UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas

TEMA: "Motivación personal y desempeño laboral de los empleados de la cooperativa de Ahorro y Crédito KISAPINCHA"

AUTORA: Ruth Lissette Supe Moyolema

TUTOR: Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.

AMBATO – ECUADOR

Julio 2025

APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación "**Motivación personal y desempeño laboral de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito KISAPINCHA**" presentado por el señor **Ruth Lissette Supe Moyolema** para optar por el título de Licenciada en Administración de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 9 de julio del 2025

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
C.I. 1802246346

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Ruth Lissette Supe Moyolema,** declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.

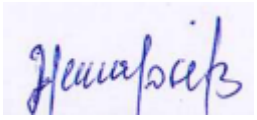
Ruth Lissette Supe Moyolema

C.I.1850118017

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Arturo Fernando Montenegro Ramírez, Mg.
C.I. 1803845385



Ing. José Bernardo Herrera Herrera, MBA.
C.I. 1102481148

Ambato, 9 de julio del 2025

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ruth Lissette Supe Moyolema

C.I.1850118017

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico primero y principalmente a Dios, por darme ese espíritu de fuerza, motivación y ánimo, que solo él sabe mis momentos de derrotas, sufrimientos y caídas. Lo cual estuvo hablándome a través de su palabra diciéndome que yo puedo y que no estoy sola, además mencionándome mediante su palabra que junto a él podemos lograr objetivos y metas que ahora estoy culminando mi etapa que no fue fácil pero tampoco imposible, y doy gracias a las pruebas difíciles que me puso Dios mediante mi carrera por el cual ahora puedo culminar junto él incluso decir que nos ama mucho por lo tanto solo quiere que dispongamos nuestro corazón y lo demás vendrá por añadidura.

Dedico este proyecto a mi padre Luis Supe quien estuvo pendiente desde un inicio que empecé mi carrera a través de su apoyo físico, económico y sé que, dándome mucha fuerza, además a mi madre Maria Moyolema quien fue es apoyo importante para poder culminar mis estudios mediante lo económico y ánimo. Espero que puedan ver es esfuerzo que hicieron en mí y se sientan orgullos de tener una hija más con un título dándoles frutos de todo el sacrificio que hicieron por mí.

A mis hermanos, por ser parte de vida ya que me ayudaron con lo que pudieron y principalmente a estar al cuidado de mi hijo, para que yo pueda estar realizando mis tareas y estar ahora culminando mi etapa final.

A mi hijo a pesar de los momentos que tuve que dejarte al cuidado de mi familia, tenerte en mis brazos mientras estaba estudiando o haciendo mis tareas, esto es por ti y para ti diciéndote que todo el esfuerzo que hice, es para demostrarte que todo sacrificio vale la pena y principalmente te sientas orgulloso de tener una madre que a pesar de sus problemas que tuvo en el trascurso de su carrera está ahora en su etapa final, demostrándote que todo fue gracias a Dios, lo cual puedas estudiar y lograr primeramente objetivos espirituales y después materiales.

Por último, dedico este proyecto de investigación a mis familiares cercanos y abuelita quien estuvo apoyándome desde que se enteró mi estado de maternidad, por el cual me ayudo al cuidado de mi hijo, comida, entre otros. Dios le bendiga y sé que estará orgullosa de mí.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme culminar junto a él mi formación universitaria, formar parte de mi vida y estar ahí conmigo en todo tiempo, sé que este año es mío con propósitos que deseo alcanzar y cumpliré de tu mano.

Agradezco a mis padres, quienes fueron parte de mi proceso, por permitirme culminar mis estudios y brindarme el apoyo que necesitaba en mi momento, darme fuerzas para culminar mi etapa final.

Asimismo, agradezco a mis hermanos y familiares cercanos quienes fueron parte de mi proceso mediante el apoyo, compañía y ayuda. A través de ellos me motivo a culminar mis estudios de la mejor manera.

Finalmente agradezco a mi amigo por ayudarme con su aporte en mi etapa final.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO iv
DERECHOS DE AUTOR v
DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
ÍNDICE GENERAL viii
ÍNDICE DE TABLAS x
ÍNDICE DE FIGURAS xi
ÍNDICE DE ANEXOS xii
RESUMEN EJECUTIVO xiii
ABSTRACT xiv
CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO 1
1.1. Antecedentes Investigativos 1
1.2. Objetivos 3
1.2.1. Objetivo General 3
1.2.2. Objetivos Específicos 4
1.3. Problema de Investigación 4
1.4 Justificación 6
1.5. Marco Teórico 7
1.5.1. Variable Independiente: Motivación 7
1.5.2. Variable Dependiente: Desempeño laboral 12
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA 22
2.1. Métodos 22
2.1.1. Método deductivo 22
2.2. Enfoque 22
2.2.1. Enfoque Cuantitativo 22
2.3. Alcance o Tipo 23
2.3.1. Descriptivo – transversal 23
2.3.2. Investigación correlacional 24
2.4. Modalidad 25

2.4.1. Investigación bibliográfica 25
2.4.2. Investigación de campo 26
2.5. Población y muestra 27
2.5.1 Población 27
2.5.2 Muestra 27
2.6. Técnica 28
2.6.1. Encuesta 28
2.7. Instrumento 29
2.7.1. Cuestionario 29
2.7.2. Validez por V de Aiken (por expertos) 30
2.7.3. Confiablidad del instrumento (Alfa de Cronbach) 30
2.8. Planteamiento de la Hipótesis 32
2.8.1 Hipótesis nula ($\boldsymbol{H0}$) 32
2.8.2 Hipótesis alterna ($\boldsymbol{H1}$) 32
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN 33
3.1. Análisis y discusión de los resultados 33
3.1.1. Información personal 33
3.1.2. Resultados sobre la encuesta 37
3.2. Verificación de hipótesis 67
3.2.1. Prueba de normalidad 67
3.2.2. Prueba de correlación 69
CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 70
4.1 Conclusiones 70
4.2 Recomendaciones 71
MATERIALES DE REFERENCIA 73
4.3 Referencia Bibliográfica 73
4.4. Anexos 83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Elementos del desempeño laboral 18
Tabla 2 Resumen de procesamiento de casos de confiabilidad 31
Tabla 3 Estadística de fiabilidad 31
Tabla 4 Género 33
Tabla 5 Edad 34
Tabla 6 Nivel de instrucción 36
Tabla7 Cumplimiento de metas asignadas a su cargo 37
Tabla 8 Gestión de recursos económicos y materiales de manera eficiente 39
Tabla 9 Esfuerzo contantemente para la obtención de proyectos de calidad 40
Tabla 10 Ideas innovadoras y enfoques diferentes en los trabajos 42
Tabla 11 Alternativas prácticas y efectivas para resolver problemas 43
Tabla 12 Capacidad para liderar equipos de trabajo 45
Tabla 13 Adaptación de nuevos procesos 46
Tabla 14 Comunicación clara 48
Tabla 15 Relaciones productivas 49
Tabla 16 Socialización de logros y objetivos 51
Tabla 17 Reconocimiento de logros 52
Tabla 18 Importancia de un reconocimiento y ambiente laboral 54
Tabla 19 Alternativas para tomar decisiones en el ámbito laboral 55
Tabla 20 Autonomía necesaria para las tareas asignadas 57
Tabla 21 Expresiones de nuevas ideas dentro del equipo 58
Tabla 22 Los incentivos motivan a su desempeño laboral 60
Tabla 23 Condiciones laborales para un mejor desempeño laboral 61
Tabla 24 Impacto positivo en capacitaciones que brinda la cooperativa 63
Tabla 25 Crecimiento personal 64
Tabla 26 Importancia de tener títulos o grados 66
Tabla 27 Pruebas de normalidad 68
Tabla 28 Correlaciones 69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Genero 33
Figura 2 Edad 35
Figura 3 Nivel de instrucción 36
Figura 4 Cumplimiento de metas asignadas a su cargo 38
Figura 5 Gestión de recursos económicos y materiales de manera eficiente 39
Figura 6 Esfuerzo constante para la obtención de proyectos de calidad 41
Figura 7 Ideas innovadoras y enfoques diferentes en los trabajos 42
Figuras 8 Alternativas prácticas y efectivas para resolver problemas 44
Figura 9 Capacidad de liderar equipos de trabajo 45
Figura 10 Adaptación de nuevos procesos 47
Figura 11 Comunicación clara 48
Figura 12 Relaciones productivas 50
Figura 13 Socialización de logros y objetivos 51
Figura 14 Reconocimiento de logros 53
Figura 15 Importancia de recibimiento de un reconocimiento laboral 54
Figura 16 Alternativas para la toma decisión en el ámbito laboral 56
Figura 17 Autonomía necesaria para las tareas asignadas 57
Figura 18 Expresión de nuevas ideas dentro del equipo 59
Figura 19 Los incentivos motivan a su desempeño laboral 60
Figura 20 Condiciones laborales para un mejor desempeño laboral 62
Figura 21 Impacto positivo en capacitaciones que brinda la cooperativa 63
Figura 22 Crecimiento personal 65
Figura 23 Importancia de tener títulos o grados 66

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A Matriz de operacionalización de Variable Independiente 83
ANEXO B Matriz de operacionalización de Variable Dependiente..... 86
ANEXO C Encuesta..... 89
ANEXO D Validación por expertos o jueces 93
ANEXOS E Cálculo de V de Aiken 99
ANEXO F Árbol de problemas..... 101

RESUMEN EJECUTIVO

La Cooperativa de Ahorro y Crédito KISAPINCHA de la ciudad de Ambato, se dedica a ofrecer servicios financieros a sus socios y clientes desde el año 2006, tiempo durante el cual existe un crecimiento desde su creación, logrando establecerse en 5 ciudades diferentes del país.

Por consiguiente, el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal investigar la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kisapincha. Para lo cual, se aplicó la metodología de manera cuantitativa con un alcance descriptivo y correlacional, aumentando investigaciones bibliográficas y de campo.

La población total estuvo conformada por 62 colaboradores para la recolección de datos mediante la aplicación de una encuesta, lo cual estuvo conformado por 10 preguntas de la variable dependiente y 10 preguntas de la variable independiente. Por esta razón, la validez del contenido del cuestionario fue mediante la herramienta coeficiente de V de Aiken, con relevancia por dos expertos cada pregunta, obteniendo un resultado de 0,91; es decir que se refleja un nivel alto de validez por lo cual se aplicó la encuesta a los 62 colaboradores de la empresa.

Por último, fue aplicado el instrumento de confiabilidad con el software estadístico SPSS, obtenido un resultado aceptable de 0,735; lo cual está dentro del rango aceptable. El análisis indico una correlación positiva de fuerza baja a moderada entre las dos variables, es decir que la motivación si tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, RESPONSABILIDAD, DESEMPEÑO LABORAL, MOTIVACIÓN, EMPLEADOS, RELACIÓN.

ABSTRACT

The KISAPINCHA Savings and Credit Cooperative in the city of Ambato has been providing financial services to its members and customers since 2006. Since its creation, it has grown steadily and established itself in five different cities across the country.

Therefore, the main objective of this research was to investigate the motivation and job performance of the employees of the Kisapincha Savings and Credit Cooperative. To this end, a quantitative methodology with a descriptive and correlational scope was applied, augmenting bibliographic and field research.

The total population consisted of 62 employees for data collection through the application of a survey, which consisted of 10 questions on the dependent variable and 10 questions on the independent variable. For this reason, the validity of the questionnaire content was assessed using Aiken's V coefficient tool, with each question being rated by two experts, obtaining a result of 0.91; that is, a high level of validity was reflected, which is why the survey was administered to the 62 employees of the company.

Finally, the reliability instrument was applied using SPSS statistical software, obtaining an acceptable result of 0.735, which is within the acceptable range. The analysis indicated a low to moderate positive correlation between the two variables, meaning that motivation does have a significant relationship with the job performance of the cooperative's employees.

KEY WORDS: RESEARCH, RESPONSIBILITY, WORK PERFORMANCE, MOTIVATION, EMPLOYEES, RELATIONSHIP.

CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes Investigativos

La motivación personal y desempeño laboral son temas ampliamente investigados en el ámbito empresarial, debido a su impacto directo en la productividad y el éxito en las empresas. Diferentes estudios han abordado la conexión entre dos factores, destacando su relación en la motivación de los colaboradores y en la consecución de objetivos empresariales.

Un estudio realizado por Sugey (2023), demostró la relación entre la motivación y desempeño laboral de la empresa del sector eléctrico, su objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de Perú. El estudio fue realizado de manera cuantitativa, de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental y con una población de 18 colaboradores. Una encuesta como técnica de recolección de datos, ha logrado tener un resultado que la motivación ha tenido de nivel medio del 50% y alto de 22,2% y el desempeño laboral ha estado con un nivel medio con el 50% y alto con el 22,2%, la correlación obtuvo de r= 0, 998 para determinar la relación positiva de las dos variables estudiadas.

El trabajo de investigación fue aplicado mediante una encuesta, con un instrumento de cuestionario compuesto por 36 preguntas, las cuales 17 preguntas formaron parte de variable sobre la motivación y 19 preguntas fueron de la variable desempeño laboral, de manera que, estuvo basada en la escala de Likert. Por esta razón fue validada la encuesta por 3 expertos, lo cual obtuvo un alfa de cronbrach de 0,985. Con los datos que obtuvieron se consideró que, casi siempre han recibido remuneraciones de acuerdo con sus funciones, también obtenían incentivos cuando realizan alguna labor adicional. Además, fueron motivados de manera intrínseca y extrínseca, lo cual ha permitido que su desempeño laboral sea eficiente.

En conclusión, la motivación repercute positivamente el desempeño laboral de los empleados, posteriormente tuvo un enfoque equilibrado entre los tipos de incentivos

que fomento un mejor rendimiento laboral, destacando la importancia de la comunicación efectiva y el liderazgo en la motivación en los equipos de trabajo.

La investigación realizada por Pérez (2024) en la tesis de investigación titulado "LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AMBATO". Tiene como objetivo determinar la influencia entre la "Motivación" y el "Desempeño laboral" de los trabajadores de la Cooperativa Ambato.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, lo cual permitió su análisis mediante datos numéricos, con un enfoque descriptivo, no experimental. Su estudió tuvo una población de 310 trabajadores que laboran en las 20 agencias que conforman la Institución financiera y la muestra fue no probabilística por conveniencia de 263 trabajadores. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, como instrumento el cuestionario en el cual se incluye las dos variables que es Motivación integrado por 34 preguntas y Desempeño laboral integrado por 16 preguntas así mismo, todos los ítems tienen la escala de Likert.

El instrumento aplicado en la correlación de variables fue utilizado la prueba de normalidad que es Kolmogórov-Smirnov de 0.05 lo que indica que, los datos no fueron una distribución normal, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Indicando que en la empresa si existe una correlación entre la variable motivación y la variable desempeño. Por otra parte, se determinó el factor motivacional con el desempeño de la tarea, lo cual muestra un coeficiente de correlación de 0,504 y el desempeño contextual tiene un coeficiente de correlación es de 0,578, indicando una correlación positiva, conjuntamente con una correlación realizada entre las variables de dos grupos como masculino con un 0,550 y femenino tienen 0,664 es decir que, la motivación y el desempeño laboral es más pronunciada en los hombres que en las mujeres dentro la organización.

Los resultados de la investigación demuestro que existe una relación entre la motivación y desempeño laboral de los empleados de la Cooperativa Ambato, además se evidenció que los datos fueron analizados mediante técnicas estadísticas como ANOVA y, por último, como resultado de las dos variables alcanzo un valor de R=

0,604, obtuvo un nivel de significancia de ($p= 0,001 < \alpha= 0,05$) rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

El estudio realizado por Huerta (2023) con el tema "La Motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución de Educación Superior de Lima, con enfoque global", su objetivo principal es determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de la Institución de Educación Superior de Lima con un enfoque global, 2023, el presente estudio fue realizado mediante un método cuantitativo con un alcance de forma descriptiva correlacional, incluso con un método hipotético deductivo y por último con un diseño experimental y corte transversal. También la población fue a 1149 empleados con una muestra de 289, además se utilizaron técnicas como son cuestionario y se aplicó la encuesta de 24 preguntas y la entrevista para la recopilación de datos.

El instrumento empleado de manera estadística de chi-cuadrado de Pearson fue de 277.082 con 1° de libertad, con una significancia asintótica de <001, lo cual fue rechazada la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna. Asimismo, tiene un coeficiente de contingencia de 0,700, es decir que es moderadamente. También un coeficiente de Pearson de 0,658 y una correlación moderada positiva con una significancia asintótica de 0.000, <0,05 indicando que existe una relación significativa entre las dos variables de investigación.

En conclusión, existió una relación entre la motivación y desempeño laboral de los empleados que es favorable en el entorno laboral de la Institución de Educación Superior de Lima. Por tal motivo se sugirió que se implemente estrategias de motivación que tenga un impacto positivo en intensidad, dirección y persistencia de todos los empleados para alcanzar el desempeño laboral y se logre magnificar la eficiencia de cada uno de los empleados.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

- Investigar la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kisapincha.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de motivación de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kisapincha.
- Identificar el nivel de desempeño laboral que influye en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kisapincha.
- Analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en base a la evolución y responsabilidades.

1.3. Problema de Investigación

En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kisapincha se ha identificado una problemática: la limitada motivación personal, que afecta su desempeño laboral. Es necesario de considerar una serie factores internos y externos que influyen como: el contexto socioeconómico actual del país, la presión asociada a las funciones laborales y las condiciones internas de gestión institucional.

Una de las causas es la sobrecarga de trabajo, genera presión constante en los empleados, lo que provoca agotamiento físico y mental. Como consecuencia, muchos colaboradores no se sienten motivados ni comprometidos, lo que se refleja en un bajo nivel de interés en el cumplimiento de sus funciones. Una de las consecuencias es la presencia de estrés y ansiedad en los trabajadores al sentirse frustrados en la organización.

La segunda causa se relaciona con la escasez de incentivos o recompensas laborales; los esfuerzos realizados por los trabajadores no siempre son reconocidos, genera desmotivación, insatisfacción y una percepción de desvalorización de su trabajo dentro de la institución. Esto puede ocasionar el deterioro del clima laboral, lo cual compromete directamente la calidad del servicio y el logro de los objetivos organizacionales.

La tercera causa es la alta rotación de personal en distintas áreas de la cooperativa, asociada a la falta de políticas efectivas de gestión del talento humano. Esto impacta en la estabilidad organizacional, interrumpe la continuidad de los procesos y dificulta el desarrollo de equipos consolidados. Como consecuencia, se produce la disminución

del rendimiento de los colaboradores en sus puestos de trabajo y una reducción en la eficiencia institucional.

En la actualidad, mediante un estudio realizado por Adecco Ecuador, solo un 43% de los empleados en Latinoamérica afirma estar satisfecho con sus directores y la motivación ha decrecido en la fuerza laboral, principalmente en el cargo de supervisores mencionan los peores niveles de motivación. Los empleados no se sienten comprometidos o conectados con la empresa, es decir que no están enfocados con la misión y visión de la empresa o existe otro factor de deficiente importancia de tener un accenso de puesto, por el cual pierden la motivación. Lo cual menciona factores que son productivos para aumentar la motivación como: renovar la motivación, conocer el valor del trabajador, buscar inspiración en modelos a seguir, organizar objetivos y aprovechar la autocompasión (Cámara de Comercio Quito, 2024).

De igual forma, (Primicias, 2024) menciona un estudio realizado por la empresa multitrabajos que el 50% de los trabajadores piensan en renunciar por la relación con su jefe. Un 62% de los empleados mencionan que es importante ser escuchados con el propósito de mencionar necesidades de un equipo, el 59% destaca un crecimiento personal y profesional, lo cual hay unos escases de reconocimientos por falta de comunicación y sobre carga de trabajo, el 46% valora el reconocimiento de logros. Además, en Ecuador el 92% de los empleados se consideran que pueden ser un líder. Es decir, según el estudio, el 83% de profesionales consideran que exista un factor importante para ser motivado e inspirado.

Además, (López, 2024) indica que en América Latina el 57% en el momento de trabajar los empleados afirman que se sienten desmotivados. Los efectos son claros, los empleados motivados con más productivos, también se muestra que la motivación es un factor importante que impulsa a la fidelización y mejora la cultura de la organización. El retroceso de la motivación se ha marcado desde la pandemia COVID, en el año 2020 y principalmente el cargo de supervisión revelaron los peores niveles de motivación.

1.4 Justificación

El estudio es necesario para evaluar los factores que influyen en la motivación de los trabajadores y sus afectaciones en el personal que labora en la institución, a través de la aplicación del instrumento seleccionado, la información proporcionada servirá como base para la toma de decisiones estratégicas y la definición de políticas de gestión del talento humano efectivas, sustentadas en datos estadísticos que permitan comprender la problemática y medir las variables involucradas.

