaborado y presentado por la señora Ingeniera *Cecilia Tiche Baltazar*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del trabajo de titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.

Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.

Miembro del Tribunal

Dra. Silvia Lorena Llamuca Pérez, Mg.

Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación, presentado con el tema: “Salarios y satisfacción laboral de los colaboradores de una cooperativa de ahorro y crédito”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Cecilia Tiche Baltazar, autora bajo la dirección del Ingeniero Carlos Vinicio Mejía Vayas, Magíster., director del trabajo de titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Cecilia Tiche Baltazar

C.C. 1803590585

AUTORA

Ing. Carlos Vinicio Mejía Vayas, Mg.

C.C. 0400730693

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ing. Cecilia Tiche Baltazar

C.C. 1803590585

AUTORA

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN.....	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
DEDICATORIA.....	x
RESUMEN EJECUTIVO.....	xi
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.1 Justificación.....	2
1.2 Objetivos.....	2
1.2.1 Objetivo general.....	2
1.2.2 Objetivos específicos.....	3
CAPÍTULO II.....	4
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	4
CAPÍTULO III.....	12
MARCO METODOLÓGICO.....	12
3.1. Ubicación.....	12
3.2. Equipos y materiales.....	12
3.3. Tipo de investigación.....	12
3.4. Prueba de hipótesis.....	14
3.5 Población y muestra.....	14
3.6. Recolección de información.....	15
3.6.1 Encuesta.....	15
3.6.2 Instrumento.....	15
3.7. Procesamiento de información y análisis estadístico.....	16

3.8. Variables respuesta o resultados alcanzados.....	16
CAPÍTULO IV.....	17
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
4.1 Resultados de la encuesta a colaboradores de la COAC Mushuc Runa	17
4.2 Validez y confiabilidad	25
4.3 Prueba de normalidad.....	27
4.4 Prueba de hipótesis.....	27
4.5 Implicancia.....	28
4.6 Futura investigación.....	29
CAPÍTULO V.....	30
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	30
5.1. Conclusiones	30
5.2. Recomendaciones.....	31
Bibliografía	32
ANEXOS	35
Anexo 1. Formato de encuesta.....	35
Anexo 2. Formato de solicitud a expertos.....	38
Anexo 3. Formato de validación del instrumento en la modalidad de expertos	39
Anexo 4. Validación del instrumento por expertos.....	41
Anexo 5. Organigrama de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Muestra.....	15
Tabla 2. Resultados demográficos	17
Tabla 3. Salarios – satisfacción con remuneración	18
Tabla 4. Relación con otros trabajos similares	19
Tabla 5. Relación con otros trabajos similares	20
Tabla 6. Salarios y satisfacción laboral.....	21
Tabla 7. Calidad del entorno	22
Tabla 8. Oportunidades de participación y promoción	23
Tabla 9. Supervisión y apoyo.....	24
Tabla 10. Nivel de confiabilidad.....	25
Tabla 11. KMO y prueba de Bartlett.....	26
Tabla 12. Comunalidades.....	26
Tabla 13. Prueba de normalidad.....	27
Tabla 14. Correlaciones	28

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Salarios – satisfacción con remuneración	18
Gráfico 2. Relación con otros trabajos similares	19
Gráfico 3. Relación con otros trabajos similares	20
Gráfico 4. Salarios y satisfacción laboral.....	21
Gráfico 5. Calidad del entorno	22
Gráfico 6. Oportunidades de participación y promoción	23
Gráfico 7. Supervisión y apoyo.....	24

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer primero a Dios por permitirme llegar hasta aquí y darme la capacidad, fuerza y valor para superar los retos o pruebas que me han conducido a ser la persona que soy hoy en día logrando alcanzar mis sueños y metas.

De igual forma a mis padres que me han brindado su apoyo incondicional a lo largo de mi vida, siempre han velado por mi cuidado y bienestar, buscando que llegue a ser la mejor versión de mí.

A los profesores que con paciencia y determinación impartieron sus conocimientos, así como también plantearon desafíos que me preparen para enfrentar el mundo y su competitividad.

Agradecer a mis amigos y compañeros por los momentos, experiencias, anécdotas vividas y compartidas a lo largo de este periodo de educación; así como los lazos de amistad que esperamos perduren por el resto de nuestras vidas.

Finalmente agradecer a todas las personas que me ayudaron con su granito de arena para que este trabajo pudiera completarse.

Cecilia

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre y a mi padre que está en el cielo, a mis hijos a mi esposo, que han sido el pilar y propulsor en cada una de mis decisiones, ellos que han estado siempre en mis éxitos y triunfos, pero más aun los que me han apoyado y enseñado a levantarme en mis derrotas y fracasos.

Me alegra poder decirles con felicidad que si es posible y que todo fue gracias a Dios y a ellos que me han inculcado grandes valores y me han llenado de amor.

Cecilia

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

TEMA: “SALARIOS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE UNA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO”

AUTORA: *Ingeniera Cecilia Tiche Baltazar*

DIRECTOR: *Ingeniero Carlos Vinicio Mejía Vayas, Magíster*

FECHA: *21 de diciembre del 2022*

RESUMEN EJECUTIVO

Para el análisis de salarios y satisfacción laboral de colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito, se toma como base la información de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda., sobre la calidad de la remuneración de quienes trabajan en la institución, toda vez que la teoría demuestra que, a los empleados y trabajadores, no les motiva, solo el dinero; su comportamiento está relacionado con sus actitudes y el gusto que encuentran en las actividades que realizan. El objetivo del presente trabajo consiste en analizar la influencia que tiene los salarios con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda. la metodología que se aplicó el enfoque cuantitativo, dado que la información proveniente de instrumentos de recolección de información que permite obtener datos medibles, cuantificables y calculables, además es de tipo no experimental, pues su intención era observar lo que ocurre con ambas variables, el alcance de tipo descriptivo, implicó el levantamiento de información a través de encuestas; la muestra quedó integrada por 155 colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda. Como resultados, los encuestados consideran que son adecuadas las comisiones o incentivos otorgados, el apoyo por concepto de transporte cuando cumplen actividades para la empresa fuera del lugar de trabajo, sin embargo, las promociones y oportunidades de ascenso no son satisfactorias, así como la oportunidad de participar en grandes decisiones que toma la empresa. Se concluye, que el salario

recibido está en proporción con el trabajo realizado, existe una evidente diferencia al comparar el trabajo actual con el de años anteriores y se entiende la legalidad de los descuentos que realiza la empresa en sus salarios, no obstante, es imperativo que se mejore las condiciones de comunicación en general especialmente con los niveles directivos.

DESCRIPTORES: *CARGOS, COLABORADORES, DESEMPEÑO, INCENTIVOS, MOTIVACIÓN, RELACIÓN LABORAL, REMUNERACIÓN, SATISFACCIÓN LABORAL, SEGUIMIENTO CONTINUO, SERVICIOS PROFESIONALES.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

THEME: “SALARIES AND JOB SATISFACTION OF THE EMPLOYEES OF A SAVINGS AND CREDIT COOPERATIVE”

AUTHOR: *Ingeniera Cecilia Tiche Baltazar*

DIRECTED BY: *Ingeniero Carlos Vinicio Mejía Vayas*

DATE: *21 de diciembre del 2022*

EXECUTIVE SUMMARY

For the analysis of the salaries and job satisfaction of the collaborators of a Savings and Credit Cooperative, the information of the Mushuc Runa Ltda. Savings and Credit Cooperative on the quality of the staff remuneration of those who work in the institution is taken as a basis since the theory shows that employees and workers are not motivated, only money; their behavior is related to their attitudes and the pleasure they find in the all activities they carry out. The objective of this work is to analyze the influence that wages have on the job satisfaction of the employees of the Mushuc Runa Ltda. Savings and Credit Cooperative. The methodology that applied the quantitative approach, given that the all information from the methods and instruments of collection of information that allows obtaining measurable, quantifiable and calculable data, it is also of a non-experimental type, since its intention was to observe what happens with both variables, the scope of a descriptive type, implied the collection of information through surveys; the sample was made up of 155 employees of the Mushuc Runa Ltda. Savings and Credit Cooperative. As a result, the respondents consider that the commissions or incentives granted are adequate, the support for transportation when they carry out activities for the company outside the workplace however, the promotions and advancement opportunities are not satisfactory, as well as the opportunity to participate in the big decisions that are made in the company. It is concluded that the salary received is in proportion to the work done, there is an

evident difference when comparing the current work with that of previous years and the legality of the discounts that the company makes in their salaries is understood, however, it is imperative that communication conditions in general be improved, especially with management levels.

KEYWORDS: *CONTINUOUS MONITORING, EMPLOYEES, EMPLOYMENT RELATIONSHIP, INCENTIVES, JOB SATISFACTION, MOTIVATION, PERFORMANCE, POSITIONS, PROFESSIONAL SERVICES, REMUNERATION.*

INTRODUCCIÓN

El salario de los colaboradores de una organización puede ser considerado como un costo, y al mismo tiempo como una inversión. Las empresas aspiran obtener mayores beneficios con el trabajo de sus empleados. Por lo tanto, el salario es importante para la satisfacción laboral de todos los colaboradores en una organización, porque a través de él, se brinda un servicio a cambio de una remuneración, pero es esencial saber si los trabajadores están motivados para hacer un trabajo adecuado, cuanto más remuneración recibe, sin desconocer además que existen muchos otros factores que afectan su correcto desempeño, en cualquier caso, no todos los subordinados están motivados del mismo modo.

Los factores sociales para mejora y comodidad laboral de empleados son importantes, pero la satisfacción salarial es esencial. Las retribuciones generan el ajuste del salario que recibe de su empleador. La satisfacción del pago es importante, relacionado con algunos resultados administrativos y el éxito corporativo. Con el fin de ahorrar tiempo y dinero, las empresas en la actualidad, no investigan para estar al corriente sobre qué tipo de motivación afecta realmente a los colaboradores o si aplican correctamente la motivación para pagar y si están satisfechos con ello. Si los colaboradores no están motivados o compensados adecuadamente, no estarán satisfechos con su trabajo ni se desempeñarán debidamente, lo que afecta a la empresa.