El impacto teórico, se fundamenta en las teorías del desempeño y la motivación, abordadas desde el contexto de las cooperativas. De esta manera, se desarrollan conceptos vinculados con los resultados estadísticos obtenidos y se destacaran los datos de mayor relevancia. También presenta un impacto práctico, puesto que la investigadora aplicará conocimientos que buscan beneficiar a la organización, mediante la propuesta de soluciones respaldadas por recomendaciones y análisis en la discusión de resultados.

La contribución del estudio ayudará a constituirse en un documento de investigación aplicable en otros estudios relacionados. Además, servirá como base para el diseño de estrategias que mejoren la motivación de los trabajadores, ajustadas a sus necesidades y niveles motivacionales, de acuerdo con las teorías establecidas.

Los principales beneficiarios serán los empleados de la cooperativa y sus directivos, quienes contarán con directrices claras para la construcción de una política de gestión del talento humano adaptada a sus necesidades y actitudes específicas.

1.5. Marco Teórico

1.5.1. Variable Independiente: Motivación

Motivación: de acuerdo con Lira (2022), los trabajadores que se sienten motivados perciben que sus actividades laborales contribuyen significativamente al cumplimiento de sus metas personales y les brindan satisfacción. En consecuencia, la motivación se convierte en un factor clave tanto en el rendimiento laboral como en la conducta general del empleado, orientando sus acciones hacia el logro de objetivos que benefician tanto a la organización como al individuo. No obstante, comprender las razones que impulsan la motivación resulta una tarea compleja. En relación con ello, la teoría motivacional propuesta por Maslow plantea la existencia de dos niveles: un nivel primario vinculado a la satisfacción de necesidades básicas como la respiración y la alimentación, y un nivel secundario centrado en necesidades sociales como el afecto y el logro. Esta teoría también señala que es necesario satisfacer primero las necesidades básicas para poder aspirar a las sociales, lo cual conforma lo que se conoce como ciclo motivacional, cuya consecuencia es la satisfacción en el entorno laboral.

Martínez González (2015) sostiene que la motivación representa un componente esencial dentro de cualquier organización, ya que de ella dependen tanto el rendimiento como la integración de los colaboradores. Asimismo, plantea que el nivel de motivación y esfuerzo de un trabajador puede anticiparse observando su conducta, su nivel de integración, su percepción de la remuneración y su forma de pensar.

De manera complementaria, Guerra Vázquez et al. (2023) afirman que un bajo desempeño laboral está relacionado con la ausencia de factores clave como la motivación, la satisfacción, un clima organizacional positivo y programas de capacitación adecuados que potencien las habilidades y conocimientos del personal.

En la misma línea, Torres (2022) señala que la motivación en el entorno laboral influye directamente en el desempeño, ya que los empleados motivados tienden a actuar con mayor autonomía, creatividad e iniciativa. Esto contribuye a superar problemas comunes como la desmotivación, la baja productividad y la falta de integración en el equipo de trabajo.

De acuerdo con Chiavenato (2009), la motivación puede entenderse como un proceso dinámico que se relaciona con la dirección, la intensidad y la constancia de los

esfuerzos que realiza una persona para alcanzar una meta específica. En su planteamiento, el autor identifica tres componentes esenciales y conectados entre sí que conforman este proceso: las necesidades, los impulsos y los incentivos, los cuales interactúan de manera simultánea en la conducta motivacional.

Por su parte, Robbins y Judge (2009) coinciden al señalar que la motivación implica un conjunto de procesos que afectan directamente la intensidad, el rumbo y la persistencia del esfuerzo individual en función de un propósito determinado.

En el ámbito laboral, Macías y Vanga (2021) precisan que la motivación se manifiesta como un estímulo interno que lleva al trabajador a esforzarse para lograr sus metas personales o satisfacer sus necesidades, manteniendo conductas orientadas a través de sus actividades laborales.

Según Chamaidán-Calle et al. (2022) la motivación, entendida como un elemento que impulsa al personal, puede fortalecer el desempeño laboral cuando se acompaña de un adecuado ejercicio de habilidades en la toma de decisiones dentro de la organización. Entre estas habilidades se destacan el liderazgo, el uso del poder y el fomento del desarrollo profesional.

1.5.1.1. Tipos de motivación

Desde esta perspectiva, se distinguen dos tipos de motivación fundamentales: intrínseca y extrínseca, cada una con características particulares que influyen en el comportamiento laboral de los individuos. Ruiz et al. (2021) señala dos tipos de motivación: extrínsecos e intrínsecos

Motivación intrínseca: Se origina dentro del propio individuo. Está relacionada con los pensamientos, emociones y actitudes que surgen a partir de factores internos como las creencias, los valores personales, la ética y la autoimagen. Ruiz et al. (2021) explican que una persona puede experimentar una idea que, influenciada por su razonamiento, recuerdos o emociones, le impulsa a actuar. Cuando esta actitud tiene un enfoque positivo, aparece una razón interna para ejecutar la acción, y es ahí donde nace la motivación. Este tipo de motivación se vincula con el deseo de alcanzar objetivos personales, mejorar el rendimiento propio o cumplir con metas que estén alineadas con la realización personal. La calidad del resultado final dependerá, además, del conocimiento, las habilidades y capacidades del individuo. En este sentido, se

entiende que la motivación intrínseca está muy relacionada con el crecimiento individual, la satisfacción interna y la autoevaluación frente al logro.

Motivación extrínseca: Se genera a partir de factores externos que influyen sobre la persona, tales como recompensas, reconocimientos, beneficios materiales o condiciones laborales. De acuerdo con Ruiz et al. (2021), para que estos elementos externos funcionen como motivadores, deben provocar una diferencia perceptible en la experiencia del individuo. Un ejemplo típico es el salario: por sí solo, el pago por el trabajo no siempre actúa como motivador. Sin embargo, cuando se produce un aumento salarial, este cambio puede representar un estímulo temporal que impulsa al trabajador a mejorar su rendimiento, siempre que la diferencia percibida sea significativa. No obstante, esta motivación puede disminuir con el tiempo si el estímulo deja de ser percibido como novedoso, pasando a convertirse simplemente en un factor de mantenimiento.

Según Forson et al. (2021) la teoría de la autodeterminación (SDT) presenta dos tipos principales de motivación que pueden diferenciarse según su naturaleza y calidad:

Motivación autónoma: Según Howard et al. (2014). Cuando los empleados participan en actividades interesantes o satisfacen sus necesidades, esta forma de motivación se denomina motivación autónoma. Esta forma de motivación facilita la vitalidad y la energía de los empleados, incluyendo la satisfacción y el bienestar (Deci et al., 2017).

Motivación controlada: Cuando los empleados participan en actividades bajo presión, como resultado de factores externos como la obtención de recompensas (incluida la amenaza de castigo), o incluso fuentes endógenas de dicha presión, como el mantenimiento de la autoestima, la falta de aprobación, la gestión de la imagen o la evitación de la culpa, esta forma de motivación puede denominarse motivación controlada. Las personas con un comportamiento motivacional controlado lo hacen por razonamiento mientras existan estas contingencias, lo que predice resultados laborales desadaptativos agotamiento de la energía personal) e intenciones de rotación (Forson et al., 2021).

1.5.1.2. Teorías de la motivación

Panduro y Casas (2022) presentan una síntesis de las principales teorías que explican la motivación orientada al trabajo, destacando los enfoques propuestos por autores

como Maslow, McGregor, McClelland, Herzberg y Vroom. Cada teoría aborda distintos factores que inciden en el comportamiento laboral de las personas, desde las necesidades básicas hasta las expectativas sobre recompensas futuras, permitiendo comprender los mecanismos que impulsan al talento humano a actuar con compromiso dentro del entorno organizacional.

En primer lugar, la Teoría de las Necesidades de Maslow establece una jerarquía que parte de las necesidades fisiológicas, continúa con las de seguridad, afiliación, reconocimiento y culmina en la autorrealización. Según Sergueyevna y Mosher (2013), estas necesidades se activan de forma progresiva, siendo necesario satisfacer las más básicas antes de que surjan las superiores. De esta manera, la motivación se convierte en un proceso ascendente que responde al cumplimiento escalonado de dichas necesidades.

Ruiz et al. (2021) también recuperan la teoría de Abraham Maslow, quien propone una jerarquía de cinco niveles de necesidades humanas. Esta teoría es fundamental para entender cómo se configuran tanto la motivación intrínseca como la extrínseca:

1. Necesidades fisiológicas: alimentos, agua, refugio, descanso.
2. Necesidades de seguridad: protección física y emocional, estabilidad.
3. Necesidades sociales: relaciones de afecto, pertenencia y aceptación.
4. Necesidades de estima: respeto propio, reconocimiento, estatus.
5. Necesidades de autorrealización: desarrollo del potencial, creatividad y crecimiento personal.

Maslow establece que las personas deben satisfacer primero las necesidades básicas antes de poder atender las superiores. Así, se genera un ciclo motivacional en el que la satisfacción de cada nivel impulsa el ascenso hacia el siguiente, y que en el contexto laboral puede traducirse en mayor satisfacción y compromiso por parte del trabajador.

Por su parte, la Teoría de las Relaciones Humanas de McGregor, basada en la pirámide de Maslow, se articula en dos modelos: la Teoría X y la Teoría Y. De acuerdo con Madero y Rodríguez (2018), la Teoría X sostiene que el ser humano necesita ser controlado, incentivado externamente e incluso presionado para alcanzar los objetivos de la organización, donde el salario funge como el principal estímulo. En contraste, la Teoría Y propone que, en condiciones favorables, las personas pueden automotivarse

y alcanzar la autorrealización a través de su desempeño laboral, generando satisfacción personal y contribuyendo al cumplimiento de las metas institucionales.

En este mismo marco, la Teoría de las Necesidades de McClelland se enfoca en tres factores motivacionales: logro, poder y afiliación. Según Arraya y Pedreros (2013), estas necesidades influyen directamente en la conducta del trabajador. Quienes buscan el logro se orientan al cumplimiento de metas y resultados; quienes necesitan poder procuran ejercer influencia y control sobre su entorno; y quienes priorizan la afiliación buscan establecer relaciones interpersonales positivas, promoviendo la cooperación y la armonía en lugar de la competencia.

En otro enfoque, Herzberg plantea su Teoría de los Dos Factores, diferenciando entre factores de higiene y factores motivacionales. Tal como expone Madero (2019), los factores de higiene están relacionados con el entorno laboral y, aunque no generan motivación, su ausencia produce insatisfacción. Por el contrario, los factores motivacionales permiten alcanzar niveles superiores de satisfacción, impulsando al trabajador a sentirse realizado y comprometido con sus funciones.

Para Forson et al. (2021) la teoría de la autodeterminación explica que la motivación autónoma debería ser el ingrediente necesario para un mejor desempeño. Es decir, cuando las personas están mejor informadas sobre el propósito de su trabajo, tienen un sentido de propiedad y un grado de libertad para operar (autonomía), la probabilidad de un mejor desempeño laboral puede ser alta. Según Deci et al. (2017)., dicha motivación puede provenir de los intereses y valores personales. Está impulsada por un propósito, aumenta la energía, es placentera y proporciona suficiente racionalización para realizar las tareas eficazmente. Además, el componente intrínseco de la motivación autónoma se ha vinculado con el desempeño laboral en la literatura relacionada y en diferentes tipos de desempeño (Cerasoli et al., 2014).

Finalmente, la Teoría de las Expectativas, mencionada también por Arraya y Pedreros (2013), sostiene que la motivación depende de las creencias del individuo sobre lo que puede lograr en el futuro. Este proceso se compone de tres elementos: la valoración de la meta personal, la percepción de que el esfuerzo conducirá a lograrla y la expectativa de obtener una recompensa por el desempeño alcanzado. En conjunto, estos factores

determinan el nivel de motivación del talento humano ante sus responsabilidades laborales.

1.5.1.3. Factores de la motivación laboral

Según Zurita et al. (2023), la motivación en el ámbito laboral se ve influenciada por diversos elementos que forman parte esencial de este proceso, los cuales contribuyen al cumplimiento de metas tanto individuales como colectivas. Entre los factores más relevantes se encuentran:

- La existencia de una relación laboral basada en la satisfacción, el compromiso y un buen desempeño.
- La presencia de expectativas positivas respecto a la satisfacción en el trabajo.
- Un entorno laboral favorable, donde los empleados se sientan a gusto y experimenten bienestar en sus funciones.

En este sentido, una vez identificados los factores vinculados a la motivación, se impulsa el comportamiento del empleado hacia el logro de los objetivos propuestos. Cuando una persona siente que ha completado exitosamente su labor, percibe que ha alcanzado su meta, lo cual despierta en ella el interés por cubrir nuevas necesidades (Zurita et al., 2023).

Kalogiannidis (2021) indicó que la motivación de los empleados depende de recompensas extrínsecas como promociones, aumentos salariales y otros incentivos, lo que tiene un impacto significativo en el desempeño de los empleados. Otros factores comunes de motivación de los empleados son: recompensa y reconocimiento, investigación y desarrollo (I+D), liderazgo, ambiente laboral, actitud personal hacia el trabajo, capacidad para equilibrar la vida laboral y personal, nivel de educación y experiencia del empleado, incentivos no monetarios (recompensas intrínsecas) y cultura organizacional, entre otros.

1.5.2. Variable Dependiente: Desempeño laboral

Desempeño Laboral: según González & Vilchez (2021) el desempeño laboral se refiere a la forma en que los trabajadores de una organización llevan a cabo las tareas y responsabilidades propias de su cargo, considerando sus conocimientos, habilidades, capacidades y destrezas. Este desempeño está orientado al cumplimiento de los

objetivos definidos por la organización, generando conductas y cambios que permiten valorar la eficacia y eficiencia del personal en el logro de las metas institucionales.

Para Robbins et al. (2013), este concepto implica un proceso mediante el cual se determina cuán eficaz o eficiente ha sido un trabajador, proceso o empresa en la ejecución de sus responsabilidades laborales. En términos generales, se entiende como el nivel de efectividad con el que una persona desempeña sus funciones diarias. Para valorar el rendimiento laboral es imprescindible aplicar un sistema de evaluación, el cual debe alinearse con las demandas de la organización. Esta evaluación permite medir los resultados obtenidos en el ejercicio de las funciones del cargo, considerando elementos comunes entre los distintos enfoques y métodos más relevantes para la medición del desempeño.

De igual forma, Forson et al. (2021) señalaron que el desempeño laboral es un constructo que genera conductas relacionadas con el logro, con componentes evaluativos. La mayoría de los estudios sobre esta relación han enfatizado el papel de la motivación autónoma e intrínseca en el desempeño, argumentando que las personas motivadas autónomamente poseen ciertos valores y comportamientos inherentes y, por lo tanto, ofrecen un rendimiento óptimo.

Además, el desempeño se entiende como el conjunto de conductas específicas que manifiestan los empleados y que son fundamentales para alcanzar los objetivos organizacionales. Estas conductas pueden evaluarse con base en las competencias individuales y el grado de aporte que cada persona realiza a la empresa (Ponce-Ponce & Gómez-García, 2021).

De acuerdo con Robbins (2014) también señala que el desempeño laboral constituye una de las fuerzas más relevantes en el ámbito laboral. Para medirlo, se deben emplear indicadores específicos que permitan a la administración conocer qué tan eficaz y eficiente es el personal en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Estos indicadores deben integrarse dentro de un sistema de medición global que facilite el monitoreo coherente en todos los niveles de la empresa, desde los objetivos estratégicos hasta el rendimiento individual.

Según Chiavenato (2010) considera el desempeño como el esfuerzo individual dirigido al cumplimiento de metas, el cual depende tanto de las capacidades y habilidades

personales como de la comprensión del rol asignado. Robbins (2004) también menciona que el desempeño laboral está relacionado con la habilidad para organizar y coordinar tareas, lo cual influye directamente en la forma en que se comportan quienes participan en el proceso productivo.

Achote et al. (2022) señalaron que el desempeño laboral no se limita al dominio de habilidades técnicas y competencias personales, sino que también abarca las condiciones organizacionales y los cambios constantes que pueden influir directamente en la actitud de los trabajadores frente a sus responsabilidades. Este desempeño representa el comportamiento individual de cada colaborador en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización. Implica la interacción de capacidades, motivaciones, habilidades y cualidades personales con las características propias del entorno laboral, lo que puede generar impactos significativos en los resultados y adaptaciones ante cambios emergentes. Así, el desempeño laboral refleja el grado en el que un empleado satisface los requerimientos de su puesto y contribuye de forma efectiva al logro de los objetivos institucionales.

1.5.2.1. Tipos de desempeño laboral

Hosie y Nankervis (2016) propusieron un modelo y una estructura dimensionales tradicionales que desglosaban el desempeño laboral en desempeño contextual y desempeño de la tarea.

Desempeño de la tarea: abarca los comportamientos individuales mientras desempeñan sus roles definidos.

El desempeño contextual: considera la relación interpersonal que las personas forjan voluntariamente para ayudar a realizar la tarea, lo que aumenta la efectividad de la organización.

1.5.2.2. Factores que influyen en el desempeño laboral

De acuerdo con González & Vilchez (2021), los factores que inciden en el desempeño proporcionan información relevante sobre el desarrollo profesional, la mejora continua, el bienestar del personal y la salud ocupacional. Por su parte, Davis y Newstrom (2013) ubican al desempeño dentro de los factores personales o actitudinales, los cuales están vinculados al comportamiento del individuo en su puesto

de trabajo. Entre estos factores se encuentran: adaptabilidad, asistencia y puntualidad, responsabilidad, motivación, disciplina, cooperación e iniciativa.

Adaptabilidad: según Davis y Newstrom (2013), es la capacidad del trabajador para ajustarse a nuevas funciones, procesos o entornos. En resumen, la adaptabilidad implica cambios en la manera de realizar el trabajo, desarrollando conductas que favorezcan el mejoramiento continuo tanto del individuo como de la organización.

Asistencia y puntualidad: Este factor está relacionado con el cumplimiento del horario laboral, la presencia constante en el lugar de trabajo y la responsabilidad frente a los retrasos.

Responsabilidad: De acuerdo con Davis y Newstrom (2013), implica asumir los deberes del cargo con compromiso hacia los objetivos. La definen como una obligación hacia los superiores relacionada con el uso de la autoridad delegada (p. 56). Es decir, la responsabilidad representa una actitud positiva ante el trabajo que contribuye al logro de metas.

Motivación: Para Davis y Newstrom (2013), es la fuerza que impulsa a las personas a realizar sus tareas. añade que la motivación varía según las necesidades personales y puede estar influenciada por recompensas. En este contexto, la motivación actúa como motor que inspira y guía al trabajador en función de sus metas. Para Kalogiannidis (2021) la motivación es uno de los muchos factores que influyen o afectan el desempeño laboral de un empleado y, en consecuencia, el desempeño organizacional. Los trabajadores altamente motivados generen mayores rendimientos que los empleados con bajos niveles de motivación. Sin embargo, siempre existen factores adicionales que tienden a afectar el desempeño incluso de los empleados altamente motivados. La motivación se considera un factor significativo en el crecimiento organizacional, y cada empleador siempre está obligado a implementar el enfoque motivacional más efectivo para lograr un desarrollo sostenible.

Disciplina: Esta se entiende como el cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos establecidos por la organización. Asimismo, promueve comportamientos adecuados según los estándares organizacionales. En consecuencia, la disciplina asegura que las funciones se realicen de forma ordenada, favoreciendo la productividad y eficiencia institucional.

Cooperación: Según Davis y Newstrom (2013), se refiere a la disposición del trabajador para colaborar espontáneamente con sus compañeros. También se la asocia con la actitud de apoyo en el equipo de trabajo. La cooperación fortalece el trabajo en conjunto y facilita la consecución de resultados, motivando a los trabajadores mediante incentivos que incrementan el rendimiento individual y grupal.

Iniciativa: Este factor, según Davis y Newstrom (2013), incluye la capacidad de proponer ideas y mejoras. Robbins (2010) añade que implica sugerir mejoras aún sin una problemática aparente. En este sentido, la iniciativa fomenta la innovación y la mejora continua dentro del entorno laboral.

1.5.2.3. Factores Internos y Externos del Desempeño Laboral

Según Achote et al. (2022), el desempeño puede verse influenciado por diversos factores clasificados en dos grandes grupos: **internos y externos**. Estos, a su vez, se subdividen en **factores duros** y **factores blandos**, en función de su nivel de complejidad y posibilidad de modificación.

a. **Factores Duros:** Son los elementos físicos y técnicos que forman parte del proceso productivo, como los productos, la tecnología, los equipos, las materias primas y las instalaciones. Su impacto en el desempeño se relaciona con el grado en que estos elementos permiten mejorar la calidad, eficiencia y capacidad de producción. La mejora de estos factores depende de la atención a la actualización tecnológica, el mantenimiento adecuado, la inversión, el control de inventarios y la planificación estratégica de la producción.
b. **Factores Blandos:** Incluyen componentes humanos y organizacionales como la fuerza de trabajo, los sistemas internos, los métodos de trabajo y los estilos de liderazgo. La productividad de estos elementos puede mejorarse mediante la implementación de programas de motivación, esquemas de remuneración justos, formación continua, condiciones seguras de trabajo, y un sistema organizativo flexible y adaptable a los cambios del mercado y a la innovación tecnológica.
    - **Organización y Sistemas:** Una organización eficiente debe ser capaz de anticiparse a los cambios del entorno, ajustarse a nuevas capacidades del personal, fomentar la comunicación interna y adaptarse a nuevas

tecnologías. Esto potencia el desempeño laboral al permitir respuestas ágiles y coordinadas.