El clima organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones son de gran importancia, según Chiang et al. (2017), se confirma que, la correspondencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, determina una relación suficiente y positiva entre estas variables, es decir, responde a posibles hipótesis: Una buena política salarial puede atraer y retener el talento, evitar que los empleados abandonen su empresa por insatisfacción salarial. Dado que las empresas utilizan el salario como recompensa por el trabajo de sus colaboradores, deben tener más cuidado con su salario, siguiendo ciertos principios importantes, como la equidad y los factores de motivación. Se cree que la motivación es un factor clave que influye en el desempeño de los individuos y las organizaciones. Una fuerza laboral descontenta reduce el rendimiento de la propiedad.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Justificación

El análisis de salario y satisfacción laboral es importante, ya que pretende ser una herramienta de evaluación que fortalezca el trabajo de colaboradores dentro y fuera de la organización. La cooperativa debe analizar como aplica su política salarial que reducir o eliminar el concepto de brecha salarial entre personal nuevo y existente. Los sujetos de estudio son gerentes, jefaturas, analistas, asistentes y personal de apoyo.

La investigación nace del interés de analizar la retribución salarial para los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda. a partir de lo cual determinar la satisfacción de sus colaboradores, para generar información sobre la calidad de los salarios de quienes laboran en la institución. Se destaca la utilidad de este estudio porque sirve para remunerar a los empleados de manera justa, y eficaz, sin dejar de tomar en cuenta los cargos y responsabilidades asignadas, con el fin de lograr la satisfacción laboral y las expectativas de mejora en el buen desempeño laboral.

El estudio tiene como finalidad analizar la relación entre el nivel salarial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda., a partir de la evaluación de puestos y el proceso que incluye la definición de la limitada aplicación política salarial para los rangos, los pesos relativos de cargos en los diferentes niveles de responsabilidad. En teoría es importante realizar esta investigación sobre la política salarial debido a que es una práctica poco aplicada en las entidades financieras del segmento uno de la provincia de Tungurahua.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Analizar la influencia de los salarios con la satisfacción laboral de los colaboradores

de una Cooperativa de Ahorro y Crédito.

1.2.2 Objetivos específicos

- Teorizar las variables de salarios y satisfacción laboral.
- Diagnosticar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.
- Determinar la relación de salarios con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

En la investigación que se lleva a cabo sobre salarios y satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda. se realiza una revisión consistente de las fuentes bibliográficas que aportan relevancia a las variables planteadas, con el punto de vista de varios autores desde sus trabajos previos contenidos en tesis doctorales, artículos científicos, ensayos, entre otros, los mismos que se detallan a continuación:

Para comenzar, según Pilco (2021) es necesario mencionar que, la importancia del salario a lo largo de los tiempos, desde los inicios de la humanidad en las diferentes épocas que ha atravesado el hombre, es un punto sensible y un debate constante en la relación laboral por influencias humanas y sociales, lo que preocupa que los trabajadores busquen obtener ingresos de sus servicios personales o profesionales que, además de satisfacer sus necesidades, también les den cierto nivel de realización en su trabajo. Por otro lado, las empresas que utilizan el trabajo humano para generar ingresos en una economía diversa y cada vez más exigente deben promover estrategias que converjan entre recompensar el liderazgo y la satisfacción de la fuerza laboral, implementadas por los líderes en el seguimiento continuo de los factores que influyen en las variables

Cuesta (2017) manifiesta que, el efecto del salario percibido sobre la satisfacción laboral y el cumplimiento de las actividades asignadas a los empleados es muy importante en diferentes ámbitos de la vida, especialmente en las organizaciones, porque incide en las actitudes y comportamientos que los empleados respeten su trabajo y con ello su actuación. Con base en esto, el objetivo principal de la investigación de Cuesta, fue conocer el efecto del salario en las actividades de los empleados y cómo el salario afecta la satisfacción laboral de los empleados. Se aplicaron cuestionarios a 50 empleados operativos pertenecientes a la maquiladora NEPALI, los datos se analizaron con SPSS v21. El resultado fue que los empleados de esta empresa no consideran que el salario sea más exitoso en su área de trabajo, pero

el salario afecta su satisfacción laboral.

En el estudio de Salisu, Chinyio y Suresh (2015) sobre impacto de la compensación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la construcción del sector público en el estado de Jigawa, Nigeria, donde el objetivo fue recopilar información sobre el trabajo y su satisfacción a partir de los siguientes cuatro aspectos: salario, apoyo, bonificación y pensión; el estudio mencionado se relaciona con el tema propuesto, ya que los hallazgos revelaron que la satisfacción es importante en términos de satisfacción laboral de los empleados. Esto ocasionó que el clima organizacional de esta institución se tornará difícil al establecer la acreditación institucional como única y principal meta, se hicieron funciones adicionales de trabajo permanente y donde la satisfacción de necesidades básicas dejó de ser importante, se desconoció la insatisfacción laboral por injusticia e imparcialidad en el nombramiento de funciones y selección de personal, concursos de nombramiento, publicación de trabajos, nombramiento de autoridades, volumen de trabajo, se considera que no fue igualitario, especialmente justo.

En otra contribución de Hung et al. (2018) sobre los efectos moderadores de la satisfacción salarial y la presión laboral sobre el clima organizacional, el compromiso organizacional con la intención de rotación, se tuvo como objetivo estudiar el clima y el compromiso organizacional, así como la intención de rotación, donde se menciona que las personas pueden tener una imagen positiva o negativa de su salario, que también puede ser motivo de intención de rotación; Este escritor también mencionó que la mayoría de las personas han considerado el salario al elegir un trabajo; Es uno de los factores más importantes en los negocios. Un sistema salarial razonable atrae a personas con talento a la empresa y reduce la rotación de personal.

En el estudio de Torres (2019) sobre “estrategia de remuneración como herramienta para la satisfacción laboral”, se analizan los elementos que componen la gestión de la remuneración, tales como remuneración, salario, incrementos, incentivos, beneficios sociales y legales, equidad salarial interna, competitividad salarial externa, recompensas, con los elementos mencionados la organización podría avanzar en el sistema de remuneración de sus colaboradores, lo que posibilita un abordaje basado en

el conocimiento de los gustos y preferencias de cooperación, desde comprender el funcionamiento de su proyecto de vida, pasando por algunos elementos organizacionales relacionados con la remuneración, incentivos y beneficios sociales que conducen a la satisfacción laboral desde una perspectiva de recompensa

Por su parte, García (2016) menciona que, la relación entre satisfacción laboral y remuneración requiere especial atención a dos cuestiones relacionadas: primero, ¿la remuneración es endógena? y segundo, ¿compensa el salario las condiciones de trabajo no monetarias? La forma en que los individuos satisfechos se expresan con respecto a algún aspecto de su trabajo actual determina, entre otras cosas, su intención de permanecer o no en la empresa. Con la igualdad interna, las empresas se aseguran de que sus empleados sean recompensados de acuerdo con su contribución a la organización. Esto se puede medir con una evaluación de puestos efectiva que identifique la responsabilidad de las tareas de la empresa. Uno de los costos más fuertes para las empresas es definitivamente el costo total de la nómina, por lo que la estrategia de motivación a los colaboradores es realmente clave.

Los empleados no solo están motivados por el dinero, sino que el comportamiento está relacionado con sus actitudes. Hernández et al. (2017) Consideran que, la motivación sigue siendo un factor importante en el desempeño de los empleados. Cuando los empleados no están motivados, pueden tener un efecto dominó en toda la empresa. La motivación es un estado de necesidad interna en el organismo que dirige, acelera y mantiene la satisfacción del cliente con su conducta para mitigarla o eliminarla. La motivación en su sentido más amplio se considera un estado interno que moviliza el cuerpo para un propósito específico, que personifica un contexto general bastante complejo. La motivación se logra a través de diferentes comportamientos. A nivel institucional se puede identificar como motivado el comportamiento, la gestión y la participación de la organización. Esto significa que cualquier comportamiento organizacional motivado ayuda a la organización a adaptarse a las exigencias de la realidad organizacional y alcanzar sus metas.

Asimismo, para la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016) la remuneración, es uno de los factores clave en la relación laboral que más directamente

afecta la vida de los trabajadores, ya que la OIT, desde sus inicios, ha trabajado arduamente para garantizar que los trabajadores reciban un salario justo mediante la creación de normas que garanticen y protejan este derecho. En cuanto a la compensación que reciben los empleados por su servicio o aporte en la organización, se ha establecido que los paquetes de compensación están relacionados con el trabajo de las personas y su satisfacción, por lo que es importante estudiar la conexión con la apreciación de los empleados sobre la gestión salarial y cómo afecta a su satisfacción laboral. Así, la remuneración tiene como objetivo mantener la equidad de la fuerza de trabajo, lo que promueve el compromiso y la satisfacción de los empleados en el logro de los objetivos institucionales, por lo que es necesario revisar el paquete de remuneración para cumplir con las expectativas comerciales y principalmente para los empleados.

La satisfacción o insatisfacción laboral, para Borra y Gómez (2017) está relacionada con, comportamientos y resultados que son muy importantes para los propios empleados, incluida su satisfacción con la vida, las empresas, la responsabilidad social corporativa o la sociedad en su conjunto, la productividad y la competitividad. Además, de las características personales como la edad, el género, el capital humano, la salud y el tamaño de la empresa, algunos estudios también han enfatizado las características del empleo en términos de salario, horario, afiliación sindical y oportunidades de ascenso, la precariedad laboral y, entre otras cosas, el clima laboral. A partir de esto, se puede concluir que las personas de la muestra otorgan un valor financiero considerable a recibir educación continua financiada por la empresa y equilibrar el trabajo y la familia.

De acuerdo con Robbins y Shultz (2019) la satisfacción laboral se define como, el resultado de diferentes actitudes que el empleado tiene hacia su trabajo, factores concretos como la empresa, supervisor, compañeros, salarios, promoción, condiciones de trabajo, etc. y la vida en el lugar de trabajo en general. La satisfacción laboral es por tanto un conjunto de actitudes generales que un individuo tiene hacia su trabajo. Aquellos que están muy satisfechos con su puesto son positivos al respecto; quien está insatisfecho en cambio muestra una actitud negativa. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho,

es común usar una u otra expresión indistintamente.

La gestión retributiva tiene como objetivo alcanzar un nivel suficiente de satisfacción laboral, pero de acuerdo con Arrieta y Herrera (2019) en los escenarios examinados, se observan situaciones opuestas, cuando en el primer caso se habla de igualdad de trabajo con sus beneficios afectando la satisfacción global, mientras que en el segundo caso existe una visión reflejo del conformismo. La cara de satisfacciones que obtienen los empleados sin lograr la satisfacción en ambas situaciones depende mucho de la gestión que realice el gestor de talento humano para que los empleados se sientan satisfechos. Por ello, las organizaciones se esfuerzan constantemente por mantener resultados positivos en su medición de la satisfacción laboral, pues muestra una radiografía del estado de salud de la organización de todos sus integrantes. Dado que los empleados son una parte integral del proceso de producción, sus puntos de vista sobre la gestión de recompensas son cruciales para medir la satisfacción organizacional. Conocer este efecto sobre las personas permite afinar la gobernabilidad para alcanzar los objetivos institucionales.

En la actualidad, para Arrazola y Hevia (2016) considera que, mantener un nivel positivo de satisfacción laboral se ha convertido en la búsqueda más deseada de cualquier organización, por lo que la gestión de recompensas en las organizaciones debe ser clara para todos los empleados, de tal manera que se plantee el tema de investigación con el objetivo de determinar la conexión entre recompensa y gestión de recompensas. Así, por su comprensión filosófica, las cooperativas de ahorro y crédito se esfuerzan por cristalizar la aplicación de sus principios desde casa, sobre todo si hablamos de una gestión justa y remuneradora y del principio de asistencia mutua, que protege la visión del interés colectivo, este significa buscar la satisfacción laboral de los empleados de manera general. De la misma forma, los sistemas de recompensas son una forma de premiar el esfuerzo de las personas que integran la organización y de premiar el trabajo, y dependiendo de cómo se realice se puede mejorar o reducir la productividad y afectar el clima de la organización.

Al respecto de acuerdo con García et ál (2018) la gestión gratificante es, un conjunto de actividades que se realizan para controlar los salarios y recompensas de un grupo

humano de empleados, en este estudio se considera como una variable independiente. Un artículo de investigación titulado: las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas y su impacto en la formación de capital social (2012-2016), enumera a las cooperativas de ahorro y crédito como instituciones capaces de generar beneficios para las comunidades que promuevan el desarrollo local con actividad económica dirigida al beneficio de sus miembros. En este sentido, una política de remuneraciones correctamente aplicada permite el desarrollo del capital humano y la orientación estratégica de la movilidad en la misma dirección que los objetivos institucionales.

En el Ecuador, según Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria (2017) el sector de la economía nacional y economía solidaria está conformado por el grupo del sector financiero, por lo que es necesario analizar la presencia de las cooperativas de ahorro y crédito en la formación del capital social y cómo afecta o es un factor. Del programa de desarrollo local de Ecuador en el período 2012-2016, se encuentra que, la estructura, los principios y las características del sector cooperativo se consideran importantes en términos de fortalecimiento del capital social. Asimismo para el desarrollo local como razones de interacción sociológica y económica, mediante un modelo econométrico se detecta el impacto de estas instituciones en el desarrollo local del Ecuador en cuanto a la importancia de las variables para el capital social, ya que este indica el aumento o disminución de la herencia. Las actividades económicas cooperativas tienen un efecto positivo en el empleo y la producción nacional. Según las normas que rigen este sector, se basan en el desarrollo de la comunidad, así como en el desarrollo económico y de las personas. Al permitir que los créditos otorgados por las cooperativas de ahorro y crédito participen en el financiamiento de las PYMES, creando oportunidades de crecimiento, creando servicios de mejor calidad y comercializándolos en la actividad económica.

Cabe señalar que las cooperativas de ahorro y crédito operan 481 locales en Ecuador, divididos en cinco segmentos, según el Registro de la Propiedad informado por la Autoridad Administrativa de Economía Nacional y Economía Solidaria (SEPS).

Para este estudio se hace referencia a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda., la cual cuenta con 25 años de vida institucional en el sistema financiero y

cobertura a nivel nacional, pertenece al segmento 1 de acuerdo con la Segmentación de entidades del Sector Financiero Popular y Solidario, este segmento incluye cooperativas con activos de más de 80 millones de dólares. También cabe mencionar que la Cooperativa ha incorporado un nuevo mecanismo para incentivar el talento humano a partir del año 2017, cuyo salario, sin embargo, consiste en una participación variable; las personas cubiertas por el sistema de compensación anterior reciben un salario fijo y beneficios adicionales adquiridos antes de la introducción del nuevo sistema, lo que lleva a cargos con el mismo nombre, con diferentes salarios, motivo del presente análisis.

En este sentido, para Osorio (2016) una política de remuneraciones correctamente aplicada, permite el desarrollo del capital humano y la orientación estratégica de la movilidad en la misma dirección que los objetivos institucionales. El salario puede ser visto desde tres perspectivas: en primer lugar, desde el punto de vista de los empleados, este es la principal fuente de ingresos que tienen para satisfacer sus necesidades, además de ser considerado una recompensa por el trabajo realizado y el tiempo dedicado. El segundo, desde el punto de vista financiero de la empresa, tiene en cuenta la remuneración y los costos relacionados, tales como las indemnizaciones por seguridad social y prestaciones legales, que constituyen un importante gasto empresarial y motivan a que necesariamente se analicen las decisiones que se tomen en materia de remuneración y rentabilidad financiera. El tercer y último enfoque es la perspectiva del personal, donde la compensación debe convertirse en una herramienta de gestión estratégica para desarrollar el capital humano, tomando en cuenta sus habilidades, talentos y comportamientos. La finalidad de premiar es atraer, retener, desarrollar las capacidades humanas así como la satisfacción, el desempeño, el compromiso, la comunicación a nivel organizacional

La implementación de este proyecto se sustenta de conformidad con las regulaciones del Código de Trabajo Ecuatoriano (2013) según el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que establece lo siguiente: “Salario es una remuneración razonable, digno, que cubra por lo menos las necesidades básicas del trabajador, así como como su familia. El Estado fija y revisa anualmente el salario básico general y obligatorio establecido por ley. Y el párrafo cuarto del Código de

Trabajo Ecuatoriano (2013) del artículo 117 (Ex119) de la Política Salarial.- Remuneración uniforme. La suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir de enero 1 de 2000 para las diversas industrias o puestos de trabajo, así como las remuneraciones superiores a las remuneraciones sectoriales de los trabajadores, así como las partes del salario que se hayan incluido desde la vigencia de la ley de transformación de la economía del Ecuador. El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), confirma anualmente el sueldo o salario base uniforme para los empleados privados.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Ubicación

La Presente investigación se realiza en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda. dedicada a la intermediación de finanzas para cubrir las necesidades de los sectores marginales, actualmente cuenta con 30 agencias en 14 provincias del Ecuador para garantizar el bienestar Sumak Kaushay para toda la población en general, se encuentra ubicada en el centro de la ciudad de Ambato, en la calle Montalvo entre Av. Cevallos y Juan Benigno Vela, cuyo edificio matriz consta de cinco pisos, en donde se distribuye las diferentes áreas de trabajo como: Atención al Cliente, Negocios (que incluye las Captaciones de Depósitos a Plazo Fijo) y la parte administrativa como: Subgerencia Contabilidad, Auditoría Interna, Riesgos Integrales, Marketing, Talento Humano, Responsabilidad Social, Tecnología de Información entre otras.

3.2. Equipos y materiales

Para la ejecución de la presente investigación se utilizó herramientas como:

- Internet.
- Equipos (ordenador portátil, impresora, dispositivo de almacenamiento).
- Suministros de oficina (grapadora, perforado, hojas de papel boom, grapas, etc.).

3.3. Tipo de investigación

En la presente investigación se aplicó el enfoque cuantitativo, dado que la información proveniente de los instrumentos de recolección de información conlleva a obtener datos medibles, cuantificables y calculables; con la aplicación de fórmulas, procesos matemáticos y fórmulas estadísticas, cuyos resultados fueron organizados en tablas y gráficos estadísticos para realizar un análisis adecuado, así, como su debida interpretación a la luz de los objetivos planteados y con el respaldo teórico previamente desarrollado que sustentan las deducciones y generan un conocimiento profundo del

problema. Además, Hernández, Fernández & Baptista (2014) afirman que, este enfoque representa un conjunto de procesos secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos eludir los pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase.

La investigación es de tipo no experimental, pues su intención es observar lo que ocurre con Salarios y satisfacción laboral de los colaboradores, dentro del contexto de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda., para simplemente analizarlos, sin la necesidad de construir ninguna situación o intervención dentro de la empresa y en todo caso establecer deducciones de la información obtenida.

El alcance de la investigación es descriptiva que implicó el levantamiento de información primaria a través de encuestas de carácter cuantitativo explicativo, con el empleo de diferentes métodos de recolección de información, para así conocer la influencia de los Salarios y la Satisfacción laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.

La información precisa y efectiva sobre el problema de estudio fue cuidadosamente analizada utilizando lecturas académicas y resúmenes de varios documentos como libros, revistas, tesis y sitios de internet, que esencialmente contribuyen científicamente a su desarrollo. El uso de esta modalidad en este estudio brinda mayor información sobre el problema porque le permite al investigador tener un contacto directo con la realidad al sumergirse en el lugar donde se originaron los hechos. Para lo cual se incorpora a la investigadora para recopilar información real, utilizando técnicas como la investigación guiada para un desarrollo menos complejo.

El propósito por el que se realiza la presente investigación se detalla en lo relacionado con el problema objeto de estudio, donde el investigador se pone en contacto con la realidad formulando la hipótesis respecto del nivel de Salarios y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.