- **Métodos de Trabajo:** Es necesario realizar evaluaciones sistemáticas de los métodos actuales de trabajo, eliminar tareas innecesarias y optimizar aquellas esenciales, a través de estudios de trabajo, rediseño de procesos y formación técnica adecuada.
- **Estilos de Dirección:** La dirección efectiva tiene un impacto directo sobre el desempeño, ya que influye en múltiples áreas como la estructura organizacional, políticas de personal, planificación operativa, sistemas de presupuesto y control de costos, entre otros.

Factores externos

Según Sumba y Moreno (2022), diversos factores externos pueden influir negativamente en el cumplimiento de las tareas cotidianas de un trabajador. Entre estos factores se encuentran la organización de los horarios laborales, el nivel de tranquilidad o seguridad en el entorno, la distribución del flujo de actividades y la cantidad y tipo de personas (internas o externas) con las que debe interactuar el empleado. En este contexto, el desempeño laboral se concibe como el resultado de la productividad individual dentro del entorno de trabajo, reflejando la eficacia con la que el personal contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Este desempeño está estrechamente vinculado tanto al comportamiento del trabajador como a los resultados que logra alcanzar, influyendo directamente en el funcionamiento institucional.

Factores Humanos

Achote et al. (2022) identifican factores humanos estrechamente relacionados con el desempeño de los colaboradores, tales como:

a. **Satisfacción laboral**: influye en la disposición para cumplir tareas.

b. **Autoestima**: fortalece la seguridad en la ejecución de funciones.

c. **Trabajo en equipo**: fomenta la cooperación y la eficiencia colectiva.

d. **Capacitación continua**: potencia habilidades y mejora la calidad del desempeño.

Factores individuales

Los factores individuales que influyen en el bienestar psicológico en el trabajo (BPT) se relacionan con las emociones personales y los criterios internos con los que cada individuo evalúa su experiencia laboral. En primer lugar, se destacan las disposiciones afectivas, las cuales se dividen en dos tipos: afectividad positiva (AP) y afectividad negativa (AN). Las personas con una alta AN tienden a experimentar sentimientos de insatisfacción tanto en el ámbito laboral como en su vida cotidiana. Suelen ser más sensibles, preocuparse con facilidad, percibir el entorno de forma negativa y presentar mayores niveles de estrés. En contraste, quienes presentan una alta AP tienden a sentirse más seguras, enérgicas y satisfechas con sus entornos, mostrando una actitud más optimista frente a las situaciones laborales (Acosta et al., 2023).

1.5.2.4. Elementos del desempeño laboral

Para González & Vilchez (2021) los elementos del desempeño laboral son: la motivación, el liderazgo y las relaciones interpersonales, estos son determinantes para el cumplimiento eficaz de las tareas organizacionales. Asimismo, según Kumari et al. (2021) para cualquier organización, el activo humano y su desempeño en el lugar de trabajo encabezan los elementos necesarios para lograr sus objetivos definidos y son fundamentales para el desempeño laboral.

Jiménez & Cheverría (2021) señalaron que el desempeño laboral está determinado por diversos elementos que influyen directamente en el rendimiento del trabajador dentro de una organización. La tabla elaborada por resume las posiciones teóricas de varios autores acerca de lis elementos del desempeño laboral.

Tabla 1

Elementos del desempeño laboral

Autor	Año	Elementos del desempeño laboral
Stoner	1994	Propone que el comportamiento laboral está guiado por una serie de supuestos como: • La influencia del entorno • La toma de decisiones conscientes • La diversidad de metas individuales

		• La elección de acciones en función de las expectativas personales.
Ghiselli	1998	El rendimiento del trabajador depende de cuatro elementos clave: • La motivación • Las habilidades • La comprensión del rol asignado y • La aceptación de este dentro del equipo de trabajo.
Bittel	2000	Clasifica los elementos del desempeño en dos grupos: Actitudinales: que a su vez se clasifica en disciplina, iniciativa, cooperación, responsabilidad y presentación personal). Operativos: que se clasifica en calidad del trabajo, volumen de producción, exactitud, conocimientos técnicos y trabajo en equipo.
Arias Galicia	2001	Considera que un desempeño sobresaliente se alcanza mediante la adecuada aplicación de procesos administrativos que favorezcan el desarrollo del potencial humano dentro de la organización.
Montenegro	2007	Resalta la importancia de definir con claridad las tareas a realizar y posteriormente evaluar su cumplimiento, con el fin de medir la eficacia de las acciones ejecutadas por el personal.

Fuente: Jiménez & Cheverría (2021).

1.5.2.5. Evaluación del desempeño laboral

Según Kalogiannidis (2021) la evaluación del desempeño laboral se refiere a la valoración del comportamiento de un empleado hacia un trabajo o tareas específicas en una organización. Esta se asocia con establecer la mejor o peor ejecución o

cumplimiento de una tarea o trabajo específico. La evaluación del desempeño se entiende como un proceso sistemático que permite valorar el rendimiento de los trabajadores, con el objetivo de impulsar el desarrollo personal, mejorar los resultados organizacionales y optimizar el uso del recurso humano (Jiménez & Cheverría, 2021).

Asimismo, Sumba y Moreno (2022) resaltan la importancia de evaluar el desempeño laboral como un proceso clave para que las organizaciones comprendan el aporte real de cada empleado. Sin embargo, advierten que esta tarea no es sencilla, ya que muchas veces los métodos de evaluación presentan limitaciones en su aplicación práctica. En varios casos, los resultados se ven afectados por juicios subjetivos que desvían la atención de los aspectos realmente relevantes del rendimiento, lo que compromete la objetividad y la utilidad de la evaluación dentro de la gestión administrativa.

Mondy (2010) menciona que la evaluación del desempeño es un sistema estructurado que permite revisar y valorar el cumplimiento de las funciones tanto de manera individual como en equipo, ofreciendo a los empleados la posibilidad de potenciar sus fortalezas y superar las debilidades detectadas, lo cual contribuye a que se conviertan en trabajadores más eficientes y satisfechos.

Por su parte, Chiavenato (2007) define este proceso como una valoración estructurada del desempeño actual y potencial de un empleado. También menciona que la evaluación permite detectar problemas como la inadecuada asignación de puestos, fallas en la supervisión o falta de motivación, convirtiéndose en una herramienta fundamental para mejorar la integración del personal y la calidad del trabajo.

1.5.2.6. Aplicaciones de la Evaluación del Desempeño

Para Mondy (2010) en muchas organizaciones, el objetivo primordial de implementar un sistema de evaluación del desempeño es elevar el rendimiento tanto individual como colectivo. No obstante, también puede cumplir con otras finalidades estratégicas detalladas a continuación según Mondy (2010):

Planificación del Talento Humano: La evaluación del desempeño proporciona información valiosa para identificar al personal con potencial de promoción, lo cual es esencial en los planes de sucesión. Esta información también puede evidenciar la necesidad de fortalecer la preparación de los colaboradores para asumir roles

gerenciales. De esta forma, se elaboran estrategias enfocadas en el desarrollo de capacidades administrativas, aspecto prioritario en toda organización.

Reclutamiento y Selección: Los resultados de evaluaciones anteriores sirven como base para predecir el rendimiento futuro de los candidatos a un puesto. Por ejemplo, si se observa que ciertos comportamientos se repiten entre los líderes exitosos de la empresa, estos se pueden utilizar como indicadores clave al momento de seleccionar nuevo personal.

Capacitación y Desarrollo: Este proceso también permite detectar con precisión las áreas donde los empleados requieren formación adicional. Si un trabajador presenta deficiencias en una habilidad técnica específica, la evaluación puede evidenciar esa necesidad y motivar la implementación de un plan de capacitación enfocado. De igual manera, si varios supervisores enfrentan dificultades comunes, se pueden diseñar talleres específicos para resolver esas carencias.

Planificación y Desarrollo de Carrera: La evaluación del desempeño apoya tanto la proyección individual como el desarrollo organizacional, ya que ayuda a los empleados a establecer metas profesionales y a las empresas a asegurarse de que cuenten con personas calificadas y listas para asumir futuras responsabilidades. Este proceso, además, fortalece el alineamiento entre las aspiraciones individuales y las oportunidades que ofrece la organización.

Políticas de Remuneración: Los resultados de las evaluaciones sirven como referencia para tomar decisiones justas y objetivas sobre ajustes salariales. En general, se considera que un desempeño superior debe ser reconocido mediante recompensas tangibles. Así, se refuerzan los comportamientos que contribuyen directamente al cumplimiento de los objetivos institucionales, lo que consolida la efectividad del plan estratégico empresarial.

Relaciones Internas y Gestión del Personal: La información obtenida en estas evaluaciones es fundamental para gestionar movimientos internos, como promociones, traslados, cambios de categoría o despidos. Así, se asegura que dichas decisiones estén sustentadas en criterios objetivos y alineados con el rendimiento demostrado por cada colaborador.

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA

2.1. Métodos

2.1.1. Método deductivo

El método deductivo es un enfoque de razonamiento que consiente en derivar explicaciones especificas a partir de las conclusiones. El procedimiento comienza examinando postulados, teoremas, leyes, principios, entre otros. Esto posee una validez comprobada y aplicación universal, con el fin de utilizar en la resolución de situaciones o casos concretos. Por lo que, los autores mencionan dentro de su obra *Epistemología y metodología científica*, que el dicho método analiza primero teorías y principios con el propósito de explicar la realidad desde lo general a lo especifico (Menacho et al., 2023).

Para el autor (Zarzar, 2015) el enfoque cuantitativo es una característica de ciencias formales como la matemática y la lógica, se basa en la transición de lo general a lo especifico. A través de argumentos y silogismo, también se aplica a principios de lógica para establecer conclusiones a partir de premisas previamente determinadas.

Para el estudio acerca de la motivación personal y desempeño laboral de los empleados de la cooperativa de Ahorro y Crédito KISAPINCHA, se utilizó el método deductivo, con la finalidad de primero evaluar de manera general de las variables motivación personal y desempeño laboral que representan las premisas generales, consecutivamente se evaluó las particularidades y llegar a conclusiones específicas con base a la información proporcionada por el personal.

2.2. Enfoque

2.2.1. Enfoque Cuantitativo

El enfoque cuantitativo, según el autor Galeano (2020), expresa que, dentro del enfoque cuantitativo, el principal desafío metodológico consiste en la medición de los conceptos que fundamentan teóricamente el desarrollo del conocimiento. Ente enfoque se basa en diferentes marcos teóricos registrados por la colectividad científica, los cuales facilitan la formulación de hipótesis acerca de las relaciones previstas entre las variables implicadas en el problema. Posteriormente, se lleva a cabo la recolección de

datos utilizando conceptos empíricos que sean medibles y que se derivan de los conceptos teóricos empleados para construir las hipótesis conceptuales.

Para el autor Isea (2024), dentro de su obra literaria *Enfoque cualitativo y cuantitativo para abordar la realidad,* define el enfoque cuantitativo como una idea de la realidad puede ser de manera objetiva con datos cuantificables. Este método busca lograr la generalización de los hallazgos mediante la recopilación de datos numéricos y el uso de técnicas estadísticas, misma que, se destacan la exactitud y la capacidad para replicar resultados, lo cual permite poseer una herramienta eficaz para estudios orientados a validar hipótesis o comparar variable.

En el presente trabajo de investigación se ha escogido por aplicar el enfoque cuantitativo, ya que las variables se midieron estadísticamente mediante la aplicación de encuestas a los empleados de la cooperativa. Este enfoque permitió recopilar datos numéricos, evaluar la relación entre motivación y desempeño laboral, además es apropiado porque el problema de estudio requiere datos medibles que logren ser desarrollados estadísticamente para garantizar que los resultados obtenidos sean válidos.

2.3. Alcance o Tipo

2.3.1. Descriptivo – transversal

La investigación descriptiva según el autor Cravino (2021), se basa en detallar las propiedades o características de las personas, grupos, objetos, procesos o situaciones que se analizan. Su objetivo principal es la recopilación, medición y evaluación de datos, con el propósito de encontrar las dimensiones del fenómeno estudiado y a partir de ello, se desarrolla las categorías y sistemas de clasificación.

Por lo que, para el autor Toursinov (2023), menciona que, es un método de investigación que se enfoca en la observación y se describe las características de un determinado grupo, lo cual tiene como objetivo brindar una descripción minuciosa de un fenómeno, objeto o situación específica, frecuentemente recurriendo a la observación, la aplicación de encuestas o el análisis de datos previamente.

La actual investigación tuvo un alcance descriptivo porque se fundamentó un análisis de las características, comportamientos y conocimientos que influye en la motivación personal de los empleados y su impacto en el desempeño laboral dentro de la

cooperativa. Este enfoque, se obtuvo una visión detallada y objetiva de la situación actual y fue aceptable debido que, permitió recopilar información y también se comprende la relación de las variables propuestas.

2.3.2. Investigación correlacional

La investigación correlacional tiene como finalidad identificar la relación existente entre dos o más variables de un determinado fenómeno en un contexto especifico. En primer lugar, se evalúa cada una de las variables planteadas y posteriormente se examina la interacción entre ellas, lo cual requiere la ejecución de estudios cuantitativos. No, obstante, existe la posibilidad de que las variables con sus relaciones no pueden ser estrictamente representadas mediante unidades numéricas; aun así, resulta factible elaborar tablas de ponderación (Cravino, 2021).

Las investigaciones de tipo correlacional tienen como objetivo analizar y evaluar las relaciones existentes entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de un concepto especifico. Es decir que, buscan determinar el grado en que las variables afectan a otras y normalmente, la existencia y la intensidad de la covariación se evalúa mediante el coeficiente de correlación.

A continuación, se menciona criterios adicionales de covariación que puede establecerse de acuerdo con los autores Valle et al., (2022):

- La investigación debe ser adecuado en situaciones donde resulta relevante relacionar variables, aunque no sea viable implementar un control experimental.
- Permite medir e interrelacionar diferentes variables, siempre que se impida el riesgo de resultados espurios o falsos, introduciendo los controles estadísticos apropiados.
- Se relaciona con las investigaciones que tiene un diseño experimental, este enfoque no conduce directamente a la identificación de relaciones causa-efecto.

En el estudio de investigación fue de tipo correlacional, tuvo como finalidad principal evaluar la relación entre la motivación personal y el desempeño laboral de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito KISAPINCHA. A través de este método, se busca determinar el grado de asociación entre las dos variables

identificando si el aumento en la motivación de los colaboradores influye significativamente en el rendimiento dentro de la empresa. Este análisis permitirá adquirir información relevante para el fortalecimiento de la motivación incide en la productividad y satisfacción laboral, lo que contribuya a la mejora de gestión empresarial.

2.4. Modalidad

2.4.1. Investigación bibliográfica

Este tipo de investigación bibliográfica también es conocida como documental, es una técnica sintetizada por el estado de habilidad de algún tema de estudio o ensayo, lo cual permite tener acceso para recopilar, consultar y extraer el conocimiento significativo personificada por una información científica-técnica, con el fin de emitir diferentes fuentes de información como: base de datos en internet, índices, libros, resúmenes, normas técnicas, repositorios, periódicas, publicaciones electrónicas, etc. Porque lo que, se considera un paso significativo ya que incluye un conjunto de fases que abarcan la observación, la indagación, la interpretación y el análisis para el desarrollo de un estudio (Hadi et al.; 2023).

Además, Sánchez y Dauahare (2023), destaca que, las investigaciones bibliográficas se basan totalmente en teoría y consiste en que el investigador realice el análisis de la información existente de una fuente principal de conocimiento sobre un tema en específico, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, opiniones o posturas. Para centrarse en un análisis e interpretación de fuentes confiables y relevantes con el propósito de conseguir una solución al problema propuesto, por ende, una principal ventaja de una fuente bibliográfica consiste en cubrir una amplia gama de fenómenos ya que abarca la realidad.

La investigación bibliográfica es esencial para el análisis y recopilación de información. Se empleó el trabajo la modalidad bibliográfica, tambien se desarrolló una revisión sistemática de artículos científicos, libros y otras publicaciones académicas relacionadas con las variables de estudio en los repositorios académicos y en la base de datos de Scopus, Scielo, Google Académico. Este proceso permitió sustentar y fundamentar las definiciones, las teorías, la categorización, las dimensiones y los tipos de motivación personal y el desempeño laboral, además se identificaron las

dimensiones y factores clave que sirvan como base para el desarrollo del instrumento de recolección de datos.

2.4.2. Investigación de campo

El autor (Reyes, 2022), indica que, la investigación de campo es aquella que consiste en la observación, directa y en vivo, del comportamiento de las personas, circunstancias que ocurren ciertos hechos, por ese motivo la naturaleza de las fuentes determina la manera para obtener datos necesarios. Por ende, existe técnicas usualmente utilizadas en el trabajo como: encuesta, entrevista, grabación, filmación, fotografía, etc. Además, con el trabajo que está realizando, puede implementarse una de estas técnicas o varias al mismo tiempo, ya que los estudios de campo son: el análisis sistemático de los problemas propuestos en realidad con el propósito de describir, interpretar, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, utilizando métodos característicos de paradigmas o enfoques de investigación en el desarrollo.

Por lo que, de acuerdo con lo anticipadamente se realiza directamente en el medio donde se presenta el fenómeno de estudio. Entre algunas herramientas de apoyo para el tipo de investigación.

A continuación, se menciona los instrumentos de medición en las técnicas de campo de acuerdo con el autor Arias (2012):

- El tipo de investigación que se esté haciendo.
- El tipo de análisis de datos que vamos a utilizar posteriormente.
- El problema que quiere estudiar.
- Los objetivos que pretenden alcanzar con la investigación.

En la investigación se ha aplicado el método de campo, el cual permite obtener información de fuente directa de los empleados de la empresa sobre la motivación personal y desempeño laboral de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito KISAPICNHA. Para ello, se ha llevado a cabo la ejecución de la encuesta, es una herramienta importante para la recopilación de datos primarios que facilitan la

compresión de la realidad del entorno laboral, donde se identifican los conocimientos, experiencias y criterios de cada empleado de la empresa.

2.5. Población y muestra

2.5.1 Población

Se define la población como un objeto de estudio que implica en una investigación estadística, para interponerse los tres elementos esenciales que contribuyen a una validez de la investigación, siendo entonces, el tiempo que se realiza el estudio, el área que se ocupa las unidades físicas como medidas y características que corresponden para cumplir el total de las unidades que serán medidas (Angarita, 2024).

Por lo que, según lo previamente referido, los autores Zapata y Lombana (2023), menciona que, la población está conformada por un conjunto de individuos que busca establecer o determinar algún aspecto *n* en una investigación, puesto que, la población o denominado también como universo puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, nacimientos, entre otros. Es decir que, se asegura que los resultados sean representativos y útiles para tomar una decisión, por lo cual, es importante saber que las poblaciones son finitas cuando tienen un término definido o infinito, también las poblaciones finitas pequeñas son factibles para realizar la investigación, lo que se convierte en un registro y cuando son grande las poblaciones son difíciles de censar.

El estudio de investigación se trabajó con una población finita, es decir que este grupo está conformado por 62 empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito KISAPINCHA. Este un grupo representa el total de empleados, por lo que, debido a su tamaño, resulta adaptable y factible para aplicar el estudio y análisis preciso para comprender las dinámicas internas, necesidades, percepciones y comportamientos de los empleados del entorno laboral.

2.5.2 Muestra

Los autores Vírseda et al., (2019), indica que, la muestra se define como un subconjunto de individuos que pertenece a una población específica. Su utilidad radica que, bajo ciertas condiciones, mediante técnicas permiten obtener un resultado que obtenga un análisis, también pueden ser generalizados o inferidos al total de la población a la que pertenece; estas técnicas resultan especialmente ventajoso ya que permite evitar un enorme trabajo que puede suponer el estudio de todo el conjunto de

una población de grandes dimensiones. Por ello, debe ser representativa la población, el tamaño y la serie de condiciones, fundamentalmente la hipótesis sobre su distribución.

Una muestra se conoce como un segmento de la población que se selecciona para representar a la población total. Es decir que, debe ser representativa para que el investigador pueda apreciar con exactitud las ideas y conductas de la población determinada. Además, para el diseño de las muestras solicita dos decisiones. Primero: ¿a quién se encuestará? ¿Qué unidades de muestreo va a utilizar? Segundo: ¿a cuantas personas va a entrevistar?, ¿Qué tamaño de la muestra se utilizará?, ¿Cómo debe escoger la muestra?, ¿Qué procedimiento de muestreo se usará? Camargo et al., (2023).