Esta investigación permite detallar las características fundamentales del problema objeto de estudio, analizando el origen de la baja motivación en los trabajadores. Tiene

como propósito, medir la incidencia entre la variable independiente salarios y la variable dependiente satisfacción laboral, permitiendo evaluar el grado de relación e influencia que tienen entre sí; para lo cual, se utiliza el Chi-cuadrado y es necesario diseñar técnicas de investigación como la encuesta.

3.4. Prueba de hipótesis

La hipótesis de la presente investigación es la siguiente:

El adecuado nivel salarios mejora la satisfacción laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.

3.5 Población y muestra

La población total al que se refiere esta investigación es de 252 colaboradores a nivel nacional en las 30 agencias que conforma la cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda., con 56 puestos de trabajo entre Estratégico, Productivo y de Apoyo, que conforma la Institución lo que permite determinar la valoración de cargos y la retribución justa de la remuneración y salarios de los colaboradores.

$$n = \frac{N}{E^2(N - 1) + 1}$$

En donde:

n: es el tamaño de la muestra

N: corresponde a la población total = 252

E: margen de error = 5% → 0,05

$$n = \frac{252}{(0,05)^2(252 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{252}{0,0025 (251) + 1}$$

$$n = \frac{252}{(0,6275) + 1}$$

$$n = \frac{252}{(1,6275)}$$

$$n = 154,84$$

$$n = 155$$

Una vez aplicada la fórmula, la muestra queda integrada por 155 colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda. la misma que queda resumida en la siguiente tabla:

Tabla 1. Muestra

Unidades de observación	Frecuencia	Porcentaje
Colaboradores	155	100%
Total	155	100%

Fuente: Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda. – Tiche (2022)

3.6. Recolección de información

La recolección de información se realizó a través de la técnica de encuesta, por medio del cuestionario de evaluación 40 preguntas estructuradas y no estructuradas aplicadas a salarios y la satisfacción laboral a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda., utilizando la plataforma interna de la Institución a través de un enlace enviado por correo interno que permitió llegar a cada uno de los integrantes de la muestra.

3.6.1 Encuesta

La encuesta considerada está dirigida a colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda. estructurada como técnica de campo, tiene como finalidad recoger información directa. Según Bueno (2016) la encuesta, busca la respuesta de la población a partir de la formulación de preguntas a través de un cuestionario, la información obtenida nos conduce hacia un análisis cuantitativo de los datos.

3.6.2 Instrumento

A través del enfoque cuantitativo se describen las características de los salarios y la satisfacción laboral con aplicación de un cuestionario cuyos resultados son evaluados

bajo análisis estadístico que radica en la elaboración de una tabla de distribución de frecuencias absolutas y relativas o porcentajes que posteriormente se representarán en gráficos (López & Fachelli, 2016). El análisis de los Salarios y la satisfacción laboral nace de la percepción de los individuos frente a las condiciones de trabajo y de sus espacios de acción, en cuyo caso el cuestionario permite recoger y analizar los datos de manera objetiva de acuerdo con lo que expone el entorno investigativo.

Con el propósito de cumplir con los objetivos de la investigación, el instrumento que se empleó para el levantamiento y recolección de la información de las variables objeto de este estudio es el cuestionario (Anexo 1), según Hernández, Fernández & Baptista (2014) se estima que, es el instrumento mayormente utilizado para la recolección de datos y este consiste en una serie de preguntas que hacen referencia a una o más variables objeto de medición.

3.7. Procesamiento de información y análisis estadístico

Luego de obtener los datos se procedió con la tabulación en el programa SPSS e ingresada la información de cada una de las preguntas y posteriormente se realizó el análisis a través de la misma herramienta para obtener las tablas y gráficos. En la presente investigación el modelo estadístico que se aplicó para la información, análisis y para la comprobación de la hipótesis es el Chi-cuadrado que permitió verificar la independencia de las dos variables de estudio de salarios y satisfacción laboral.

Se utilizó Herramientas estadísticas que permitieron tabular los datos obtenidos de manera numérica y gráfica. Una vez establecida las hipótesis se calculó la comprobación de las mismas a través de un proceso de medir la normalidad de los datos con el objetivo de determinar cuál es el estadígrafo estadístico más apropiado.

3.8. Variables respuesta o resultados alcanzados

Las variables de estudio son el salario y la satisfacción laboral. El análisis de los resultados a obtenerse favorece la satisfacción laboral con una adecuada remuneración en el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados de la encuesta a colaboradores de la COAC Mushuc Runa

1. Datos demográficos

Tabla 2. *Resultados demográficos*

Aspecto	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo de trabajo	Menos de 1 año	29	19%
	De 1 a 5 años	98	63%
	De 6 a 10 años	13	8%
	De 11 a 15 años	11	7%
	Más de 15 años	4	3%
Género	Masculino	79	51%
	Femenino	76	49%
Instrucción académica	Secundaria	38	25%
	Tercer nivel	109	70%
	Cuarto nivel	8	5%
Ingresos mensuales	\$900, ⁰⁰ –\$1000, ⁰⁰	130	84%
	\$1001, ⁰⁰ –\$1501, ⁰⁰	14	9%
	\$1501, ⁰⁰ –\$2000, ⁰⁰	3	2%
	\$2001 ⁰⁰ –\$2500, ⁰⁰	6	4%
	Más de \$2501 ⁰⁰	2	1%
Estado civil	Soltero	56	36%
	Casado	81	52%
	Unión libre	11	7%
	Divorciado	6	4%
	Viudo	1	1%

Fuente: Encuesta a colaboradores Mushuc Runa – Tiche (2022)

Análisis e interpretación

El 63% de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorra y Crédito Mushuc Runa Ltda. tiene de 1 a 5 años de pertenecer a la institución, más de la mitad son de género masculino 51%, un amplio porcentaje 70% posee una formación académica de tercer nivel, muy pocos han cursado un posgrado; en cuanto a sus ingresos mensuales, un grupo muy importante 84% percibe \$900,⁰⁰–\$1000,⁰⁰ que es el mínimo que paga la Cooperativa como remuneración a sus empleados, existe también un grupo que supera la mitad con estado civil casado 52%, seguido de cerca por quienes señalan ser solteros. Estos datos revelan que los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y

Crédito Mushuc Runa poseen distintas condiciones y sin embargo, no implica un impedimento para ejercer sus actividades en calidad de trabajadores o empleados, ya que si bien se ha destacado los valores relevantes, además en pequeñas proporciones intervienen personas con años de pertenencia dentro del rango establecido de menos de un año hasta más de 15 años, lo mismo ocurre con los otros aspectos y sus alternativas de respuesta.

2. Salarios–satisfacción con remuneración que recibe actualmente

Tabla 3. Salarios – satisfacción con remuneración

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	54	35%
Casi siempre	33	22%
Pocas veces	29	19%
Nunca	13	9%
No aplica	25	16%
Total	155	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores Mushuc Runa – Tiche (2022)

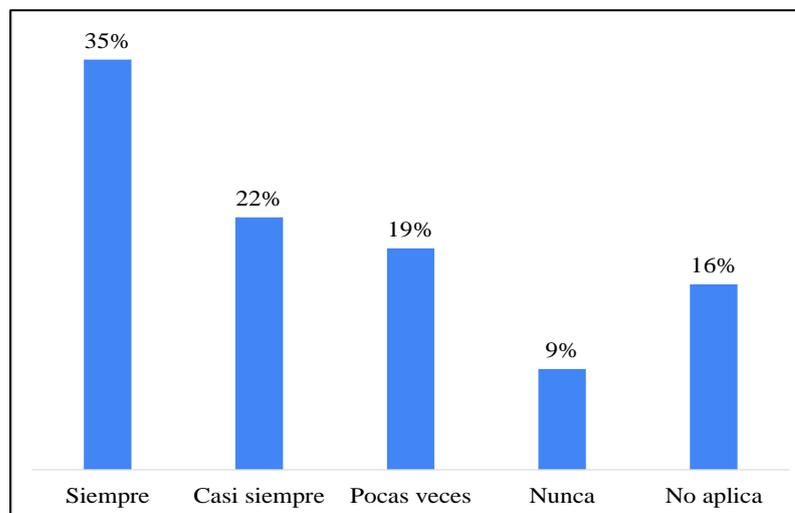


Gráfico 1. Salarios – satisfacción con remuneración

Análisis e interpretación

En el grupo de preguntas corresponde de la 1 a la 9, referente a salarios y los aspectos inherentes a satisfacción con la remuneración que reciben actualmente los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda. en la opción de respuesta siempre alcanza el mayor porcentaje 35% en que los encuestados se refieren al dinero recibido en proporción al trabajo realizado, al pago de horas extras

y los consecuentes recargos generados, al sentirse valorado en la empresa y al reconocimiento de bonificaciones, casi siempre 22% es el resultado que son adecuadas las comisiones o lo incentivos que se les otorga, el apoyo por concepto de transporte cuando cumplen actividades para la empresa fuera del lugar de trabajo; pocas veces 19% se encuadra con el sistema de bonificaciones y comisiones; no aplica 16% es el reflejo del pago oportuno de bonificaciones e incentivos, mientras que nunca 9% es el sentir sobre la claridad en la empresa acerca de los topes y bonificaciones e incentivos.