De acuerdo con el número de empleados de la cooperativa conformada por una población limitada y reducida, no es importante escoger una muestra para realizar la investigación. En esta situación, la encuesta fue considerado y se aplicado al total de 62 trabajadores que conforma la totalidad de personas que forman parte de la Cooperativa de Ahorro y Crédito KISAPICHA.

2.6. Técnica

2.6.1. Encuesta

El autor Ruano (2023), menciona que, la técnica de la encuesta es un conjunto ordenado por preguntas y encaminado a una muestra representativa que el propósito es recopilar información sobre opiniones o distintas cuestiones basadas en hechos, es decir que, permite analizar patrones, tendencias y preferencias que pueden ser ventajosos para la toma de decisiones en varios ámbitos, como el social, político o económico.

La encuesta constituye un instrumento conformado por una serie de preguntas con el propósito de facilitar la revisión de lo establecido y adquirir información real directamente de los encuestados. Esta herramienta permite confirmar información y detectar posibles desviaciones de lo que se ha implementado anteriormente, al momento que se aplica la encuesta se realiza un análisis que permite determinar la secuencia de respuestas de los ítems de cada pregunta con el objetivo de levantar un diagnóstico censal de una organización empresarial (De la Rosa, 2024).

Se utilizo como técnica de investigación una encuesta por su capacidad para recopilar datos importantes de una población finita, esta herramienta nos permite obtener información directa y valiosa, que se aplicó a los empleados de la cooperativa, respecto a las dos variables de estudio que es la motivación personal y el desempeño laboral en base a la experiencia y criterio propio.

2.7. Instrumento

2.7.1. Cuestionario

Dentro de este apartado el autor Brown (2020), menciona que, el cuestionario se considera como un documento compuesto por una cadena de preguntas, que es encaminado para una cantidad de población de estudio o muestra, lo cual debe cumplir parámetros para ser sujeto a la información y el objetivo sea cumplido. Las preguntas constituyen por parte de un cuestionario que debe estar compuesta por un orden lógico para obtener las respuestas necesarias, antes de aplicar el cuestionario es importante realizar una prueba exploratoria para comprobar su validez y confiabilidad, ya que permite determinar con claridad y se podrá corregir algunos errores que puede afectar.

De igual forma, el autor Prieto (2023), se refiere cuestionario como un conjunto de preguntas organizadas en un orden determinado, diseño para ser aplicado a los encuestados o entrevistados según el tamaño de la muestra, y debe contar con espacios adecuados parta registrar las respuestas. Aunque su elaboración puede resultar fácil en algunos casos, es importante que las preguntas estén correctamente realizadas con enfoque al tema de investigación. Para formular las preguntas es necesario considerar factores como el mercado, los indicadores de ejecución, el tiempo de recolección, el cronograma y el presupuesto disponible, por último, el cuestionario debe estar preguntas abiertas, cerradas o una combinación de las dos.

Se aplico como un instrumento el cuestionario con un total de 20 preguntas, divididas en dos segmentos que corresponden de acuerdo con las dos variables de estudio. Para la recopilación de datos importantes, se utilizó una escala de Likert que va de acuerdo con cada variable. La variable dependiente (Desempeño laboral) está compuesta por 10 preguntas y la variable independiente (Motivación personal) está compuesta por 10 preguntas, siendo un total de 20 preguntas, es decir que, en las dos variables se usó una

esca de Likert de 5 opciones, que van desde 1= Totalmente desacuerdo, 2= Desacuerdo, 3= Indiferente, 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo.

2.7.2. Validez por V de Aiken (por expertos)

El coeficiente V de Aiken permite evaluar de manera cuantitativa la validez de contenido, es decir, que los valores de expertos tienen una relevancia de cada pregunta en conjunto con la teoría planteada. Por lo cual, el coeficiente se calcula a partir de las puntuaciones asignadas por los jueces de manera ordinal, a través de un valor entre 0 y 2, donde los valores cercanos a 1 indica que es una alta validez de contenido (Merito-Soto, 2023).

También, la V de Aiken se considera como una fórmula propuesta en 1980, lo cual permite encontrar un valor crítico de cada pregunta de un cuestionario, las preguntas son aceptados cuando este dentro de los intervalos propuestos, es decir, los intervalos inferiores a 0,70 se eliminan, mientras se revisa el valor comprendido entre 0.71, se considera importante realizar ajustes con los expertos antes de aplicar el instrumento para garantizar la confiablidad (Rodríguez y Ramón, 2023).

Se utilizo la V de Aiken para la validez de contenido del cuestionario fue evaluada cada pregunta, esta metodología permitió determinar el grado que existe de concordancia entre evaluadores de acuerdo con la pertenecía de los ítems. Lo cual, dos jueces expertos en el tema de investigación analizaron cada ítem de cada pregunta y establecieron puntuaciones en base en su conocimiento al tema, relevancia y claridad. Como resultado de este proceso, se obtuvo un valor de 0,91 en el índice de Aiken, por consiguiente, se interpreta que es aceptable de acuerdo con los parámetros establecidos.

2.7.3. Confiablidad del instrumento (Alfa de Cronbach)

El instrumento de investigación requiere del cumplimiento de diferentes condiciones planteadas para los empleados. Un estudio inicial descriptivo de las respuestas obtenidas en los cuestionarios planteados, se realiza un estudio de fiabilidad y validez de este, con el objetivo de conceder los datos de veracidad y garantizar el instrumento. Estas dos herramientas son importantes para obtener resultados que sean fiables, admisibles y mecedores de su difusión (Gonzálea, 2020).

Es así como, el autor Garcia et al., (2022), indica que, el coeficiente alfa de Cronbach se ejecuta en la aplicación SPSS Statistic, ya que se enfoca en calcular la confiabilidad de cada pregunta, por lo que, se considera un sub-cuestionario total y el ítem es un cuestionario paralelo para determinar el coeficiente alfa de Cronbach se subestima el coeficiente de correlación, por último, el coeficiente también consiente en evaluar la magnitud de los ítems de un instrumento que están ordenados para deducir la fiabilidad de la prueba.

En el estudio de investigación, se aplicó el instrumento del coeficiente Alfa de Cronbach mediante el programa SPSS, para comprobar la confiabilidad del cuestionario propuesto a los 62 empleados de la Cooperativa. Se obtuvo un resultado de 0,753; es decir, acorde al rango del coeficiente, se interpreta que es adecuada coherencia interna para la recopilación de información que es cuestionario (20 preguntas), permitiendo obtener resultados relevantes y precisos para el cumplimiento del objetivo planteado.

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos de confiabilidad

		N	%
Casos	Válido	62	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	62	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Tabla 3

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	**N de elementos**
,735	20

Nota. Los datos mostrados en esta tabla fueron mostrados mediante la herramienta SPSS.

2.8. Planteamiento de la Hipótesis

Existe una relación entre la motivación personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito KISAPINCHA.

2.8.1 Hipótesis nula (H_0)

La motivación personal **NO** existe una relación significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito KISAPINCHA.

2.8.2 Hipótesis alterna (H_1)

La motivación personal **SI** existe una relación significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito KISAPINCHA.

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de los resultados

3.1.1. Información personal

Tabla 4

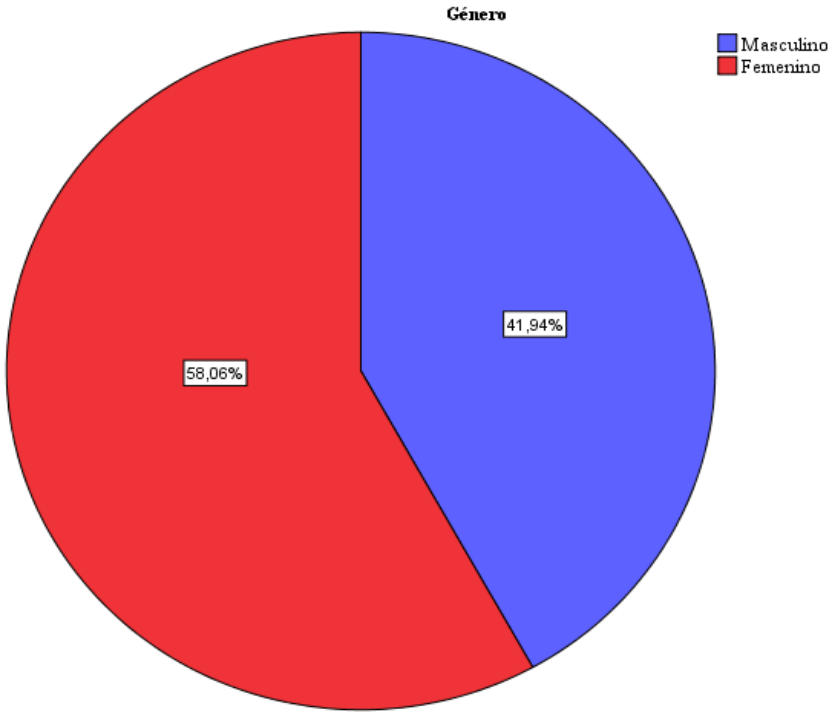
Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	26	41,9	41,9	41,9
	Femenino	36	58,1	58,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Figura 1

Genero



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa que corresponde al 100%, el 36 de los colaboradores, es decir, el 58,06% representa al género femenino y el 41,94% que corresponde a 26 colaboradores, representa al género masculino. En este caso, se identifica que la mayor parte de los encuestados son de género femenino al contrario del género masculino que posee poca participación.

Tabla 5

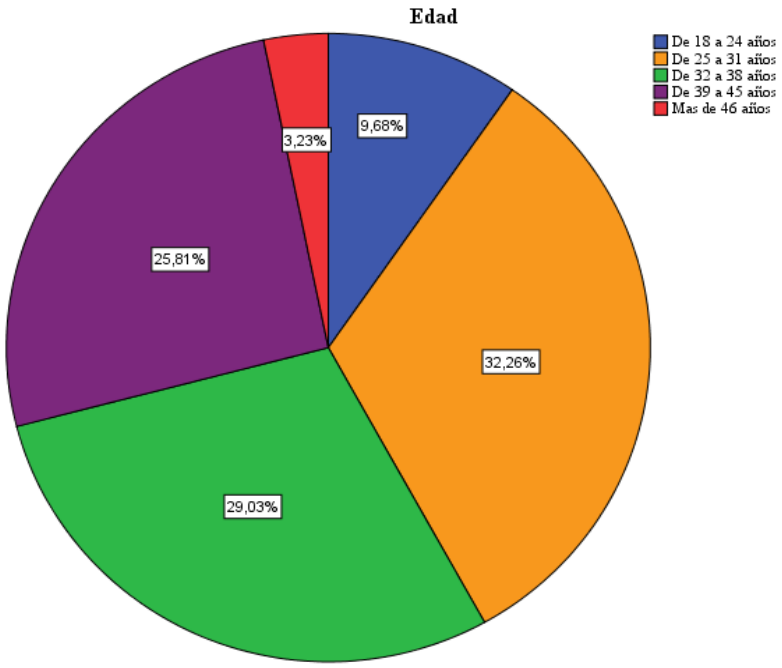
Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 18 a 24 años	6	9,7	9,7	9,7
	De 25 a 31 años	20	32,3	32,3	41,9
	De 32 a 38 años	18	29,0	29,0	71,0
	De 39 a 45 años	16	25,8	25,8	96,8
	Mas de 46 años	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Figura 2

Edad



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa que corresponde al 100%, los encuestados que tiene de 18 a 24 años representa el 9,68% que equivale a 6 de los empleados, por otro lado, la edad de 25 a 31 años simboliza al 32,26% que son 20 empleados, por otro lado, la edad de 39 a 45 años corresponde el 25, 81% que son 16 empleados, por último, el 3,23% figura a 2 personas de la cooperativa. De acuerdo con los resultados, la mayor parte de los colaboradores es joven-adulto que van desde 25 a 31 años, lo que indica la presencia de los empleados con experiencia.

Tabla 6

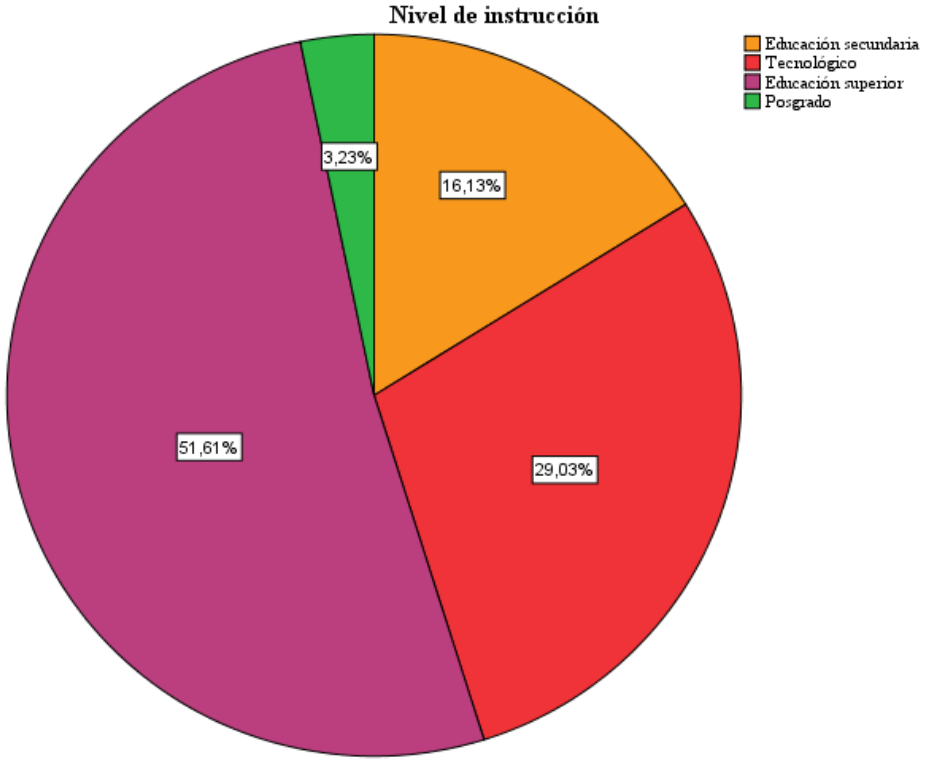
Nivel de instrucción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Educación secundaria	10	16,1	16,1	16,1
	Tecnológico	18	29,0	29,0	45,2
	Educación superior	32	51,6	51,6	96,8
	Posgrado	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Figura 3

Nivel de instrucción



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa que pertenece al 100%, quienes poseen educación secundaria corresponde el 16,13%, el otro 29,03% tienen una formación tecnológica, por otra parte, 51,61% corresponde a educación superior, y finalmente el 3,23% figura a 2 personas de la cooperativa. De acuerdo con los resultados obtenidos, la mayor parte de los empleados posee estudios universitarios, lo que refleja un nivel alto de formación educativa además de contar con conocimientos teóricos y prácticos.

3.1.2. Resultados sobre la encuesta

1. ¿Generalmente cumple con las metas asignadas a su cargo, dentro del tiempo establecido?

Tabla7

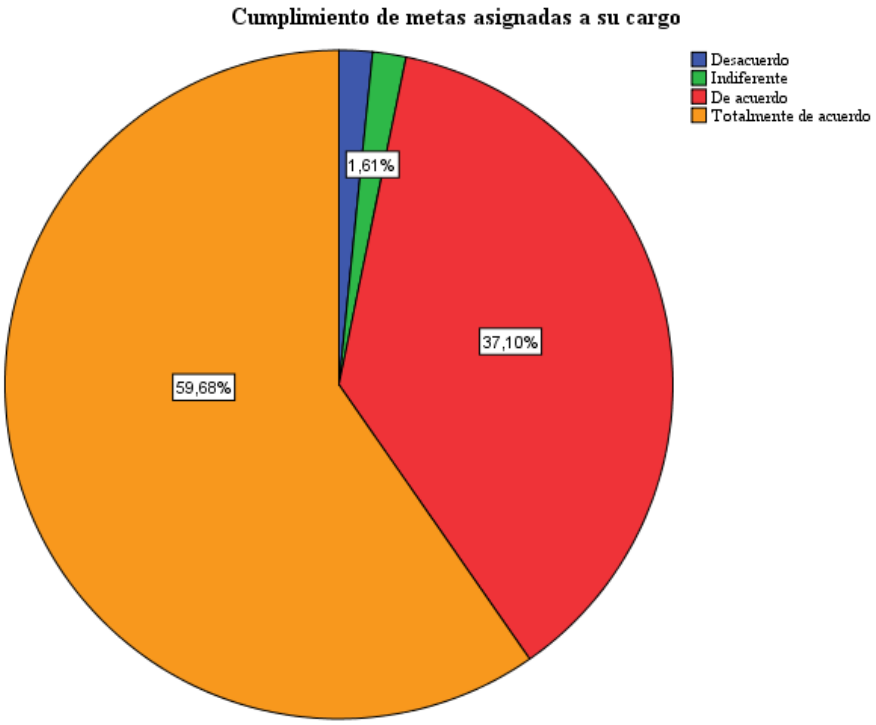
Cumplimiento de metas asignadas a su cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	Indiferente	1	1,6	1,6	3,2
	De acuerdo	23	37,1	37,1	40,3
	Totalmente de acuerdo	37	59,7	59,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 4

Cumplimiento de metas asignadas a su cargo



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa que corresponde al 100%, respecto al uso del cumplimiento de metas asignadas dentro del tiempo establecido en el trabajo, donde el 1.61% (1 persona) responde en desacuerdo; el otro 1% (1 persona), opta por la opción indiferente; seguido por un 37, 10% (23) indica que seleccionan la opción de acuerdo; mientras que 59,68% de los encuestados (37) eligen la opción totalmente de acuerdo. Esto refleja que la mayoría de los empleados en la empresa cumplen con sus tareas asignadas dentro del tiempo establecido, ya que, según los resultados obtenidos los empleados están de acuerdo y totalmente de acuerdo que cumplen en el tiempo establecido con las asignaciones de tareas que realizan.

2. ¿Gestiona o utiliza los recursos económicos y materiales de manera eficiente y puntual para obtener un máximo rendimiento?

Tabla 8

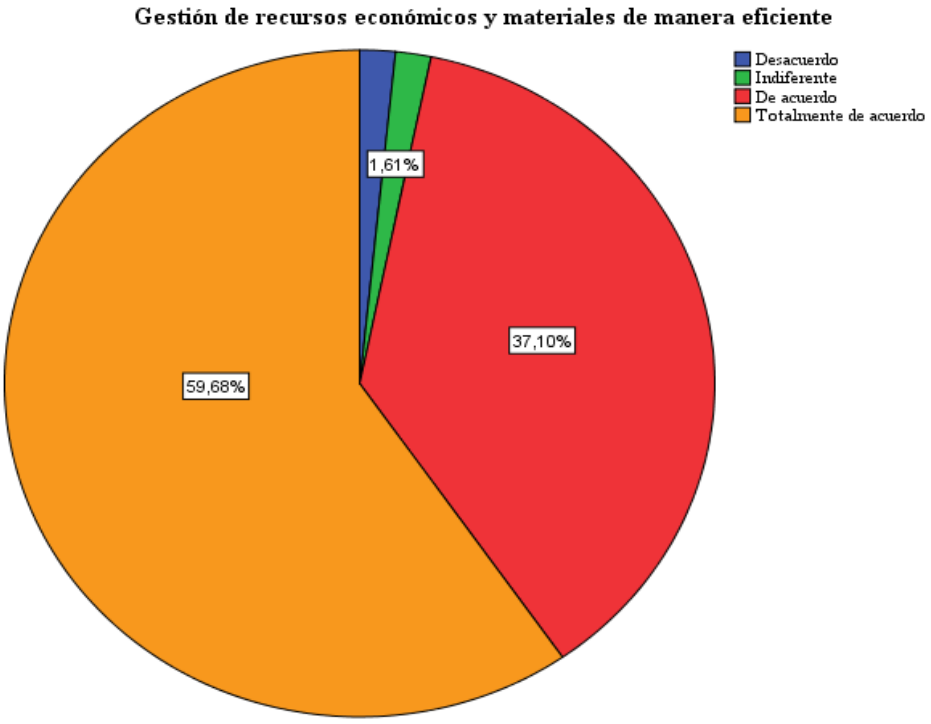
Gestión de recursos económicos y materiales de manera eficiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	Indiferente	1	1,6	1,6	3,2
	De acuerdo	23	37,1	37,1	40,3
	Totalmente de acuerdo	37	59,7	59,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 5

Gestión de recursos económicos y materiales de manera eficiente



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa de que corresponde al 100%, respecto a la gestión de recursos económicos y materiales de manera eficiente, donde el 1,6% (1 persona) responde que este desacuerdo la gestión o uso de los recursos materiales; por otra parte, el 1,6% (1 persona) opta por la opción indiferente; seguido por un 37,10% (10 personas) elijen la opción de acuerdo; mientras que 59,68% (37 personas) indican que están totalmente de acuerdo. Por lo tanto, una mayoría utiliza o gestiona de manera eficiente los recursos económicos para el bienestar de la cooperativa y pueda cumplir objetivos de manera puntual, es decir que, que los empleados aplican las planificaciones y programación de recursos mediante la elaboración de gestión de recursos, eficiencia, rendimiento puntualidad, entre otros.