2. Relación con otros trabajos similares

Tabla 4. *Relación con otros trabajos similares*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	12%
Casi siempre	40	26%
Pocas veces	45	29%
Nunca	29	19%
No aplica	23	15%
Total	155	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores Mushuc Runa – Tiche (2022)

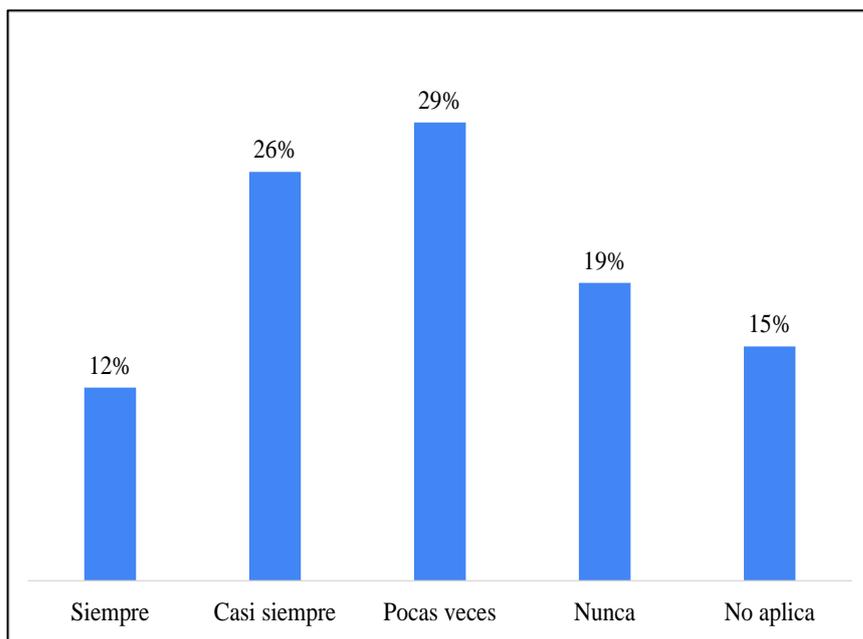


Gráfico 2. *Relación con otros trabajos similares*

Análisis e interpretación

Los resultados de la encuesta corresponde a las preguntas 10 a 14 del cuestionario, referente a la relación con otros trabajos similares de los colaboradores de la

Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa, en esta opción la respuesta ‘pocas veces’, alcanza el mayor porcentaje 29%, hace referencia a su satisfacción al comparar su trabajo actual con otros anteriores; casi siempre 26% indica que otros empleos no proporcionaban una mejor remuneración que el actual, 19% manifiestan que nunca ganarían un mejor salario en otro trabajo, el 15% admite que no aplica cuando compara que puede ganar una remuneración igual por el mismo trabajo, mientras sólo el 12% explica que siempre en otras empresas pagan mejor por el mismo trabajo que realiza en esta, esto significa, que la retribución salarial en los colaboradores de la COAC es esencialmente significativa, dado que es un importante satisfactor de necesidades.

3. Distribución

Tabla 5. *Relación con otros trabajos similares*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	52	34%
Casi siempre	34	22%
Pocas veces	39	25%
Nunca	23	15%
No aplica	7	5%
Total	155	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores Mushuc Runa – Tiche (2022)

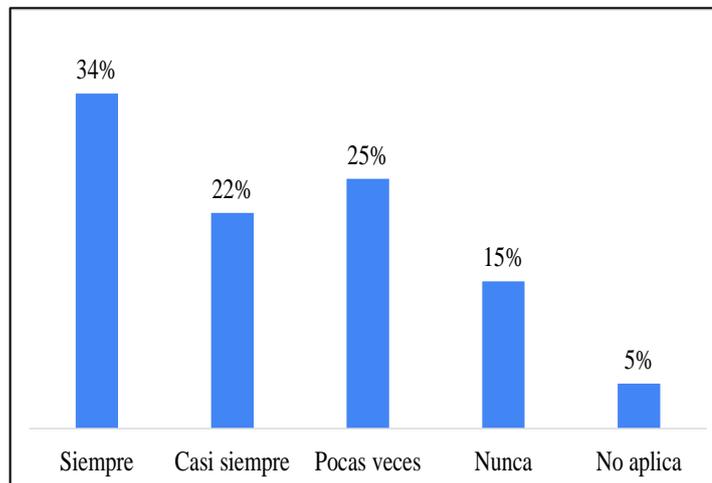


Gráfico 3. *Relación con otros trabajos similares*

Análisis e interpretación

Los resultados de la encuesta corresponde a las preguntas 15 a 17 del cuestionario, referente a distribución de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito

Mushuc Runa, en que la opción de respuesta ‘siempre’, alcanza el mayor porcentaje 34% hace referencia a la legalidad de los descuentos que realiza la empresa en sus salarios; pocas veces 25% es la opinión de encuestados que expresan sus respuestas, 22% manifiestan que casi siempre los descuentos que se realizan a su remuneración son muy elevados, el 15% admite que nunca el sistema remunerativo de la empresa es del todo equilibrado, es necesario realizar ajustes ante los encargados, mientras sólo el 5% no aplica confusión ni errores debido a que la institución proporciona información clara y precisa respecto a los pagos realizados en la nómina.

4. Salarios y satisfacción laboral

Tabla 6. Salarios y satisfacción laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	97	63%
Casi siempre	40	26%
Pocas veces	14	9%
Nunca	3	2%
No aplica	1	1%
Total	155	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores Mushuc Runa – Tiche (2022)

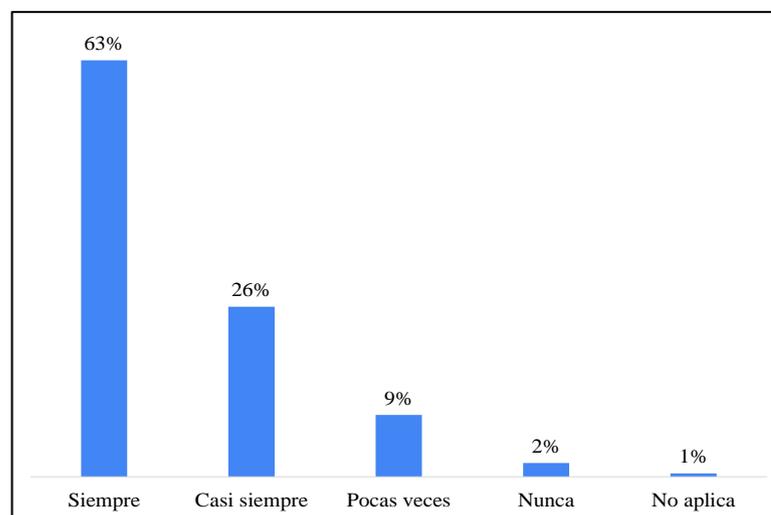


Gráfico 4. Salarios y satisfacción laboral

Análisis e interpretación

Los resultados de la encuesta corresponde a las preguntas 18 a 22 del cuestionario, referente a salarios y satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa, en que la opción de respuesta ‘siempre’, alcanza el

mayor porcentaje 63% que hace referencia al gusto por su trabajo, lo que determina en realidad su satisfacción laboral; casi siempre 26% es la opinión de encuestados que expresan la posibilidad que brinda la empresa para destacar en las cosas que hace con mayor facilidad, 9% manifiestan que pocas veces está satisfecho por hacer las cosas que realmente le gusta hacer, el 2% admite que nunca existe problemas en lo referente al salario, mientras sólo el 1% dice que no aplica problemas con el trabajo que le corresponde hacer.

5. Calidad del entorno

Tabla 7. *Calidad del entorno*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	74	48%
Casi siempre	42	27%
Pocas veces	26	17%
Nunca	10	6%
No aplica	3	2%
Total	155	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores Mushuc Runa – Tiche (2022)

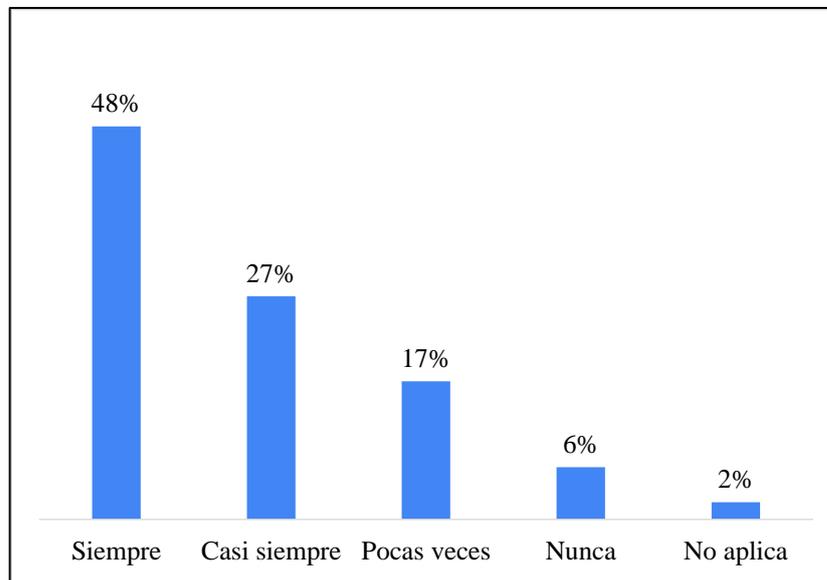


Gráfico 5. *Calidad del entorno*

Análisis e interpretación

Los resultados de la encuesta corresponde a las preguntas 23 a 27 del cuestionario, referente a calidad del entorno de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y

Crédito Mushuc Runa, en que la opción de respuesta ‘siempre’, alcanza el mayor porcentaje 48% que hace referencia al aseo de su puesto de trabajo y la higiene de buena calidad; casi siempre 27% es la opinión de encuestados que expresan que la iluminación, la temperatura ambiental, la ventilación son adecuadas y mantienen una apropiada regulación, 17% manifiestan que pocas veces el espacio físico guarda armonía con el entorno de trabajo, solo el 6% indica que nunca hay oportunidad de promoción o de ascenso, mientras apenas el 1% dice que no aplica su satisfacción en la formación que permite la empresa.

6. Oportunidades de participación y promoción

Tabla 8. *Oportunidades de participación y promoción*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	85	55%
Casi siempre	47	30%
Pocas veces	19	12%
Nunca	3	2%
No aplica	2	1%
Total	155	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores Mushuc Runa – Tiche (2022)

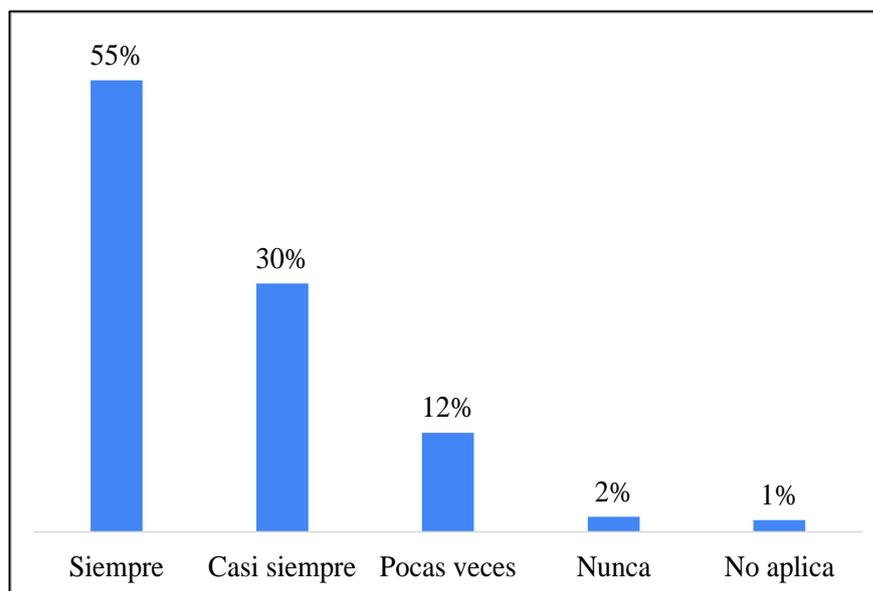


Gráfico 6. *Oportunidades de participación y promoción*

Análisis e interpretación

Los resultados de la encuesta corresponde a las preguntas 28 a 32 del cuestionario,

referente a oportunidades de participación y promoción de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa, en que la opción de respuesta ‘siempre’, alcanza el mayor porcentaje 55% que hace referencia a su satisfacción en la interacción que mantiene con sus jefes; casi siempre 30% es la opinión de encuestados que expresan que la supervisión de sus superiores le resulta satisfactoria, 12% manifiestan que pocas veces está satisfecho en la forma como la empresa da cumplimiento a la normativa laboral, solo el 2% indica que nunca se encuentra a gusto con la comunicación con los jefes inmediatos, mientras, apenas el 1% dice que no aplica su satisfacción en la participación en las decisiones que se toman en su departamento, área o sección.

7. Supervisión y apoyo

Tabla 9. *Supervisión y apoyo*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	75	48%
Casi siempre	47	30%
Pocas veces	24	15%
Nunca	4	3%
No aplica	5	3%
Total	155	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores Mushuc Runa – Tiche (2022)

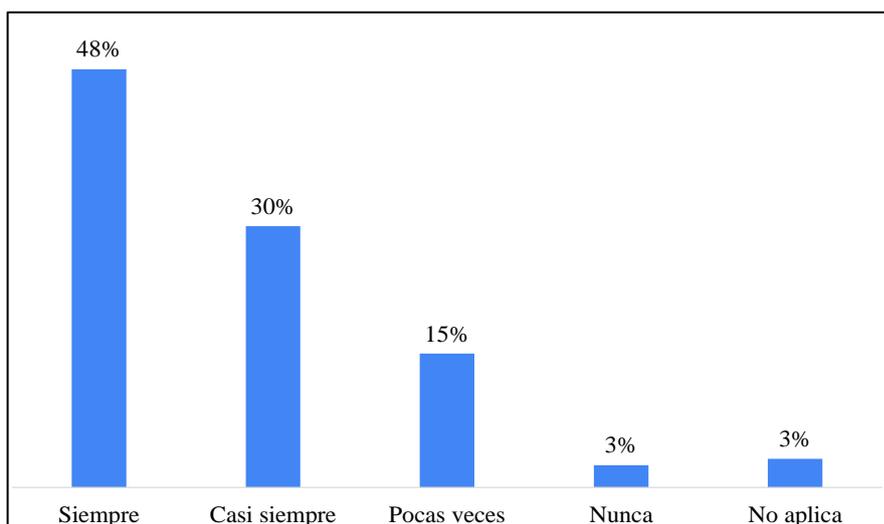


Gráfico 7. *Supervisión y apoyo*

Análisis e interpretación

Los resultados de la encuesta corresponde a las preguntas 33 a 40 del cuestionario,

referente a supervisión y apoyo a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa, en que la opción de respuesta ‘siempre’, alcanza el mayor porcentaje 48% que hace referencia a su satisfacción en la forma en que juzgan sus superiores la tarea efectuada, y, como la empresa lo trata con equidad y justicia; casi siempre 30% es la opinión de encuestados que expresan que se encuentra contento por el apoyo de sus superiores, y, su satisfacción por el nivel de participación en la toma de decisiones en su equipo de trabajo el 15% manifiestan que pocas veces está satisfecho en su relación con el resto de sus colegas o compañeros de trabajo, y, en los estímulos e incentivos que recibe por su desempeño, solo el 3% indica que nunca son adecuados ni satisfactorios con respecto a los recursos y materiales en la ejecución de sus actividades, apenas el 3% dice que no aplica el ritmo que debe mantener para la realización de sus tareas.

4.2 Validez y confiabilidad

Finalmente se determinó la confiabilidad del instrumento por medio de Alfa de Cronbach y la validez de contenido se realizó por expertos y la validez interna por KMO, con el objetivo de validar las variables establecidas en la investigación. El cuestionario aplicado al 10% de una muestra de 155 colaboradores del total de la población de 400 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda., es decir, a 16 personas, el mismo que fue previamente validado por tres expertos a saber: Auditor Interno y Jefe Nacional de Riesgos de la Cooperativa de Ahorro y Credito Mushuc Runa Ltda. y un docente de la Universidad Técnica de Ambato. Los resultados de confiabilidad son:

Tabla 10. Nivel de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	40

Fuente: SPSS – Tiche (2022)

El porcentaje de confiabilidad con el Alfa de Cronbach e de 0,866 para 40 elementos o preguntas que constituyen el cuestionario, lo que implica que dicho instrumento es apto para su aplicación con la totalidad de la muestra seleccionada en la modalidad prevista para el análisis de las variables de estudio.

Tabla 11. KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,600
	Chi-cuadrado aproximado	12,537
Prueba de esfericidad de Bartlett	G1	1
	Sig.	,001

Fuente: SPSS – Tiche (2022)

La validez del instrumento por el método KMO y por la prueba de Bartlett alcanza 0,600 el valor de Chi cuadrado 12,537 mientras que el porcentaje de significancia llega a 0,001 lo cual implica que el instrumento también cumple con lo necesario y es adecuado para su correspondiente aplicación.

Tabla 12. Comunalidades

Pregunta	Extracción
P1	,959
P2	,930
P3	,909
P4	,990
P5	,883
P6	,992
P7	,860
P8	,970
P9	,995
P10	,993
P11	,950
P12	,995
P13	,990
P14	,999
P15	,994
P16	,950
P17	,978
P18	,989
P19	,994
P20	,989
P21	,999
P22	,997
P23	,968
P24	,999
P25	,978
P26	,947
P27	,977
P28	,999
P29	,998
P30	,996
P31	,982
P32	,990
P33	,992
P34	,991
P35	,988
P36	,997
P37	,984

P38	,964
P39	,908
P40	,984
Método de extracción: análisis de componentes principales.	

Fuente: SPSS – Tiche (2022)

El análisis estadístico por comunalidades señala que los factores son representativos con la asignación de valores correspondientes para cada elemento del cuestionario, con aspectos comunes que representan un mínimo margen de variabilidad con valores que son cercanos a 1, de modo que el grupo de componentes principales del cuestionario es apropiado para su aplicación.

4.3 Prueba de normalidad

Hipótesis nula H_0 : la satisfacción laboral no sigue una distribución normal.

Hipótesis alterna H_1 : la satisfacción laboral sí sigue una distribución normal.

Tabla 13. Prueba de normalidad

	Kolmogorov–Smirnov ^a			Shapiro–Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Salarios	,248	155	,005	,740	155	,005
Satisfacción laboral	,257	155	,002	,876	155	,002

a. Correlación de la significación de Lilliefors

Fuente: SPSS – Tiche (2022)

Regla de decisión

Si $p - \text{valor} < \alpha$ rechazar H_0

Si $p - \text{valor} > \alpha$ rechazar H_1

Para calcular la normalidad de los datos obtenidos del trabajo de campo se utilizó el modelo de Kolmogorov–Smirnov, Shapiro–Wilk, la misma que revela que son normales cuando la significancia es inferior a 0,05 lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la hipótesis alterna.

4.4 Prueba de hipótesis

Para realizar el cálculo de la comprobación de la hipótesis se aplicó el estadígrafo del coeficiente de correlación de Pearson. La hipótesis es planteada de forma lógica, de la

siguiente manera:

Hipótesis nula H₀: El adecuado nivel salarios no mejora la satisfacción laboral a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.

Hipótesis alterna H₁: El adecuado nivel salarios sí mejora la satisfacción laboral a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.

Tabla 14. *Correlaciones*

		Salarios	Satisfacción laboral
Salarios	Correlación de Pearson	1	,766**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	155	155
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,766**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	155	155

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS – Tiche (2022)

En cuanto a las variables de investigación referente a salarios y satisfacción laboral, llegan a obtener una correlación significativa con un valor de Pearson de ,766 para una muestra poblacional de 155 colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa, con una significancia de 0,000; lo que implica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que manifiesta que: El adecuado nivel salarios sí mejora la satisfacción laboral a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.

4.5 Implicancia

El desarrollo de la investigación comprendió la consideración de los aspectos éticos y bioéticos, respetando la igualdad y la autonomía como principios deontológicos establecidos para determinar las relaciones de los individuos con la justicia y la caridad, centrándose en la justicia y la bondad, por lo que el punto de partida esencial es la responsabilidad en el cuidado de la gente con información obtenida de la aplicación de la herramienta de recolección de datos de manera ética y moral, es decir, con la participación de los personal de salud de colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda. sin amenazar su integridad.

4.6 Futura investigación

Como futuras líneas de investigación, se resumen los aspectos que serían potencialmente atractivos para desarrollar en trabajos complementarios y que deberían ser analizados en un futuro próximo, ya que su alcance supera lo que en un inicio estuvo previsto. Como se mencionó anteriormente, cada nuevo análisis de las ideas presentadas aquí, también puede ser una fuente de análisis o la presentación de soluciones a diversos inconvenientes presentados hasta ahora, que puede ser un poco más exhaustiva.