3. ¿Considera que se esfuerza constantemente para garantizar que los proyectos bajo su responsabilidad cumplan con los estándares de calidad establecidos?

Tabla 9

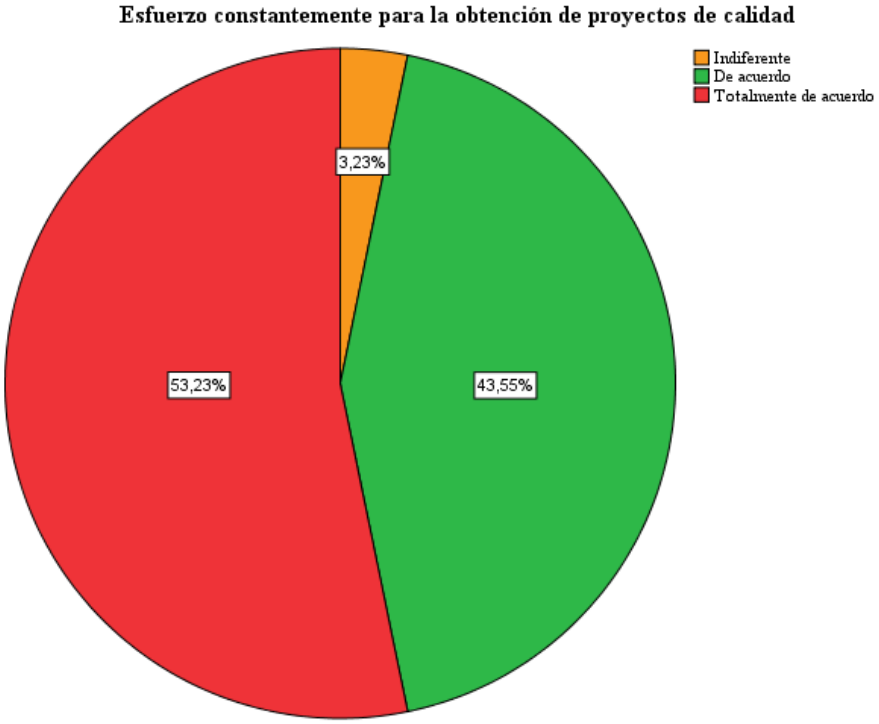
Esfuerzo contantemente para la obtención de proyectos de calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	3,2	3,2	3,2
	De acuerdo	27	43,5	43,5	46,8
	Totalmente de acuerdo	33	53,2	53,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 6

Esfuerzo constante para la obtención de proyectos de calidad



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa de que corresponde al 100%, respecto al esfuerzo constante que desarrolla en el trabajo para cumplir estándares de calidad en el trabajo, donde el 3,23% (2 personas) optan por la opción indiferente, es decir que, a veces cumplen con estándares de calidad los trabajos que realizan cada día; sin embargo, el otro lado 43,55% (27 personas) señales que están de acuerdo; y el 53,23% (33 personas) se esfuerzan en el trabajo que realizan a diario. Por lo tanto, se indica en su mayoría una respuesta positiva, ya que se aplica un control personal a los empleados para observar el esfuerzo que realizan en su labor para que puedan mejorar procesos y cumplir metas establecidas asimismo obtener un buen resultado.

4. ¿Dentro de la empresa considera que propone ideas innovadoras y enfoques diferentes en los trabajos que realiza?

Tabla 10

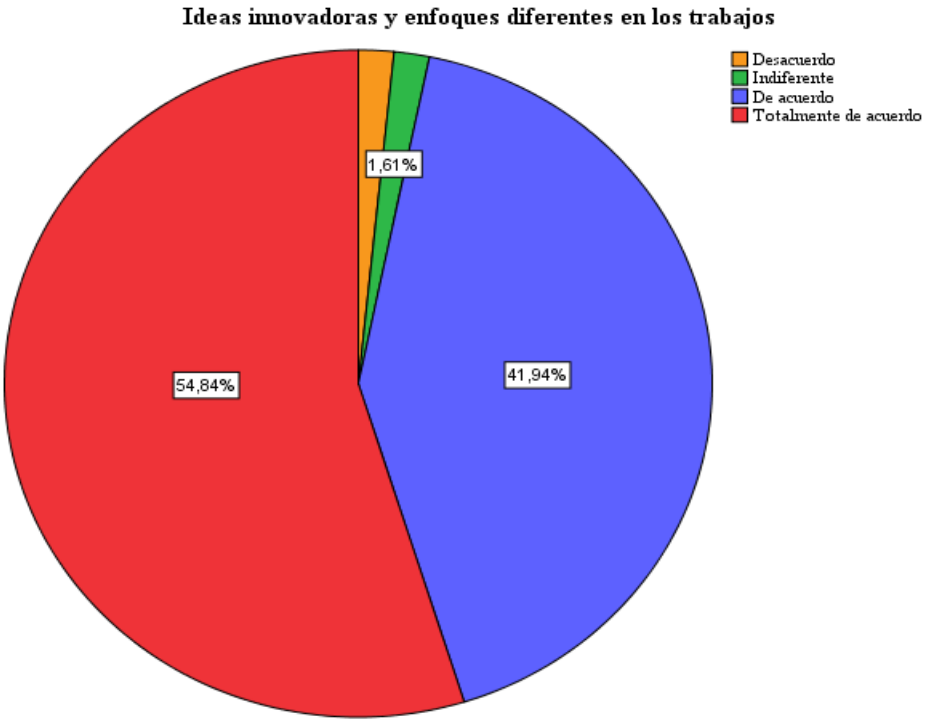
Ideas innovadoras y enfoques diferentes en los trabajos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	Indiferente	1	1,6	1,6	3,2
	De acuerdo	26	41,9	41,9	45,2
	Totalmente de acuerdo	34	54,8	54,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 7

Ideas innovadoras y enfoques diferentes en los trabajos



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 colaboradores de la cooperativa que corresponde al 100%, un 1,61% (1 persona) expresa cierto desacuerdo, es decir, que el empleado no propone ideas innovadoras, y el otro 1,61% (1 persona) responde indiferente; sin embargo, el otro 41,94% (26 personas) menciona que están de acuerdo, es decir que. La mayoría de las veces proponen ideas positivas; y, por último, el otro 54,84% (34 personas) indica que están totalmente de acuerdo que manifiestan ideas y son valoradas por los superiores. Por lo tanto, se indica en su mayoría una respuesta positiva para la cooperativa sobre las ideas innovadoras que presentan proyectos para una mejora como atención al cliente, otros plantean métodos más eficientes para realizar el seguimiento de los créditos con la finalidad de optimizar los servicios.

5. ¿Desarrolla usted alternativas prácticas y efectivas para resolver problemas que surgen en el transcurso de su labor profesional?

Tabla 11

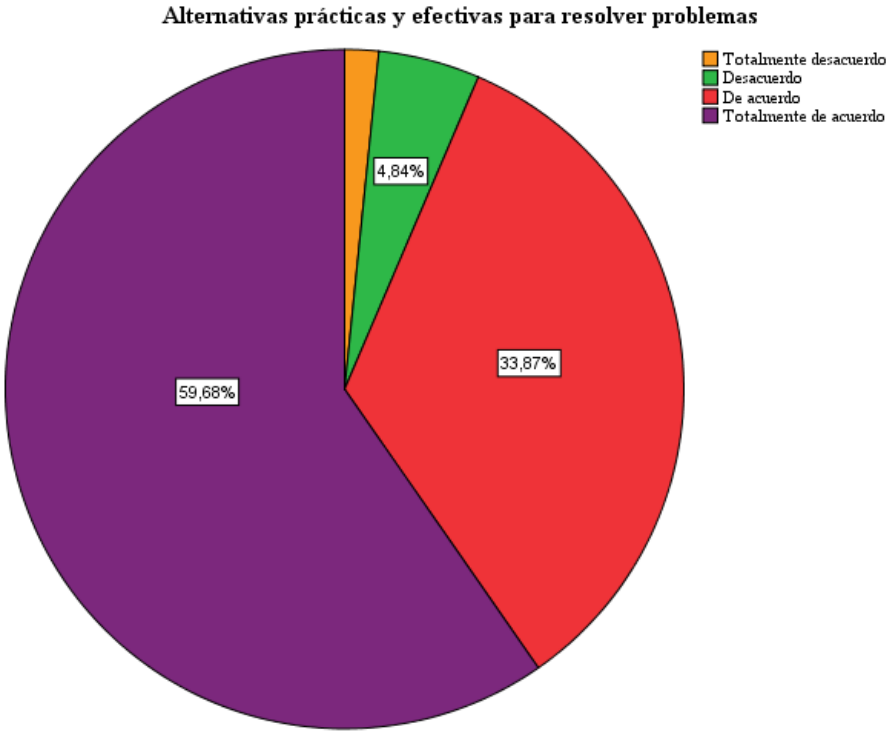
Alternativas prácticas y efectivas para resolver problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	Desacuerdo	3	4,8	4,8	6,5
	De acuerdo	21	33,9	33,9	40,3
	Totalmente de acuerdo	37	59,7	59,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figuras 8

Alternativas prácticas y efectivas para resolver problemas



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la empresa que corresponde al 100%, el 1,6% (1 persona) menciona que está totalmente desacuerdo con las alternativas para resolver conflictos que se presenten en la empresa, un 4, 84% (3 personas) considera que está en desacuerdo en tener opciones para resolver problemas internos, y por otro lado 33,87 (21 personas) opina que está de acuerdo; sin embargo; el 58,68 (37 personas) opina que está totalmente de acuerdo. En su mayoría, los empleados de la cooperativa desarrollan alternativas prácticas y efectivas pata los problemas que se presentan, ya sea mejorando procesos internos, siempre tratando de encontrar soluciones que contribuyan al buen funcionamiento de la cooperativa y satisfacción de los socios.

6. ¿Considera que tiene la capacidad para liderar equipos de trabajo y guiarlos hacia un logro de los objetivos de la cooperativa?

Tabla 12

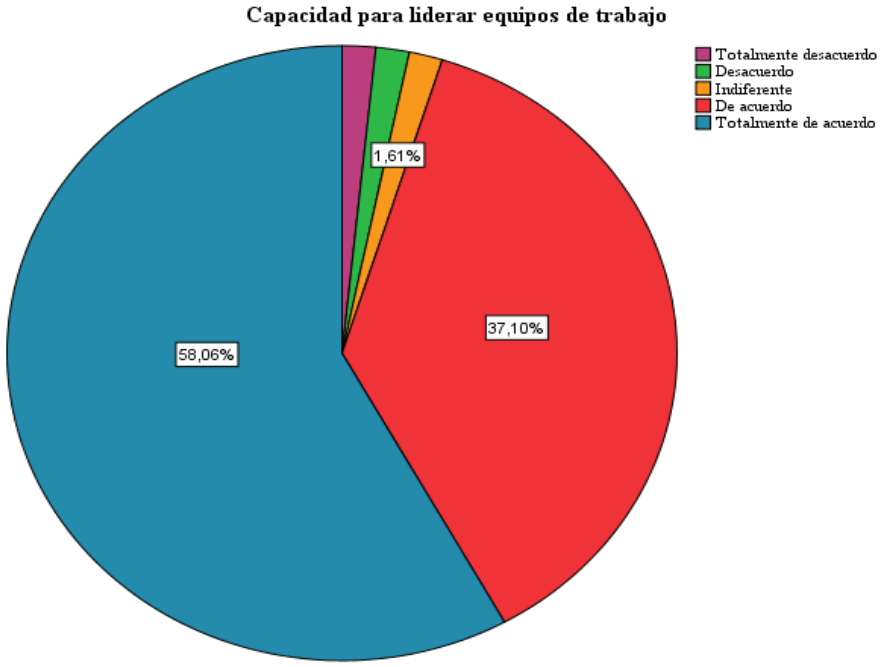
Capacidad para liderar equipos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	Desacuerdo	1	1,6	1,6	3,2
	Indiferente	1	1,6	1,6	4,8
	De acuerdo	23	37,1	37,1	41,9
	Totalmente de acuerdo	36	58,1	58,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 9

Capacidad de liderar equipos de trabajo



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa que corresponde al 100%, el 1, 61% menciona que está totalmente desacuerdo en liderar equipos de trabajo, mientras que un 1,6% (1 persona) opto por la opción en desacuerdo para ser un líder de grupo; por otra parte 1,6 (1 persona) manifiesta que esta indiferente en ser un líder; un 37,10% (23 personas) señalan que están de acuerdo ser un líder de trabajo; sin embargo, el otro 58, 06% está totalmente de acuerdo en ser un líder para trabajar en equipo. Esto demuestra que, en su mayoría los empleados están totalmente de acuerdo y de acuerdo con la capacidad de liderar un equipo de trabajo y exista un ambiente colaborativo y comprometido en los valores empresariales.

7. ¿Demuestra usted rapidez para adaptarse e incorporar los nuevos procesos dentro de la cooperativa?

Tabla 13

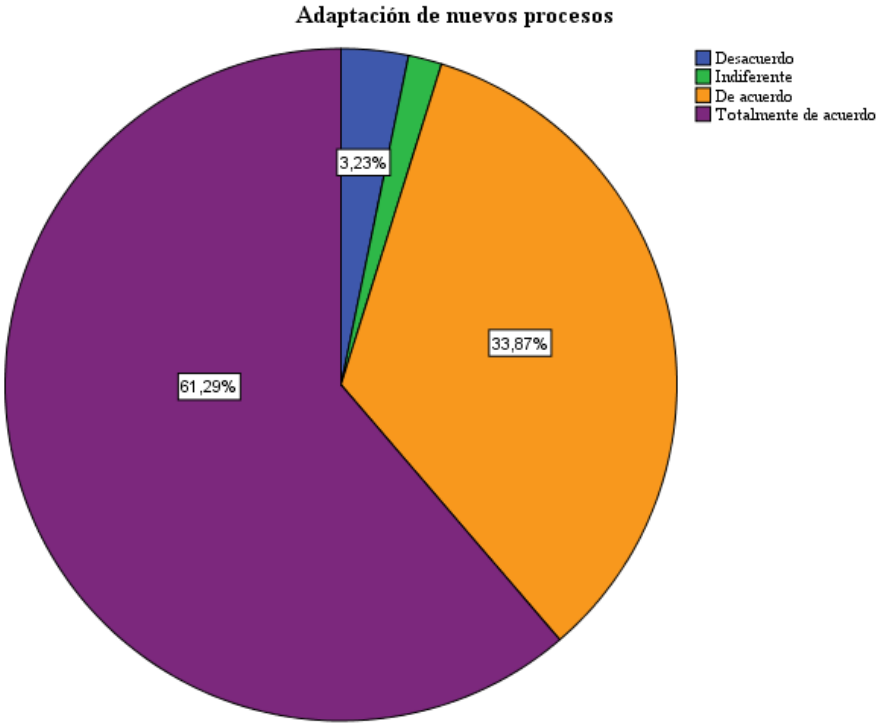
Adaptación de nuevos procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
	Indiferente	1	1,6	1,6	4,8
	De acuerdo	21	33,9	33,9	38,7
	Totalmente de acuerdo	38	61,3	61,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 10

Adaptación de nuevos procesos



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa que corresponde al 100%, en cuanto a la adaptación de e incorporación de nuevos proyectos, el 1,6% (1 personas) opta por la opción indiferente de nuevos procesos, además del otro 3,23% (2 personas) menciona de manera indiferente para demostrar nuevos proyectos; sin embargo, el 33,87% (21 personas) consideran que están de acuerdo con demostrar la rapidez en aprender y adaptarse a nuevos proyectos o cambios, finalmente el 61,29% (38 personas) opinan que están total mente de acuerdo en demostrar la rapidez de un nuevo cambio. Esto quiere decir, que la mayoría está de acuerdo y totalmente de acuerdo en adaptarse e incorporase a los nuevos cambios que se implemente en la empresa para un excelente funcionamiento de la cooperativa.

8. ¿Comunica de manera clara y exacta sus ideas y puntos de vista?

Tabla 14

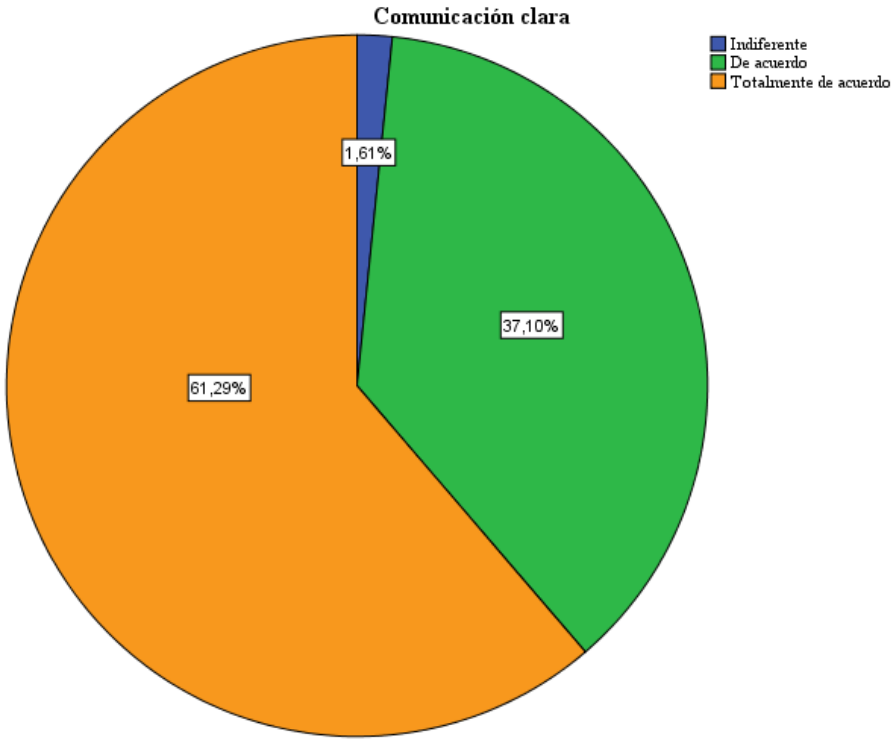
Comunicación clara

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	1,6	1,6	1,6
	De acuerdo	23	37,1	37,1	38,7
	Totalmente de acuerdo	38	61,3	61,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 11

Comunicación clara



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa que corresponde al 100%, un 1,61% (1 persona) considera la pregunta de manera indiferente en la comunicación que tiene con los compañeros de trabajo, el 37, 10% (23 personas) indica que está de acuerdo en tener una comunicación clara en el entorno laboral, y un 61,28% (38 personas) indica que está totalmente de acuerdo en tener una comunicación clara y precisa ´para expresar ideas y puntos de vista, ya que la buena comunicación es clave importante para evitar malentendidos, mejorar el trabajo en equipo y lograr una atención eficiente y profesional.

9.- ¿Establece y mantiene relaciones productivas que favorezcan a la cooperativa?

Tabla 15

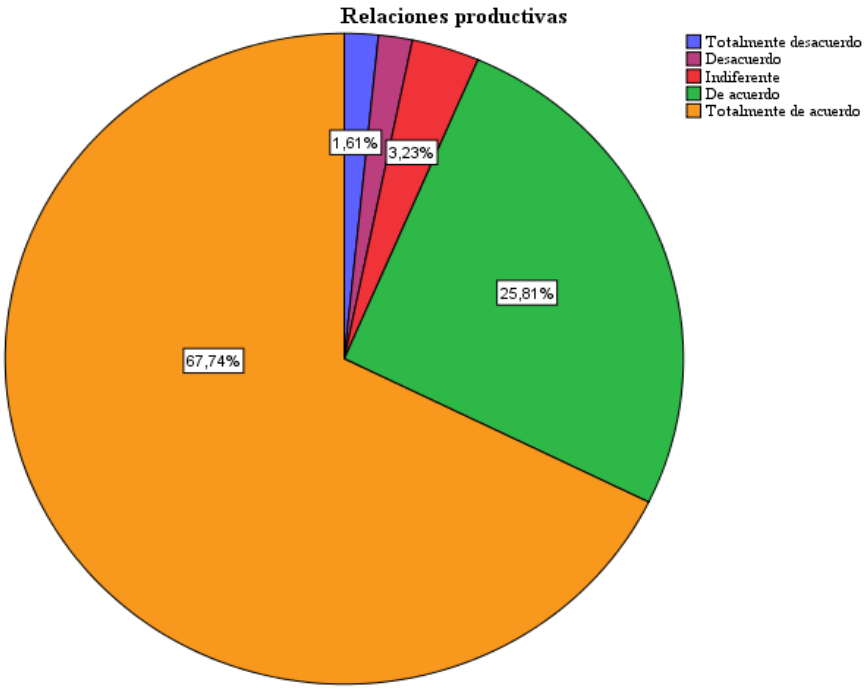
Relaciones productivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	Desacuerdo	1	1,6	1,6	3,2
	Indiferente	2	3,2	3,2	6,5
	De acuerdo	16	25,8	25,8	32,3
	Totalmente de acuerdo	42	67,7	67,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 12

Relaciones productivas



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa que corresponde al 100%, un 1,61% (1 persona) indica que está totalmente desacuerdo en mantener una relación productiva, el 1,6% (1 persona) señala que está en desacuerdo en tener una relación favorable para la cooperativa, el 3,23% (2 personas) optan por la opción indiferente; sin embargo, un 25,81% (16 personas) indica que está de acuerdo y, por último, 67,74% (42 persona) afirma que está totalmente de acuerdo. Esto quiere decir, que la mayoría está totalmente de acuerdo que mantiene y establece relaciones productivas con los compañeros de trabajo y otras personas vinculadas, con la finalidad de tener un ambiente de respeto, colaboración y confianza, lo cual permite tener un trabajo eficiente y armonioso.