Sería interesante comparar los resultados obtenidos de una muestra similar con los resultados de la muestra actual con diferentes tratamientos del tema de salarios durante diferentes períodos. El investigador debe analizar la función de su estructura final, con parámetros recorridos a modo de correlaciones que ayuden a realizar esta valoración para alentar la investigación para próximas necesidades.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- La teoría sobre la variable salarios determina que es un punto sensible y un debate constante en la relación laboral debido a influencias humanas y sociales, lo que preocupa a los trabajadores y se esfuerzan por obtener ingresos de sus servicios personales o profesionales que, además de satisfacer sus necesidades, también les den cierto nivel de realización en su trabajo; y, en cuanto a la satisfacción laboral, las empresas se aseguran de que sus empleados sean recompensados de acuerdo con su contribución a la organización, de modo que, esta satisfacción se logra a través de diferentes aspectos, es decir, a nivel institucional se puede identificar el comportamiento, la gestión y la participación de la organización.
- Los resultados obtenidos demostraron que el salario recibido si lleva proporción con el trabajo realizado, con el pago de horas extras y con los consecuentes recargos generados, además de sentirse valorado en la empresa y al reconocimiento de sus bonificaciones, se comprueba su satisfacción al comparar su trabajo actual con otros anteriores y la legalidad de los descuentos que le realiza la empresa en sus salarios. En cuanto a la satisfacción laboral se hace referencia al gusto por su trabajo, pues expresan la posibilidad que brinda la empresa para destacar en las cosas que hace con mayor facilidad, con oportunidad de promoción o de ascenso y la interacción que mantiene con sus jefes, junto a la forma como la empresa da cumplimiento a la normativa laboral y la participación en las decisiones que se toman en la empresa.
- Se determinó la relación de salarios con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda. en relación con la tarea efectuada, y, como la empresa lo trata con equidad y justicia, para el análisis de los datos obtenidos del trabajo de campo se utilizó el modelo de prueba de Kolmogorov–Smirnov, Shapiro–Wilk, la misma que reveló que son normales, para lo cual se obtuvo una correlación significativa con un valor de Pearson de 0,766, lo

que implicó que se comprobó la hipótesis alterna sobre el adecuado nivel salarios sí mejora la satisfacción laboral a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.

5.2. Recomendaciones

- Es importante revisar con más frecuencia fuentes teóricas sobre la importancia de los salarios para determinar y contribuir al debate en la relación laboral; conocer el punto de vista de los trabajadores y sus esfuerzos por obtener ingresos de sus servicios personales o profesionales, además de satisfacer sus necesidades, para generar un mejor nivel de realización en su trabajo; atender los aspectos relacionados a la satisfacción laboral, ya que las empresas necesitan asegurarse que sus empleados sean recompensados de acuerdo con su contribución, de modo que, los logros sean visibles a nivel institucional y generen participación de la organización.
- Es necesario analizar con mayor periodicidad el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa en cuanto a su remuneración y los aspectos que guardan relación con el mismo, es decir, incentivos, bonificaciones, pagos de horas extras, recargos, entre otros, también es importante conocer si está a gusto con su trabajo, si se siente valorado, si su opinión cuenta o no. Lo que implica, que su satisfacción con su entorno de trabajo, los materiales y recursos a su disposición que complementan su satisfacción laboral.
- Se sugiere comparar mediante correlaciones estadísticas la relación de salarios con la satisfacción laboral en relación con la tarea efectuada, es decir, que es necesario comprobar el nivel de participación del trabajador y la intervención institucional para identificar el comportamiento, la gestión y la participación de la organización. Esto significa que es pertinente analizar cualquier comportamiento organizacional que incide en la motivación del colaborador para con la organización o para adaptarse a las exigencias de la realidad organizacional y alcanzar sus metas.

Bibliografía

- Arrazola, M., & Hevia, J. (2016). *Gender differentials in returns to education in Spain*. Obtenido de *Education Economics*, 14(4), págs. 469-486: <https://www.redalyc.org/pdf/969/96924882002.pdf>
- Arrieta, J., & Herrera, N. (2019). *Estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. (L. I. S.A., Editor, Colombia, Productor, & Bogota) Obtenido de *Revista científica de gestión empresarial* N°23 - Vol 3: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Effect-of-Remuneration%2C-Job-Satisfaction-and-on-Agustiniingsih-Thoyib/191fc17c34ab99c8c086230f9fb5cb425df8cb4b>
- Borra, C., & Gómez, F. (2017). *Satisfacción laboral y salario: ¿Compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo?* Obtenido de *Revista de Economía Aplicada*, vol. XX, núm. 60, pp. 25-51: <https://www.redalyc.org/pdf/969/96924882002.pdf>
- Chiang, M., Salazar, C., & Núñez, A. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1*. Obtenido de *Theoria*, vol. 16, núm. 2, pp. 61-76: <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>
- Código de Trabajo Ecuatoriano. (2013). *Relación de visto bueno laboral*. Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Asamblea Constituyente*. Montecristi: Registro Oficial.
- Cuesta, A. (2017). *En la memoria del XI congreso de la red internacional de investigadores en competitividad*. Obtenido de *Revista Universum*, 2(23), 66-85, noviembre 6: <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1437/1100>
- García, K., Prado, E., Salazar, R., & Mendoza, J. (2018). *Cooperativas de Ahorro y Crédito del Ecuador y su incidencia en la conformación del Capital Social (2012-2016)*. Obtenido de *Revista Espacios* Vol. 39 (N° 28) Año 1 Pág. 32: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n28/18392832.html>
- García, M. (2016). *Satisfacción laboral o insatisfacción laboral*. Obtenido de *Revista de Economía Aplicada* Número 60 (vol. XX), págs. 25 a 51:

- <https://www.redalyc.org/pdf/969/96924882002.pdf>
- Hernández, C., Rodríguez, M., & Márquez, R. (2017). *Influencia del sueldo recibido en la satisfacción laboral y en el cumplimiento de las actividades asignadas a los trabajadores*. Obtenido de Memoria del XI Congreso de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad; noviembre: 139-157 ISBN 978-607-96203-0-6 :
<https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1437/1100>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). Mexico DF, Mexico: McGraw-Hill.
- Hung, L.-M., Lee, Y.-S., & Lee, D.-C. (2018). *The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention*. Obtenido de International Journal of Business and Society, Vol. 19 No.1, 103-116:
<http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol19-no1-paper8.pdf>
- Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria. (2017). *Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria*. Obtenido de Asamblea Nacional. Ecuador, Ed. Quito, Pichincha, Ecuador. doi:Oficio No. T.4887-SNJ-11-664:
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n28/18392832.html>
- Organización Internacional de Trabajo. (2016). *Remuneraciones y el mundo del trabajo*. Obtenido de Observatorio de la OIT:
<https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/wag.htm>
- Osorio, M. (2016). *El impacto de la remuneración en la gestión de recursos humanos*. Obtenido de Revista Científica de la Universidad Comercial de Deusto:
https://issuu.com/deustobusinessalumni/docs/boletin_217_navigable
- Pilco, L. (2021). *Gestión remunerativa y satisfacción laboral de los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito en el marco de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia Covid-19*. Obtenido de Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33954/1/137%20GTH.pdf>
- Robbins, K., & Shultz, J. (2019). *Satisfacción laboral y productividad*. Obtenido de Revista de Psicología. Año III N° 5 Setiembre:
<https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>
- Salisu, J., Chinyio, E., & Suresh, S. (2015). *The impact of compensation on the job*

satisfaction of public sector. Obtenido de The Business and Management Review, Volume 6 Number 4:
https://cberuk.com/cdn/conference_proceedings/2015iacp47.pdf

Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2015). *Gestión remunerativa*. Obtenido de Productos estadísticos :
<https://www.seps.gob.ec/estadisticas?productos-estadisticos>

Torres, D. (2019). *Estrategia de Compensaciones como herramienta de Satisfacción Laboral*. *Geon*. Obtenido de Revista GEON Vol. 6No 2julio Diciembre:
<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/181/178>

ANEXOS

Anexo 1. Formato de encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Instructivo de encuesta: saludos cordiales, le invitamos a contestar con la mayor transparencia a fin de obtener información confiable, que será de uso científico-técnico y de máxima confidencialidad y anonimato. Las preguntas deben ser contestadas con la mayor transparencia posible.

Objetivo: Analizar la influencia del nivel de salarios con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa Mushuc Runa Ltda.

Público: Encuesta dirigida a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa.

Información general

1. Tiempo de trabajo en la empresa: en años

2. Género

Masculino ()
Femenino ()

3. Instrucción académica actual

Secundaria ()
Tercer nivel ()
Cuarto nivel ()

4. Ingresos mensuales promedio

\$900,00 - \$1000,00 ()
\$1001,00 - \$1501,00 ()
\$1501,00 - \$2000,00 ()
\$2001,00 - \$2500,00 ()
Más de \$2501,00 ()

5. Estado civil

Soltero ()
Casado ()
Unión libre ()
Divorciado ()
Viudo ()

Cuestionario

Ítems	Opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Pocas veces	Nunca	No aplica
Salarios - Satisfacción con remuneración que recibe actualmente					
1. La cantidad de dinero que me pagan corresponde al trabajo que realizo					
2. Me gusta el sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibo					
3. El auxilio de transporte que recibo					

corresponde a lo que generalmente se gasta en actividades fuera del lugar de trabajo					
4. La empresa paga todos los recargos que genero por concepto de trabajo de horas extras					
5. Me siento valorado por la empresa cuando pienso en el dinero que me pagan					
6. La empresa paga horas extras y bonificaciones al salario que generamos los empleados					
7. Estoy de acuerdo con el sistema de bonificaciones y comisiones que tiene la empresa.					
8. La empresa paga oportunamente las bonificaciones e incentivos					
9. La empresa es clara en los topes y bonificaciones que paga por cumplimiento de metas					
Relación con otros trabajos similares					
10. El salario que gano es similar al que pagan en otras empresas por el mismo cargo					
11. Ganaría más en otro trabajo similar					
12. Mis trabajos anteriores han sido más satisfactorios que el actual					
13. En otras empresas pagan mejor por el mismo trabajo que realizo en esta					
14. En otros empleos que he tenido no me pagaban tan bien como en este					
Distribución					
15. Los descuentos que le hacen a mi pago son los legales					
16. Considero que los descuentos que le realizan a mi pago son demasiados					
17. Recibo información clara y oportuna sobre los pagos efectuados en mi nomina					
Salarios y satisfacción laboral					
18. Me gusta mi trabajo					
19. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo me destaco.					
20. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan					
21. Mi salario me satisface					
22. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen					
Calidad del entorno					
23. La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena					
24. La iluminación, ventilación y temperatura					

de mi lugar de trabajo están bien reguladas					
25. El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios					
26. En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso					
27. Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.					
Oportunidades de participación y promoción					
28. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes					
29. La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria					
30. Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple con las leyes laborales					
31. Estoy a gusto con la atención y frecuencia de comunicación con mis jefes inmediatos.					
32. Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.					
Supervisión y apoyo					
33. Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea					
34. Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.					
35. Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.					
36. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo					
37. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.					
38. Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan					
39. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios					
40. Estoy satisfecho del ritmo al que tengo que hacer mi tarea					

Anexo 2. Formato de solicitud a expertos

Título

Nombre

Cargo

Presente. -

Estimada ingeniera es grato saludarle y a través de la presente solicito su apoyo para evaluar el contenido del cuestionario a ser utilizado para: ‘Analizar la influencia de los salarios con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa Mushuc Runa Ltda.’

El cuestionario en mención, corresponde al instrumento de medición de satisfacción laboral, el cual fue desarrollado Borja y Briceño (B&B- 2), y J.L. Meliá y Peiró (1998).

Por favor, califique cada uno de los ítems del cuestionario de acuerdo con los criterios señalados y describa las observaciones que considere pertinentes. Para ello, se anexa los “Ítems del Cuestionario” y la “Tabla de Calificación de los Ítems”.

Agradezco de antemano su gentil colaboración:

Atentamente,

Ing. Cecilia Tiche Baltazar

C.I 1803590585

Anexo 3. Formato de validación del instrumento en la modalidad de expertos

Fecha:

Docente evaluador:

Se solicita su gentil colaboración en la evaluación del cuestionario de encuesta adjunto con el fin de que lo revise y analice con base en cuatro indicadores: pertinencia, redacción, coherencia y relevancia.

Marque con una X el casillero en las tablas de validación de contenido conforme su criterio y experiencia profesional.

Información general del investigador:

Investigadora	Ing. Cecilia Tiche Baltazar
Tema del Proyecto de Investigación	Salarios y satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.”
Programa de estudio	Magister en Gestión de Talento Humano
Institución	Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Programa de Posgrado
Objetivo general de la Investigación	Analizar la influencia de los salarios con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa Mushuc Runa Ltda.
Instrumento para la recolección de datos	Encuesta dirigida a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa

Información general del evaluador:

Evaluador	
Institución Educativa a la que pertenece	
Cargo	
Profesión	
Cédula de identificación	
Años de experiencia en el cargo	
Grado Académico	
Nivel o área a la que pertenece en la Institución Educativa	

Tablas de validación de contenido

Indicadores	Criterio de Evaluación	1	2	3	4	5
		TDA	EDA	NAND	DAC	TAC
Pertinencia	Los ítems guardan relación con los datos informativos					
Redacción	La sintaxis, ortografía y					

	terminología utilizadas en el instrumento son apropiadas.					
Coherencia	Los ítems tienen relación lógica y están organizados.					
Relevancia	Los ítems planteados ayudan a complementar la información para la investigación.					

Leyenda: 1 Totalmente en desacuerdo (TDA), 2 En desacuerdo (EDA), 3 Ni en acuerdo ni en desacuerdo (NAND), 4 De acuerdo (DAC), 5 Totalmente de acuerdo (TAC).

Observaciones:

Decisión:

Por medio de este documento es certificada la revisión y análisis del contenido del instrumento “Cuestionario de encuesta sobre salarios y satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa Mushuc Runa Ltda.” para la recolección de datos, para constancia de lo expuesto, firma:

Mg.
C.C.
Experto Validador

Anexo 4. Validación del instrumento por expertos

Ambato, 06 de octubre 2022

Ingeniera

Silvia Lorena Llamuca Pérez Mg.

Docente

Universidad Técnica de Ambato

Presente

Estimada ingeniera es grato saludarle y a través de la presente solicito su apoyo para evaluar el contenido del cuestionario a ser utilizado para: 'Analizar la influencia de los salarios con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa Mushuc Runa Ltda.'

El cuestionario en mención, corresponde al instrumento de medición de satisfacción laboral, el cual fue desarrollado Borja y Briceño (B&B- 2), y J.L. Meliá y Peiró (1998).

Por favor, califique cada uno de los ítems del cuestionario de acuerdo con los criterios señalados y describa las observaciones que considere pertinentes. Para ello, se anexa los "Ítems del Cuestionario" y la "Tabla de Calificación de los Ítems".

Agradezco de antemano su gentil colaboración:

Atentamente,



Ing. Cecilia Tiche Baltazar

C.I 1803590585

Ambato 07 de octubre, 2022

Docente evaluador:

Se solicita su gentil colaboración en la evaluación del cuestionario de encuesta adjunto con el fin de que lo revise y analice con base en cuatro indicadores: pertinencia, redacción, coherencia y relevancia.

Marque con una X el casillero en las tablas de validación de contenido conforme su criterio y experiencia profesional.

Información general del Investigador:

Investigadora	Ing. Cecilia Tiche Baltazar
Tema del Proyecto de Investigación	Salarios y satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.”
Programa de estudio	Magister en Gestión de Talento Humano
Institución	Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Programa de Posgrado
Objetivo general de la Investigación	Analizar la influencia de los salarios con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa Mushuc Runa Ltda.
Instrumento para la recolección de datos	Encuesta dirigida a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa

Información general del evaluador:

Evaluador	Silvia Lorena Llamuca Pérez
Institución Educativa a la que pertenece	Universidad Técnica de Ambato
Cargo	Docente investigador
Profesión	Contadora
Cédula de identificación	1802489821
Años de experiencia en el cargo	13
Grado Académico	Magister
Nivel o área a la que pertenece en la Institución Educativa	Área contable-financiera coordinadora, modalidad presencial

Tablas de validación de contenido

Indicadores	Criterio de Evaluación	1	2	3	4	5
		TDA	EDA	NAND	DAC	TAC
Pertinencia	Los ítems guardan relación con los datos informativos					X
Redacción	La sintaxis, ortografía y terminología utilizadas en el					X

	instrumento son apropiadas.					
Coherencia	Los ítems tienen relación lógica y están organizados.					X
Relevancia	Los ítems planteados ayudan a complementar la información para la investigación.					X

Leyenda: 1 Totalmente en desacuerdo (TDA), 2 En desacuerdo (EDA), 3 Ni en acuerdo ni en desacuerdo (NAND), 4 De acuerdo (DAC), 5 Totalmente de acuerdo (TAC).

Observaciones:

Decisión:

Por medio de este documento es certificada la revisión y análisis del contenido del instrumento “Cuestionario de encuesta sobre salarios y satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa Mushuc Runa Ltda.” para la recolección de datos, para constancia de lo expuesto, firma:



**SILVIA LORENA
LLAMUCA PEREZ**

Mg. Silvia Lorena Llamuca Pérez
C.C. 1802489821
Experto Validador

Ambato, 07 de octubre 2022

Doctor

Patricio Tomás Reyes Hiedra

Jefe Nacional de Riesgos

Cooperativa de Ahorro Crédito Mushuc Runa Ltda.

Presente. -

Estimado doctor es grato saludarle y a través de la presente solicito su apoyo para evaluar el contenido del cuestionario a ser utilizado para: 'Analizar la influencia de los salarios con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa Mushuc Runa Ltda.'

El cuestionario en mención, corresponde al instrumento de medición de satisfacción laboral, el cual fue desarrollado Borja y Briceño (B&B- 2), y J.L. Meliá y Peiró (1998).

Por favor, califique cada uno de los ítems del cuestionario de acuerdo con los criterios señalados y describa las observaciones que considere pertinentes. Para ello, se anexa los "Ítems del Cuestionario" y la "Tabla de Calificación de los Ítems".

Agradezco de antemano su gentil colaboración:

Atentamente,



Ing. Cecilia Tiche Baltazar

C.I 1803590585

Ambato 07 de octubre, 2022

Docente evaluador:

Se solicita su gentil colaboración en la evaluación del cuestionario de encuesta adjunto con el fin de que lo revise y analice con base en cuatro indicadores: pertinencia, redacción, coherencia y relevancia.

Marque con una X el casillero en las tablas de validación de contenido conforme su criterio y experiencia profesional.

Información general del Investigador:

Investigadora	Ing. Cecilia Tiche Baltazar
Tema del Proyecto de Investigación	Salarios y satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda."
Programa de estudio	Magister en Gestión de Talento Humano
Institución	Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Programa de Posgrado
Objetivo general de la Investigación	Analizar la influencia de los salarios con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa Mushuc Runa Ltda.
Instrumento para la recolección de datos	Encuesta dirigida a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa

Información general del evaluador:

Evaluador	Patricio Tomás Reyes Hiedra
Institución Educativa a la que pertenece	Cooperativa de Ahorro Crédito Mushuc Runa Ltda.
Cargo	Jefe Nacional de Riesgos
Profesión	Doctor en contabilidad y auditoría
Cédula de identificación	1801614825
Años de experiencia en el cargo	10 años
Grado Académico	Doctorado
Nivel o área a la que pertenece en la Institución Educativa	Área de riesgos

Tablas de validación de contenido

Indicadores	Criterio de Evaluación	1	2	3	4	5
		TDA	EDA	NAND	DAC	TAC
Pertinencia	Los items guardan relación con los datos informativos					✓
Redacción	La sintaxis, ortografía y terminología utilizadas en el					✓

Anexo 5. Organigrama de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.