10. ¿Socializa sus logros y objetivos que desarrolla dentro de organización?

Tabla 16

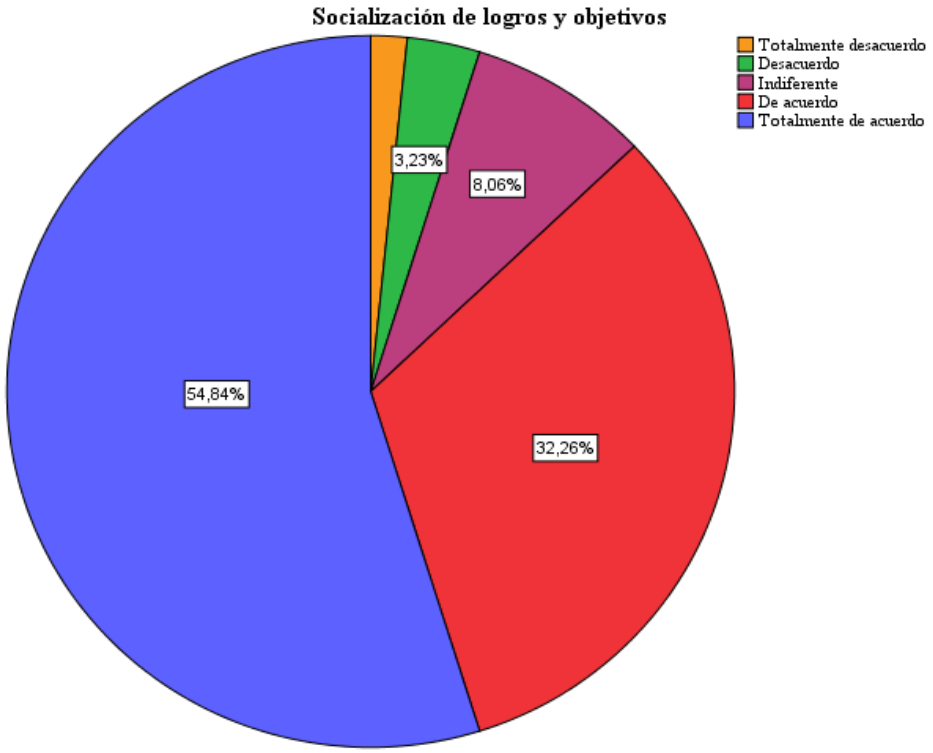
Socialización de logros y objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	Desacuerdo	2	3,2	3,2	4,8
	Indiferente	5	8,1	8,1	12,9
	De acuerdo	20	32,3	32,3	45,2
	Totalmente de acuerdo	34	54,8	54,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 13

Socialización de logros y objetivos



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa que corresponde al 100%, un 1,6 (1 persona) considera que está totalmente desacuerdo en socializar con sus compañeros de trabajo los logros que alcanza personalmente, el 3,23% (2 personas) señala que está en desacuerdo en socializar sus logros, un 8,06 (5 personas) opta por la opción indiferentes; mientras que, el 32,26% indica que está de acuerdo en la manera que socializan con sus compañeros los logros obtenidos y un 54, 84 (34 personas) consideran que están totalmente de acuerdo que socializan sus logros alcanzados. Se muestra en su mayoría que está de acuerdo y totalmente de acuerdo que socializan los logros con los compañeros de trabajo que alcanzan en la cooperativa, ya que comparten avances que permitan al equipo conocer los aportes individuales y contribuyan al cumplimiento de metas.

11. ¿Considera que sus logros obtenidos, es reconocido por la cooperativa?

Tabla 17

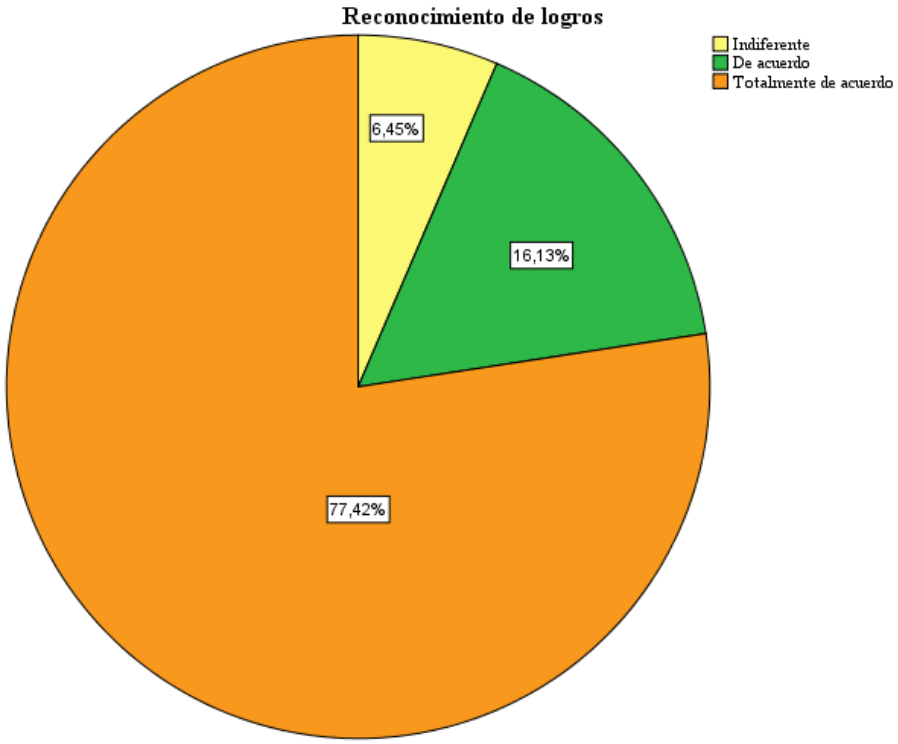
Reconocimiento de logros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	6,5	6,5	6,5
	De acuerdo	10	16,1	16,1	22,6
	Totalmente de acuerdo	48	77,4	77,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 14

Reconocimiento de logros



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa corresponde al 100%, un 6,45% (4 personas) optan por la opción indiferente en los reconocimientos por parte de la organización; el 16,13% (10 personas) señala que está de acuerdo en haber recibido reconocimientos y un 77,42% considera que es totalmente de acuerdo que han recibido un reconocimiento laboral en la cooperativa. Se muestra que la mayoría de los empleados considera que, la cooperativa reconoce los logros y el esfuerzo de cada uno de los empleados en las funciones asignadas

12. ¿Considera que es importante para usted recibir un reconocimiento laboral?

Tabla 18

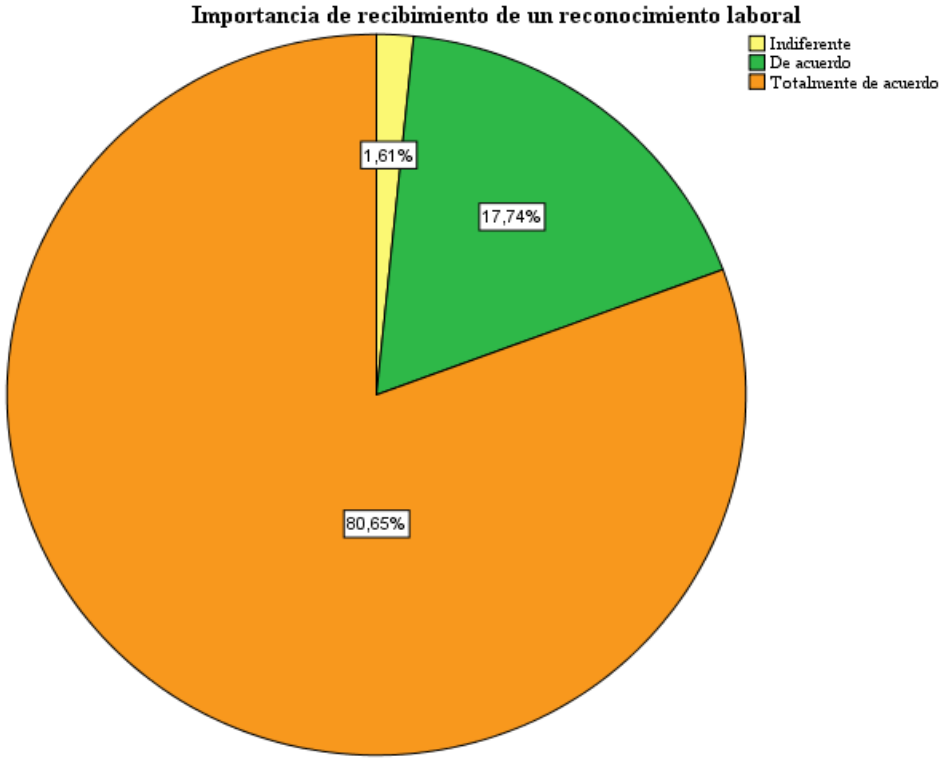
Importancia de un reconocimiento y ambiente laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	1,6	1,6	1,6
	De acuerdo	11	17,7	17,7	19,4
	Totalmente de acuerdo	50	80,6	80,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 15

Importancia de recibimiento de un reconocimiento laboral



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa que corresponde al 100%, el 1,6% (1 persona) opta por la opción indiferente sobre la importancia de recibir un reconocimiento laboral; el 17. 74 (11 personas) indican que están de acuerdo en recibir un reconocimiento laboral por el esfuerzo que realizan y de igual forma el 80, 65% (50 personas) mencionan que están totalmente de acuerdo que es importante recibir un reconocimiento laboral. Esto demuestra que, los empleados están de acuerdo y totalmente de acuerdo que es importante recibir un reconocimiento laboral por el esfuerzo que se realizada en la cooperativa.

13. ¿La cooperativa le brinda la libertad para tomar decisiones en su trabajo?

Tabla 19

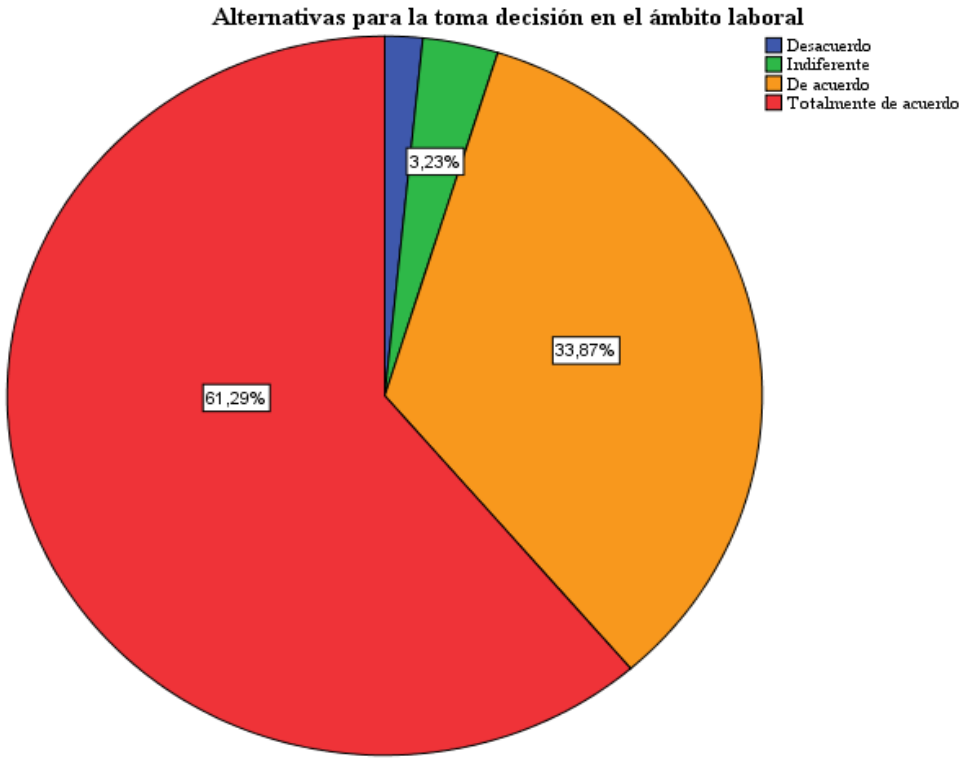
Alternativas para tomar decisiones en el ámbito laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	3	4,8	4,8	4,8
	Indiferente	1	1,6	1,6	6,5
	De acuerdo	17	27,4	27,4	33,9
	Totalmente de acuerdo	41	66,1	66,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 16

Alternativas para la toma decisión en el ámbito laboral



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa que corresponde al 100%, el 1,6% (1 persona) señala que no tiene libertad para tomar decisiones; mientras que 3,23% (3 personas) optan por la opción indiferente en la toma decisiones, el 33.87% menciona que está de acuerdo en las alternativas para una toma decisiones y un 61,29% (41 personas) totalmente de acuerdo. En base a ello, la mayoría de los empleados están de acuerdo y totalmente de acuerdo en las alternativas que le brinda la cooperativa para tomar una decisión.

14. ¿Considera que tiene la autonomía necesaria para realizar sus tareas de manera independiente?

Tabla 20

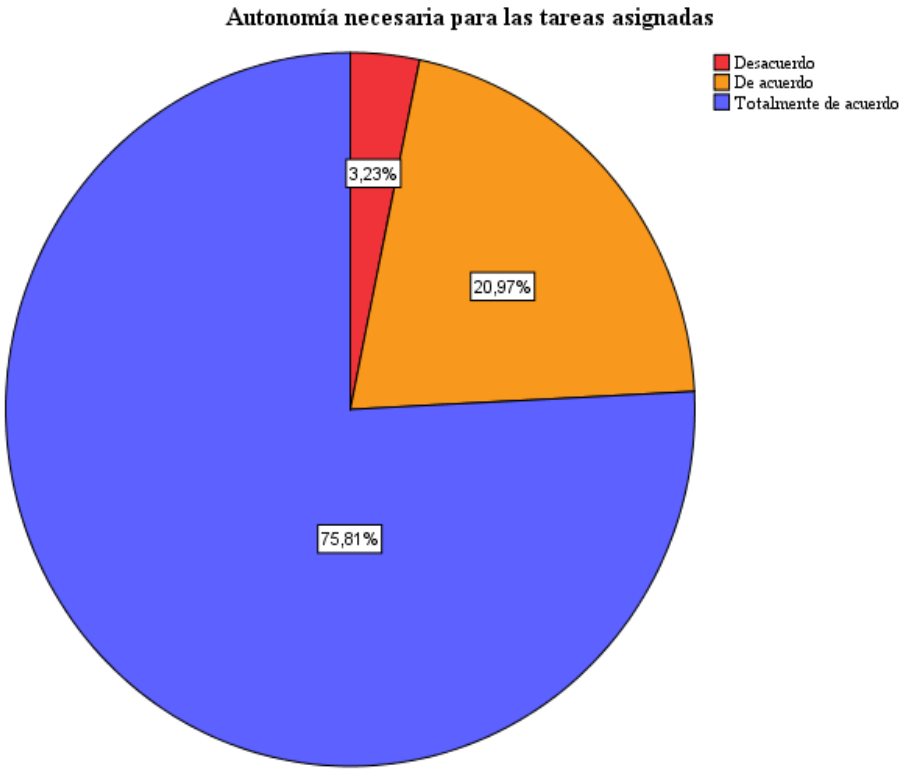
Autonomía necesaria para las tareas asignadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
	De acuerdo	13	21,0	21,0	24,2
	Totalmente de acuerdo	47	75,8	75,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 17

Autonomía necesaria para las tareas asignadas



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa que corresponde al 100%, el 3,23% (2 personas) manifiesta que está en desacuerdo que tiene una autonómica para realizar tareas independientes; mientras que, un 20,97% (13 personas) indica que está de acuerdo en tener una autonomía para realizar tareas, como también el 75,81% (47 personas) señala que está totalmente de acuerdo que tiene la capacidad de realizar tareas de manera autónoma. Esto demuestra que, los empleados tienen una autonomía independiente para realizar las tareas y sea efectivo para fomentar la innovación, tener objetivos claros, confianza, entre otros.

15. ¿Considera usted que puede proponer nuevas ideas dentro del equipo de su lugar de trabajo?

Tabla 21

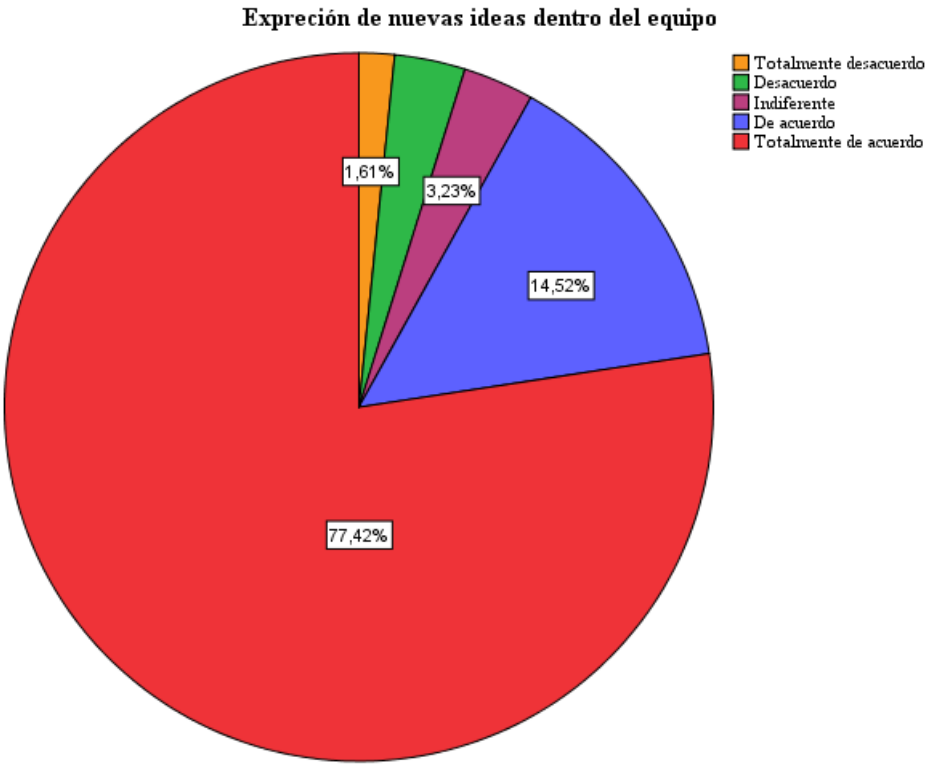
Expresiones de nuevas ideas dentro del equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	Desacuerdo	2	3,2	3,2	4,8
	Indiferente	2	3,2	3,2	8,1
	De acuerdo	9	14,5	14,5	22,6
	Totalmente de acuerdo	48	77,4	77,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 18

Expresión de nuevas ideas dentro del equipo



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa que corresponde al 100%, el 1.61% (1 persona) manifiesta que está totalmente desacuerdo que propone nuevas ideas, mientras que un 3,20% (2 personas) mencionan que están en desacuerdo en que no expresan sus ideas, el 3,23% (2 personas) optan por la opción indiferente, mientras que el otro 14,52% (9 personas) señalan que están de acuerdo que mencionan nuevas alternativas o ideas que beneficie a la empresa y el otro 77,42% (48 personas) indican que están totalmente de acuerdo que proponen nuevas ideas en la cooperativa. Los resultados indican que la mayoría de los empleados están totalmente de acuerdo respecto a que proponen nuevas ideas para el bienestar organizacional

16. ¿Cree que los incentivos económicos motivan a desempeñar mejor su labor?

Tabla 22

Los incentivos motivan a su desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	10	16,1	16,1	16,1
	Totalmente de acuerdo	52	83,9	83,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 19

Los incentivos motivan a su desempeño laboral

Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la empresa que corresponde al 100%, un 16,13% (10 personas) informa que los incentivos económicos es un motivo para desempeñar mejor la labor y un 83,87% (52 personas) mencionan que están totalmente de acuerdo con la motivación de manera económica. Por ende, manifiestan los empleados que los incentivos económicos motivan a tener un mejor desempeño laboral en la cooperativa.

17. ¿Las condiciones laborales son adecuadas para realizar un mejor desempeño en su lugar de trabajo?

Tabla 23

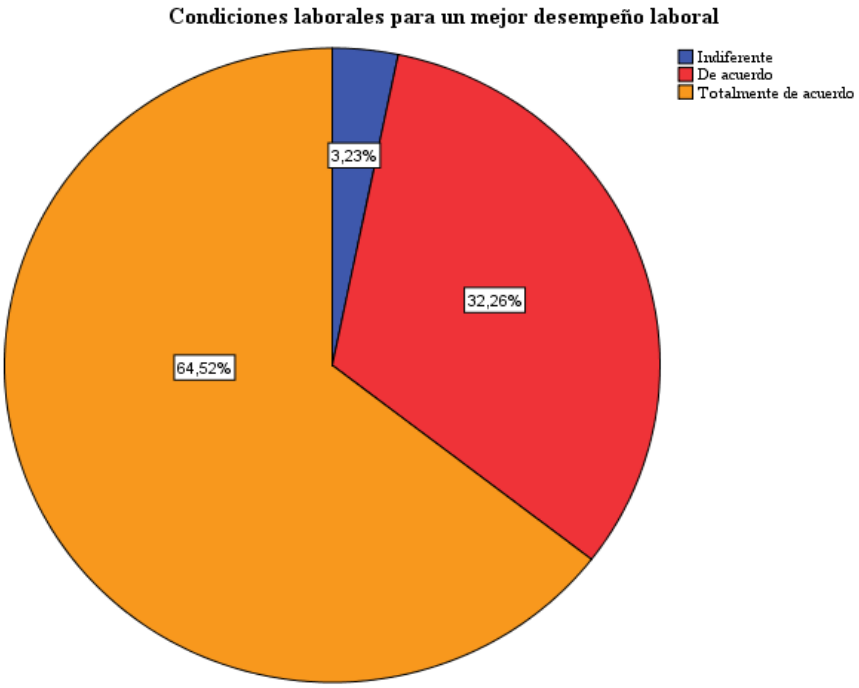
Condiciones laborales para un mejor desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	3,2	3,2	3,2
	De acuerdo	20	32,3	32,3	35,5
	Totalmente de acuerdo	40	64,5	64,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 20

Condiciones laborales para un mejor desempeño laboral



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa que corresponde al 100%, un 3,23% (2 personas) optan por la opción indiferente sobre las condiciones laborales: por el contrario, el 32,26% (20 personas) señalan que están de acuerdo con las condiciones laborales y el otro 64,52% indican que están totalmente de acuerdo las condiciones de la organización. Por la tanto, la mayoría de los colaboradores reconocen que las condiciones laborales son adecuadas para un mejor desempeño en el lugar de trabajo.

18. ¿Las capacitaciones que ofrece la cooperativa impactan positivamente en tu desempeño laboral?

Tabla 24

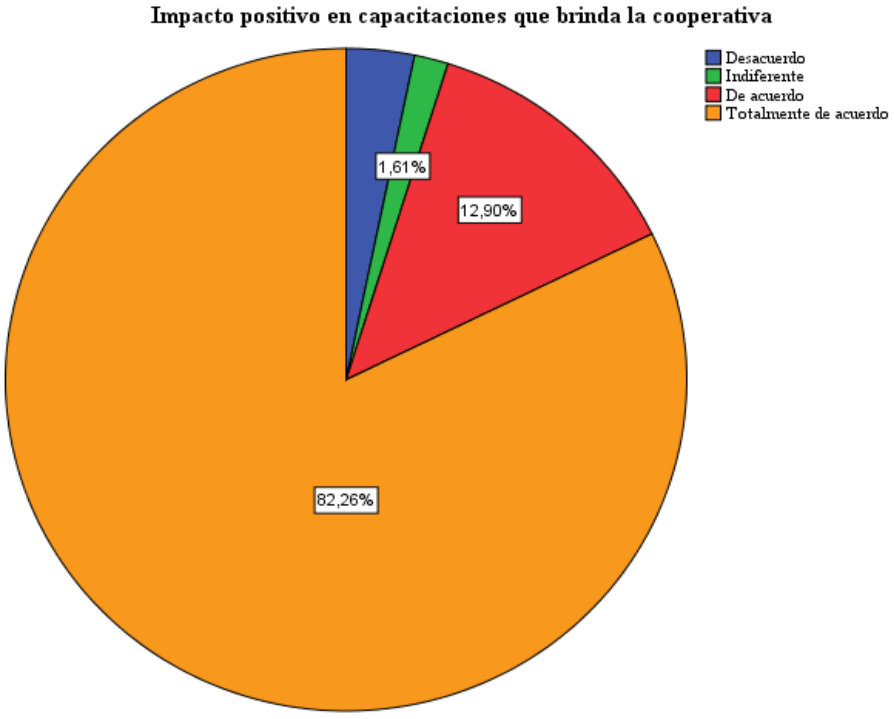
Impacto positivo en capacitaciones que brinda la cooperativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	Desacuerdo	2	3,2	3,2	4,8
	Indiferente	1	1,6	1,6	6,5
	De acuerdo	10	16,1	16,1	22,6
	Totalmente de acuerdo	48	77,4	77,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 21

Impacto positivo en capacitaciones que brinda la cooperativa



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa que corresponde el 100%, el 1,61% (1 personas) opta por la opción indiferente sobre las capacitaciones que brinda la cooperativa, al igual que un 3, 2 (2 personas) mencionan estar en desacuerdo con los aprendizajes que tiene por parte de la empresa; mientras que, un 12,90% expresan estar de acuerdo y la mayoría abrumadora, con un 82,26% (48 personas) indican que están totalmente de acuerdo. Es decir, las capacitaciones que brinda la cooperativa han logrado, de manera eficiente, que los programas de capacitación sean percibidos como altamente beneficioso y efectivo por la mayoría de los miembros, lo que subraya el éxito de sus iniciativas formativas

19. ¿Siente que la cooperativa fomenta su crecimiento personal?

Tabla 25

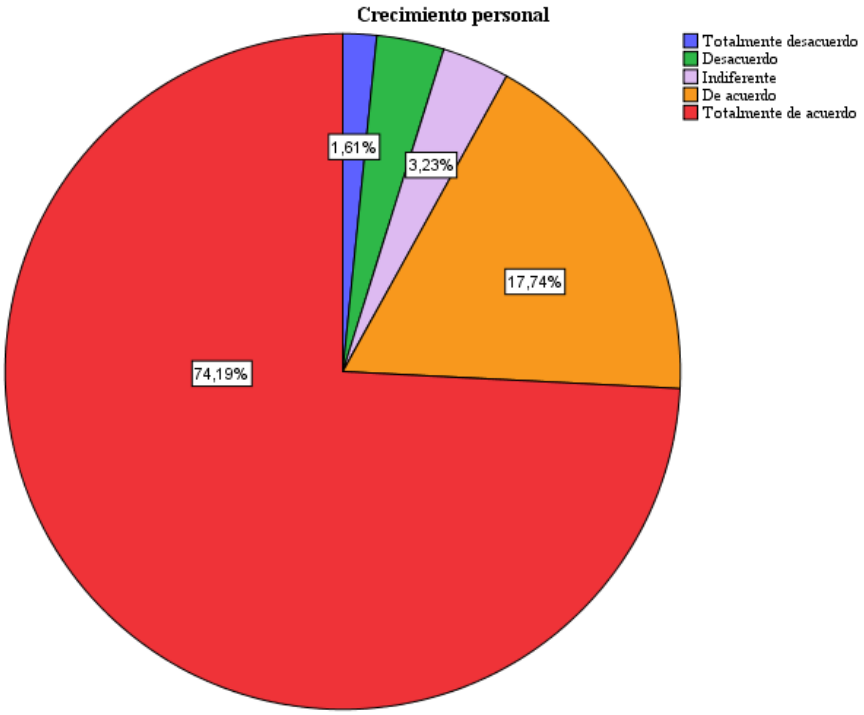
Crecimiento personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	Desacuerdo	2	3,2	3,2	4,8
	Indiferente	2	3,2	3,2	8,1
	De acuerdo	11	17,7	17,7	25,8
	Totalmente de acuerdo	46	74,2	74,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 22

Crecimiento personal



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa que corresponde al 100%, el 1,61% (1 persona) optan por la opción totalmente desacuerdo, lo que sugiere una minoría muy pequeña no percibe que fomenta un crecimiento personal, seguido de un 3,2% (2 persona) escogió la opción desacuerdo, seguido de un 3,2% (2 personas) se mantiene indiferente, indicando una posición neutral o falta de opción al respecto; por otro lado, un 17.74% (11 persona) mencionan que están de acuerdo, mientras que, de manera contundente, el 74,19% está totalmente de acuerdo. Por consiguiente, una mayoría tiene la perspectiva que la cooperativa fomenta su crecimiento personal y su desarrollo.

20. ¿Considera que los títulos o grados son importantes para ascender de puesto?

Tabla 26

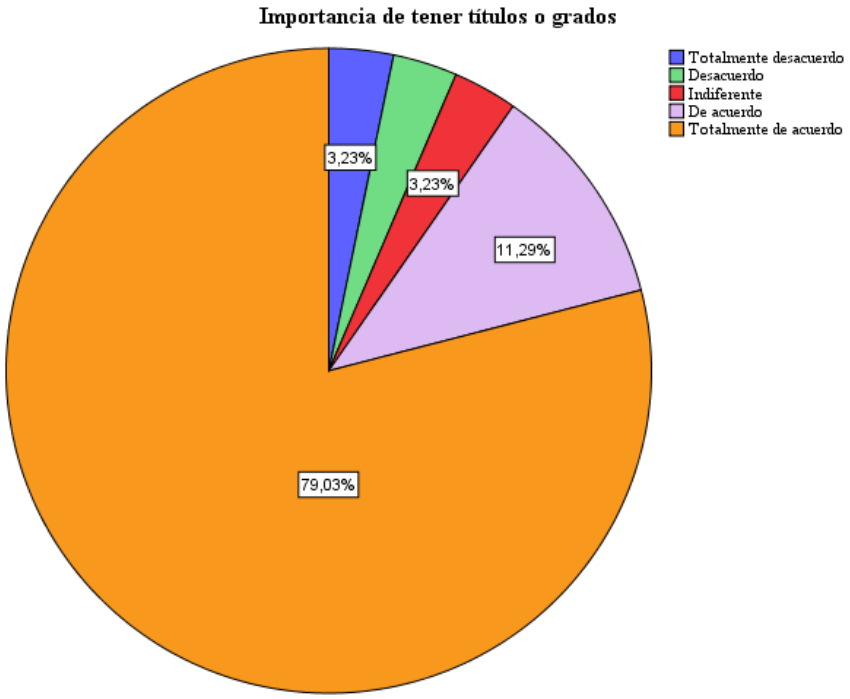
Importancia de tener títulos o grados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
	Desacuerdo	2	3,2	3,2	6,5
	Indiferente	2	3,2	3,2	9,7
	De acuerdo	7	11,3	11,3	21,0
	Totalmente de acuerdo	49	79,0	79,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota. Se muestra los resultados del análisis ejecutado por SPSS.

Figura 23

Importancia de tener títulos o grados



Nota. Se muestran los resultados del análisis ejecutado en SPSS.

Análisis e interpretación

Del total de los 62 empleados de la cooperativa que corresponde al 100%, el 3,23% (2 personas) opta por la opción totalmente desacuerdo en que un título o grado sea importante para ascender un cargo en la organización, el 3,2 (2 personas) escoge la opción desacuerdo en que un título sea importante; el otro 3,23% (2 personas) indica no considerar importancia a un título; mientras que 11,29% (7 personas) que dicen estar de acuerdo hacia una percepción positiva y el 79, 03% (49 personas) está totalmente de acuerdo. En base a ello, la mayoría de los empleados está de acuerdo y totalmente de acuerdo que es importante tener un título o grado para ascender a un puesto de trabajo dentro de la cooperativa.

3.2. Verificación de hipótesis

3.2.1. Prueba de normalidad

Se ejecuto la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk) para evaluar la normalidad de las dos variables de estudio planteado. Entregado la encuesta fue aplicada a 62 empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kisapincha, la muestra es pequeña y, por ende, se considera la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. La variable de Desempeño laboral tiene una importancia de 0,007 el cual es inferior al nivel de significancia que es aceptado 0,05; estos hallazgos de datos reafirman su no normalidad, mientras que la variable Motivación personal no cumple con el criterio de normalidad, ya que su valor de significancia es 0,000; es decir, es menor 0,05 y, por ende, se descarta los datos que no son paramétricos.

Tabla 27

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Total_Desempeñolaboral	,151	62	,001	,944	62	,007
Total_Motivación	,181	62	,000	,838	62	,000

Nota. Se presenta los resultados de la prueba de normalidad realizado en SPSS.

Por consiguiente, ninguna de las variables de Desempeño laboral y Motivación personal presenta valores de distribución normal, puesto que, se determinó aplicar la prueba de correlación no paramétrica para valorar la relación de ambas con el coeficiente Rho de Spearman.

3.2.2. Prueba de correlación

Tabla 28

Correlaciones

			Total_Motivación	Total_Desempeño laboral
Rho de Spearman	Total_Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,351**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	62	62
	Total_Desempeñolaboral	Coeficiente de correlación	,351**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	62	62

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

Nota. Se presentan los resultados de la prueba de correlación realizado en SPSS.

El análisis de correlación entre las dos variables de Motivación y Desempeño laboral mediante el coeficiente Rho de Spearman hubo un resultado 0,351 con un nivel de significancia 0,005, lo cual es inferior a 0,01. Este hallazgo, lo que indica una correlación positiva de fuerza baja a moderada entre las dos variables.

Por ende, se determina lo siguiente:

La motivación personal **SI** tiene una relación significativa con el desempeño laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito KISAPINCHA.

CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

El presente estudio se determinó el nivel de motivación personal y desempeño laboral de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito KISAPINCHA ejerce un papel importante en el ámbito laboral, su objetivo principal es conocer el nivel de motivación que permita a los colaboradores tener un mejor desempeño laboral en sus áreas de trabajo. Los colaboradores mencionan algunas falencias de estas prácticas. La motivación personal de los colaboradores muestra algunas diferencias en algunos de los procesos como, relaciones productivas, socialización de logros y objetivos, expresión de ideas dentro del equipo, crecimiento personal e importancia de tener títulos o grados.

La fundamentación teórica de las variables aplicadas en el estudio ha autorizado crear un cimiento firme para interpretar con claridad y profundidad la relación entre motivación persona y desempeño laboral. Mediante una compleja investigación bibliográfica realizada, que incluyo el análisis de artículos científicos, libros, revistas y otras fuentes académicas, fue factible establecer y definir de mejor manera las características, teorías, conceptos y teorías aplicables. Esta representación teórica permitió no solo mantener una metodología aplicada, si no que facilitó conseguir un marco conceptual que permitió conocer una mejor interpretación de los resultados.

El nivel de motivación personal de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito KISAPINCHA es de fuerza baja moderada. Mediante los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los 62 colaboradores de la cooperativa, existe una mayor colectividad que muestran estar totalmente de acuerdo y de acuerdo respecto a las preguntas de la variable de desempeño laboral. Teniendo en cuenta que la motivación presenta algunas deficiencias, los colaboradores mencionan estar satisfecho con su desempeño laboral que realizan en el trabajo. Este resultado obtenido manifiesta un desempeño laboral positivo que existe una comunicación clara y una relación productiva entre los compañeros de trabajo para el cumplimiento de metas, gestión de recursos de manera eficiente**,** también existe un esfuerzo constante para obtener proyectos de calidad, ideas innovadoras y se adaptan a nuevos procesos.

La correlación entre las variables de estudio aplicadas demostró que la variable independiente, motivación personal incide claramente en la variable dependiente, desempeño laboral de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito KISAPINCHA. Para conocer el resultado se obtuvo que realizar la prueba de correlación Coeficiente de Rho de Spearman con la ayuda de software de análisis estadístico SPSS, que se obtuvo un resultado 0,351; indicando que la correlación esta estadísticamente moderada, puesto que está en el rango $0.30 \leq |rxy| < 0.50$. Por ende, la motivación si repercute en el desempeño laboral de los colaboradores.

4.2 Recomendaciones

Se recomienda a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kisapincha, con relación a la motivación, el área de recursos humanos revise y rediseñe correctamente los programas de capacitaciones que brinden conocimiento para que estén actualizados, basados o alineados a las funciones, así mismo contengan destrezas blandas para crear una motivación intrínseca y desarrollen un liderazgo personal. Además, es importante dar a conocer a los colaboradores las políticas de la organización de manera clara el valor que es tener un título o grado para tener un ascenso profesional. Debido a que es necesario que cada colaborador tenga conocimiento del área que trabaja para que impacte positivamente el desempeño laboral, crecimiento personal mediante el conocimiento de las políticas de la empresa.

Es fundamental aumentar la investigación teórica sobre otros elementos que permitan conocer la motivación personal, desempeño laboral y principalmente el bienestar emocional, que contenga fuentes bibliográficas actualizadas y seguras. Con el propósito que los empleados tengan un impacto positivo en la motivación a través de la confianza para que puedan proponer nuevas ideas, tengan crecimiento personal y aprecien que son parte fundamental para cumplir los objetivos de la cooperativa.

Se propone desarrollar periódicamente una investigación a los empleados mediante programas de motivación adaptados al clima organizacional, necesidades y preferencias específicas, utilizando encuestas que permitan identificar factores motivacionales importantes, conjuntamente efectuar un método de reconocimientos o recompensas que valoren sus logros o metas que realizan en su ámbito laboral, incluyendo recompensas, reconocimientos públicos, oportunidades de crecimiento,

eventos de reconocimientos, implementar programas de recompensas, para así, fortalecer la comunicación, motivación y mantener el desempeño laboral.

MATERIALES DE REFERENCIA

4.3 Referencia Bibliográfica

Achote, M. M., Tunja, D. T., & Montero, Y. (2022). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Talento Humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC). *Investigación, Tecnología e Innovación*, *14*(15), 32–57. https://portal.amelica.org/ameli/journal/593/5933292006/5933292006.pdf

Acosta, C., Vega, E. O., & Acosta, C. (2023). Factores del Bienestar Relacionados con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de una IPS del Caribe. *Revista CIES*, *14*(2), 7–25. http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/475

Angarita, R. (2024). *Muestreo estadístico: métodos básicos.* Cali: Universidad del Valle. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=t3YiEQAAQBAJ&pg=PT46&dq=poblacion+y+muestra&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjK0cH3rKSMAxXpQjABHQQONFQQ6AF6BAgJEAM#v=onepage&q=poblacion%20y%20muestra&f=false.

Arias, F. (2012). *El proyecto de la investigación. Introducción a la metodología científica* (sexta ed.). Caracas: Episteme. Obtenido de https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf.

Brown, F. (2020). *Principios de la medición en psicología y educación.* Manual Moderno México: México.

Arraya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista Ciencias Sociales*, *142*(4), 45–61.

Camargo, F., Angarita, J., & Najar, O. (2023). *Sistematización de conceptos de marketing con realidad aumentada.* Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=69jDEAAAQBAJ&pg=PA87&dq=mu

estra+y+poblacion+en+la+administracion+de+empresas&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjCnbimzqWMAxXTfjABHcvCPZUQ6AF6BAgLEAM#v=onepage&q=muestra%20y%20poblacion%20en%20la%20admin

Cravino, A. (2021). *Investigación y tesis en disciplinas proyectales:.* Buenos Aires: Diseño Editorial. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=s39EEAAAQBAJ&pg=PA127&dq=investigacion+descriptiva&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwiJ8I6P1NiMAxXuQjABHcjqGaAQ6AF6BAgMEAM#v=onepage&q=investigacion%20descriptiva&f=false

Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *140*(4), 980–1008. https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2017/06/2014_Cerasoli_Intrinsic.pdf.

Chamaidán-Calle, C. K., Alvarez-Gavilanes, J. E., & Journal of Scientific Research, Mqri. (2022). La motivación factor clave en el desempeño laboral de funcionarios públicos descentralizados. *MQRInvestigar*, *6*(3), 823–844. https://doi.org/10.56048/mqr20225.6.3.2022.823-844

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A de C.V.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A de C.V.

Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.

Davis, K., & Newstrom, J. (2013). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Pretince-Hall Hispanoamericana.

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4*, 19–43.

https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108.

De la Rosa, M. (2024). *Consultoría en organización empresarial.* México: Editorial Fontamara, S.A. de C.V. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=ZnI_EQAAQBAJ&pg=PA77&dq=que+es+encuesta++empresarial&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwj2t4eO3qWMAxU-TDABHYY0NYEQ6AF6BAgNEAM#v=onepage&q=que%20es%20encuesta%20%20empresarial&f=false

Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Evergreen, S. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, *7*(1), 1–12. https://link.springer.com/article/10.1186/s43093-021-00077-6.

Galeano, M. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa.* Fondo editorial Universidad Eafit. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=Xkb78OSRMI8C&newbks=1&newbks_redir=0&source=gbs_navlinks_s.

Garcia, L., Martínez, L., Cerón, M., & Molina, H. (2022). Validez y confiabilidad de un instrumento que permite detectar una revista. *Tepexi, 9*(18), 1-6. Obtenido de file:///C:/Users/HPusuario/Downloads/8744-Manuscrito-52907-1-10-20220525.pdf

González, M. (2020). *Influencia del diseño del espacio de aprendizaje en la motivación e inclusión socioeducativa de los estudiantes universitarios: Una mirada desde la expresión plástica y su didáctica.* Universidad Almería. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=6aH-DwAAQBAJ&pg=PA297&dq=definiciones+de+Confiabilidad+del+instrumento+(Alfa+de+Cronbach)&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjipvD-8rWMAxUxSDABHeA0OVYQ6AF6BAgKEAM#v=onepage&q=definiciones%20de%20Confiabilidad

González, W. de J., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, *51*, 186–216. http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n51/2145-941X-pege-51-54.pdf.

Guerra, M. de los Á., González, J. M., & Villafán, K. B. (2023). Análisis del desempeño y la participación laboral de los empleados en el proceso productivo de una planta recicladora de pet de la ciudad de Morelia, Michoacán. *Inceptum*, *11*(20), 27–45. https://www.researchgate.net/publication/370144265_Analisis_del_desempeno_y_la_participacion_laboral_de_los_empleados_en_el_proceso_productivo_de_una_planta_recicladora_de_pet_de_la_ciudad_de_Morelia_Michoacan.

Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación.* Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. Obtenido de https://doi.org/10.35622/inudi.b.073

Hosie, P., & Nankervis, A. (2016). A multidimensional measure of managers' contextual and task performance. *Personnel Review*, *45*(2), 419–447. https://doi.org/10.1108/PR-02-2014-0038

Howard, J. L., Gagné, M., & Bureau, J. S. (2014). Testing a Continuum Structure of Self-Determined Motivation: A Meta-Analysis. *Psychological bulletin*, *12*, 1–66. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/97249207/268067-libre.pdf?1673632047=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTesting_a_Continuum_Structure_of_Self_De.pdf&Expires=1743650434&Signature=NAAWRab8d~~M6zAH4~ykKiVhfISQtlXCxfnM-KRfnbXwr1MemdwGVWf

Huerta Zuñiga, X. V. (2023). *La Motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución de Educación Superior de Lima, con enfoque global, 2023, Universidad Ricardo Palma.* Repositorio digital, Lima. doi:https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0f95c8bf-8204-40ce-8a65-b64de388eb88/content

Isea, J. (2024). Enfoque cualitativo y cuantitativo para abordar la realidad. *Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación, X*(2), 1-2. Obtenido de

https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/METANOIA/article/view/3629/4152

Jiménez, A., & Cheverría, S. (2021). Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. *Horizonte de Enfermería*, *32*(2). https://revistaingenieriaconstruccion.uc.cl/index.php/RHE/article/view/27709

Kalogiannidis, S. (2021). Impact of Employee Motivation on Organizational Performance. a Scoping Review Paper for Public Sector. *Strategic Journal of Business & Change Management*, *8*(3). https://strategicjournals.com/index.php/journal/article/download/2064/1980

Kumari, K., Ali, S. B., Khan, N., & Abbas, J. (2021). Examining the Role of Motivation and Reward in Employees ' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction : An Empirical Evidence. *International Journal of Organizational Leadership*, *10*, 401–420. https://ijol.cikd.ca/article_60606_c6180c04e3edef7ffc81d5ebaf5b7dbc.pdf

Lira, C. M. (2022). Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. *Más Vita*, *4*(4), 206–2016. https://www.acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483/1215

López, V. (05 de julio de 2024). *La motivación laboral disminuye en la región.* Obtenido de Expreso: https://www.expreso.ec/actualidad/economia/motivacion-laboral-disminuye-region-205806.html

Macías García, E., & Vanga Arvelo, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, *26*(94), 548–567. https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757/38057

Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, *29*, 18. https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf

Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Revista*

Ciencia UAT, *13*(1), 95–107. https://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v13n1/2007-7858-cuat-13-01-95.pdf

Martínez González, J. A. (2015). Una investigación sobre la motivación laboral en el sector turístico: Implicaciones para la dirección de la empresa. *Revista Turismo y Desarrollo Local TURYDES*, *8*(18), 1–17. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8068903.pdf

Menacho, I., Flores, F., Palacios, J., Trujillo, B., Carlos, I., & Godoy, Y. (2023). *Epistemología y metodología científica.* Lima: Fondo Editorial La Cantuta. Obtenido de https://fondoeditorial.une.edu.pe/index.php/lacantuta/catalog/download/12/13/13?inline=1

Merito-Soto, C. (2023). Coeficientes V de Aiken: diferencias en los juicios de validez de contenido. *HSalud: Revista en Ciencias del Movimiento Humano y Salud, 20(1)*, 1-10. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/pdf/mhs/v20n1/1659-097X-mhs-20-01-23.pdf

Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (Décimo pri). Pearson Educación. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25735w/Administracion%2520de%2520Recursos%2520Humanos%25201-comprimido.pdf

Panduro, C., & Casas, E. R. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. *Sathiri*, *17*(1), 34–44. https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/view/1101/2725

Peréz, S. (2024). *La Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Cooperativa Ambato [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Cotopaxi].* Repositorio Institucional, Latacunga. Obtenido de https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/f05effb0-651b-4ede-8455-cb7fdfe80c20/content

Prieto, J. (2023). *Investigación de mercados.* Bogotá: Ecoe Ediciones. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=tQpZEAAAQBAJ&pg=PA93&dq=qu

%C3%A9+es+un+cuestionario+y+c%C3%B3mo+se+hace&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjI2qemhqaMAxXmRjABHXEcDv4Q6AF6BAgGEAM#v=onepage&q=qu%C3%A9%20es%20un%20cuestionario%20y%20c%C3%B

Primicias, R. (08 de mayo de 2024). *Ecuador: El 50% de los trabajadores pensó en renunciar por la mala relación con su jefe.* Obtenido de Primicias: https://www.primicias.ec/noticias/economia/trabajadores-ecuador-renuncia-jefes-estudio/

Ponce-Ponce, L. E., & Gómez-García, S. L. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Revista Científica Ciencias económicas y empresariales Artículo de investigación*, *Vol. 7*, *nú*, 1129–1154. https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851/3754

Publicado en la agenda del socio. (03 de julio de 2024). *¿Cómo combatir la desmotivación laboral?* Obtenido de CÁMARA DE COMERCIO DE QUITO: https://ccq.ec/como-combatir-la-desmotivacion-laboral/

Reyes, E. (2022). *Metodologia de la Investigacion Cientifica.* Page Publishing Inc. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=SmdxEAAAQBAJ&pg=PT90&dq=que+es+investigacion+de+campo&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwijwc6X5KOMAxXPTTABHVvEPIMQ6AF6BAgLEAM#v=onepage&q=que%20es%20investigacion%20de%20campo&f=false

Robbins, S. (2010). *Comportamiento Organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones* (Octava). Prentice-Hall Hispanoamericana.

Robbins, S. (2014). *Administración*. Prentice May Hispanoamericana.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Naucalpán de Juárez: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Robbins, S., Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo*. Pearson Educación.

Rodríguez, O., & Ramón, S. (2023). *Competencia docente del profesorado de educación física para la inclusión del alumnado con discapacidad visual.* Wanceulen. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=eEi9EAAAQBAJ&pg=PA70&dq=definici%C3%B3n+Validez+por+V+de+Aiken&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwi9p_PRsbWMAxUMRzABHcsILFYQ6AF6BAgHEAM#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20Validez%20por%20V%20de%20Aiken&f=fals

Ruano, C. (2023). *Diseño de Productos y servicios turísticos locales. HOTI0108.* IC Editorial. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=ji6uEAAAQBAJ&pg=PT94&dq=concepto+de+encuesta+y+cuestionario+para+realizar+a+una+empresa&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwiYjuq2-KWMAxUNmIQIHUFLAvA4FBDoAXoECAsQAw#v=onepage&q=concepto%20de%20encuesta%20

Ruiz, S., Aguilar, C. M., Olivas, H., Flores, P., & Cueto, R. E. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *5*(3), 3805–3823. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564

Sánchez, G., & Dauahare, M. (2023). *Tesis y otras modalidad de titulación: Estrategias metadológicas.* México: UNAM, Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=wXS4EAAAQBAJ&pg=PT20&dq=investigaci%C3%B3n+bibliogr%C3%A1fica+y+documental&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwiNhI2avqOMAxViRTABHdcNAvYQ6AF6BAgKEAM#v=onepage&q=investigaci%C3%B3n%20bibliogr%C3%A1fica%20y

Sergueyevna, N., & Mosher, E. L. (2013). Teorias motivacionales desde la perspectiva de comportamiento del consumidor. *Negotium*, *9*(26), 5–18.

https://www.redalyc.org/pdf/782/78228464001.pdf

Sugey, T. P. (2023). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric Sac-Tuman,2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán].* Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10832/Tapia%20Preciado%20Raquel%20Suge.pdf?sequence=1

Sumba, R., & Moreno, P. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista cientifica Dominio de las ciencias*, *8*(1), 234–261. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360

Toursinov, A. (2023). *Principios de la metodología de la investigación y redacción de tesis en las ciencias sociales.* Guatemala: Editorial Episteme. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=A333EAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Torres-Flores, W. (2022). Motivación y desempeño laboral en la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto. *Unaaaciencia-Perú*, *1*(2), e24. https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i2.24

Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (2022). *La investigación descriptiva con enfoque cualitativo de educación.* Lima: Pontifica Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://repositorio.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/20d5ac9a-57bf-42e9-966e-73c5aabbbf95/content

Vírseda, V., González, J., Parra, F., & Beltrán, M. (2019). *Métodos de Data Science aplicados a la Economía y a la Dirección y Administración de Empresas.* Madrid: Editorial Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=rCi6DwAAQBAJ&pg=PT12&dq=concepto+de+poblacion+y+muestra+segun+la+administraci%C3%B3n&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&ovdme=1&sa=X&ved=2ahUKEwjA15OIwqSMAxWoSDABHa2jFiQQ6AF6BAgKEAM#v=onepage&q&f

Zapata, Á., & Lombana, J. (2023). *Guía práctica para elaborar proyectos de investigación aplicada en administración, gerencia y negocios.* Bogotá, Colombia: Universidad del Norte. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=WA7eEAAAQBAJ&pg=PA49&dq=po

Zurita, J., Llerena, E. A., Guerrero, C. A., & Fierro, S. (2023). Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional. *Dominio de las ciencias*, *9*(4), 106–131.

4.4. Anexos

ANEXO A

Matriz de operacionalización de Variable Independiente

Variable	Concepto	Dimensiones	Subdimensiones	Preguntas (Ítems)	Respuesta	Técnica e Instrumento
Motivación personal	Según los autores Recuento et. al (2022) indican que, la motivación se deriva de "motivo", es actitud que costa de un carácter interno de una persona y transmite un aspecto positivo,	Motivación Intrínseca	Reconocimiento	1.- ¿Considera que sus logros obtenidos, es reconocido por la cooperativa? 2.- ¿Considera que es importante para usted recibir un reconocimiento laboral?	Escala de Likert: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indiferente 4: De acuerdo	Encuesta
			Autonomía	3.- ¿La cooperativa le brinda la libertad para tomar decisiones en su trabajo? 4.- ¿Considera que tiene la autonomía necesaria para		

	también desempeña los sentidos del ser humano para lograr mayores conocimientos. De manera conjunta con los aprendizajes, percepciones, actitudes y personalidad, por el cual se define como motivación intrínseca (surge de manera interna para conseguir una satisfacción que deseaba) y			realizar sus tareas de manera independiente? 5.- ¿Considera usted que puede proponer nuevas ideas dentro del equipo de su lugar de trabajo?	5: Totalmente de acuerdo	
		Motivación Extrínseca	Incentivos económicos	6.- ¿Cree que los incentivos económicos motivan a desempeñar mejor su labor?		
			Ambiente laboral	7.- ¿Las condiciones laborales son adecuadas para realizar un mejor desempeño en su lugar de trabajo?		
		Motivación autónoma y controlada	Capacitación y aprendizaje	8.- ¿Las capacitaciones que ofrece la cooperativa impactan positivamente en tu desempeño laboral?		

	extrínseca (surge de factores externos que lo hace por obligación, necesidad, evitar castigos).		Crecimiento personal	9.- ¿Siente que la cooperativa fomenta su crecimiento personal? 10.- ¿Considera que los títulos o grados son importantes para ascender de puesto?		

ANEXO B

Matriz de operacionalización de Variable Dependiente

Variable	Concepto de variable	Dimensiones	Subdimensiones	Preguntas	Respuestas	Técnica e Instrumento
Desempeño Laboral	Según el autor (Chucón, 2023) define el desempeño laboral como un conjunto de actividades que realiza un trabajador, pero las organizaciones y los usuarios exigen un buen desempeño para lograr satisfacer las necesidades de la entidad.	Eficacia y eficiencia	Calidad de trabajo y logro de objetivos	11.- ¿Generalmente cumple con las metas asignadas a su cargo, dentro del tiempo establecido? 12.- ¿Gestiona o utiliza los recursos económicos y materiales de manera eficiente y puntual para obtener un máximo rendimiento? 13.- ¿Considera que se esfuerza constantemente para garantizar que los proyectos bajo su responsabilidad	Escala de Likert 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indiferente 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Técnica: Encuesta

				cumplan con los estándares de calidad establecidos?		
		Habilidades	Adaptabilidad, Asistencia y puntualidad, responsabilidad, liderazgo.	14.- ¿Dentro de la empresa considera que propone ideas innovadoras y enfoques diferentes en los trabajos que realiza? 15.- ¿Desarrolla usted alternativas prácticas y efectivas para resolver problemas que surgen en el transcurso de su labor profesional? 16.- ¿Considera que tiene la capacidad para liderar equipos de trabajo y guiarlos hacia un logro de los objetivos de la cooperativa?		

				17.- ¿Demuestra usted rapidez para adaptarse e incorporar los nuevos procesos dentro de la cooperativa?		
		Comunicación	Comunicación interna	18.- ¿Comunica de manera clara y exacta sus ideas y puntos de vista? 19.- ¿Establece y mantiene relaciones productivas que favorezcan a la cooperativa? 20.- ¿Socializa sus logros y objetivos que desarrolla dentro de organización?		

ANEXO C

Encuesta

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

CARRERA DE ADMNITRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA

Objetivo: Recolectar información sobre la motivación personal y desempeño laboral de los empleados de Cooperativa de Ahorro y Crédito KISAPINCHA.

Dirigido a los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito KISAPINCHA.

Instrucciones:

- Marque con una "X" en el casillero la información que se solicita.
- Sus respuestas se mantendrán de forma anónima, por lo cual se solicita que responda con honestidad cada pregunta.
- Para cada pregunta se utiliza una escala de Likert del 1 al 5, donde:

Totalmente en desacuerdo	**En desacuerdo**	**Indiferente**	**De acuerdo**	**Totalmente de acuerdo**
1	2	3	4	5

Información personal:

Género

a) Masculino

b) Femenino

c) Otro

Edad

a) De 18 a 24 años

b) De 25 a 31 años

c) De 32 a 38 años

d) De 39 a 45 años

e) Mas de 46 años

Nivel de instrucción:

a) Educación secundaria

b) Tecnológico

c) Educación superior

d) Posgrado

Variable Dependiente Motivación Personal

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Considera que sus logros obtenidos, es reconocido por la cooperativa?					
2	¿Considera que es importante para usted recibir un reconocimiento laboral?					
3	¿La cooperativa le brinda la libertad para tomar decisiones en su trabajo?					
4	¿Considera que tiene la autonomía necesaria para realizar sus tareas de manera independiente?					
5	¿Considera usted que puede proponer nuevas ideas dentro del equipo de su lugar de trabajo?					
6	¿Cree que los incentivos económicos motivan a desempeñar mejor su labor?					

7	¿Las condiciones laborales son adecuadas para realizar un mejor desempeño en su lugar de trabajo?					
8	¿Las capacitaciones que ofrece la cooperativa impactan positivamente en tu desempeño laboral?					
9	¿Siente que la cooperativa fomenta su crecimiento personal?					
10	¿Considera que los títulos o grados son importantes para ascender de puesto?					

Variable Independiente Desempeño Laboral

N°	**Preguntas**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11	¿Generalmente cumple con las metas asignadas a su cargo, dentro del tiempo establecido?					
12	¿Gestiona o utiliza los recursos económicos y materiales de manera eficiente y puntual para obtener un máximo rendimiento?					
13	¿Considera que se esfuerza constantemente para garantizar que los proyectos bajo su responsabilidad cumplan con los estándares de calidad establecidos?					
14	¿Dentro de la empresa considera que propone ideas innovadoras y enfoques diferentes en los trabajos que realiza?					
15	¿Desarrolla usted alternativas prácticas y efectivas para resolver problemas que surgen en el transcurso de su labor profesional?					

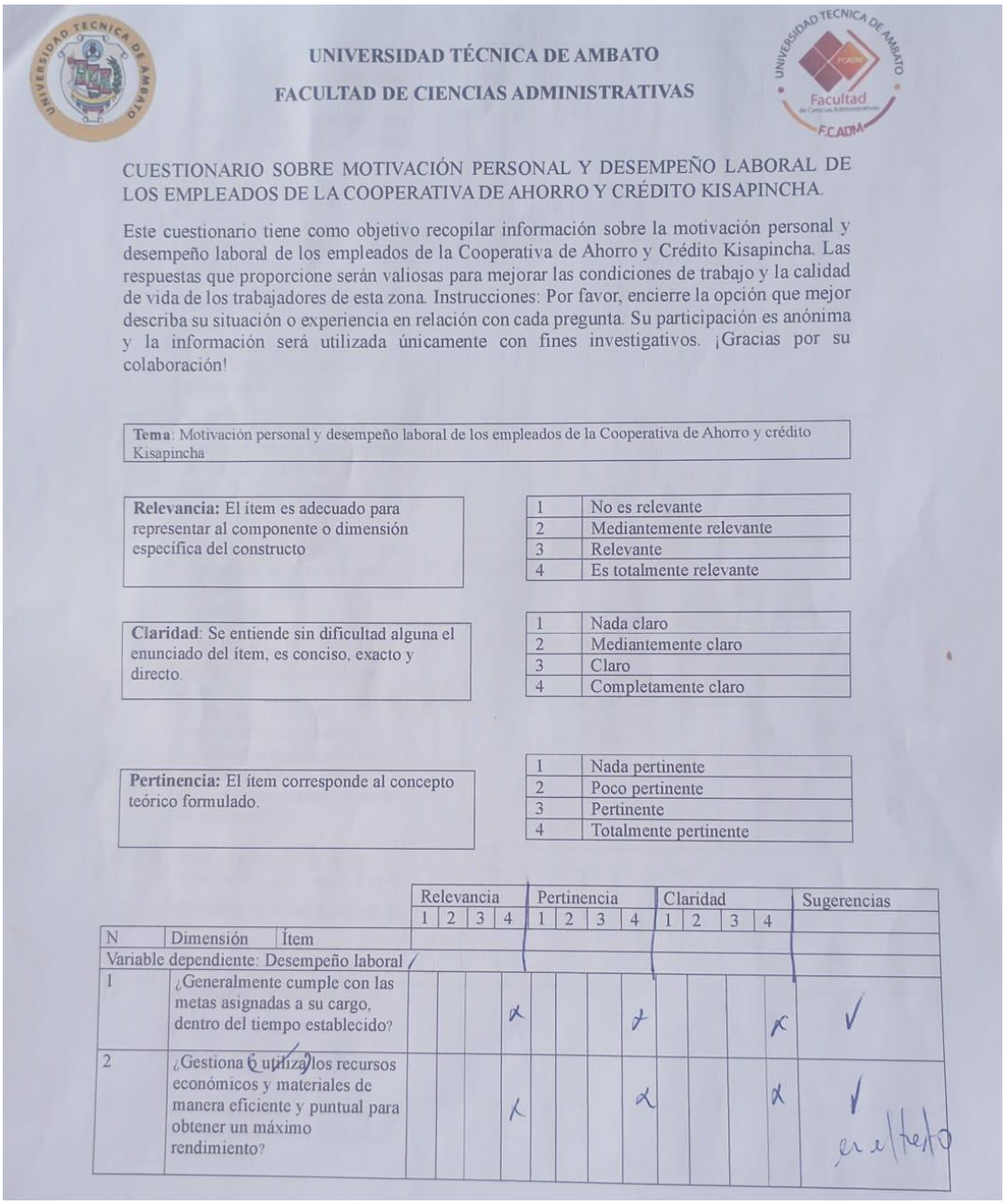
16	¿Considera que tiene la capacidad para liderar equipos de trabajo y guiarlos hacia un logro de los objetivos de la cooperativa?					
17	¿Demuestra usted rapidez para adaptarse e incorporar los nuevos procesos dentro de la cooperativa?					
18	¿Comunica de manera clara y exacta sus ideas y puntos de vista?					
19	¿Establece y mantiene relaciones productivas que favorezcan a la cooperativa?					
20	¿Socializa sus logros y objetivos que desarrolla dentro de organización?					

Gracias por su colaboración.

ANEXO D

Validación por expertos o jueces

Juez 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

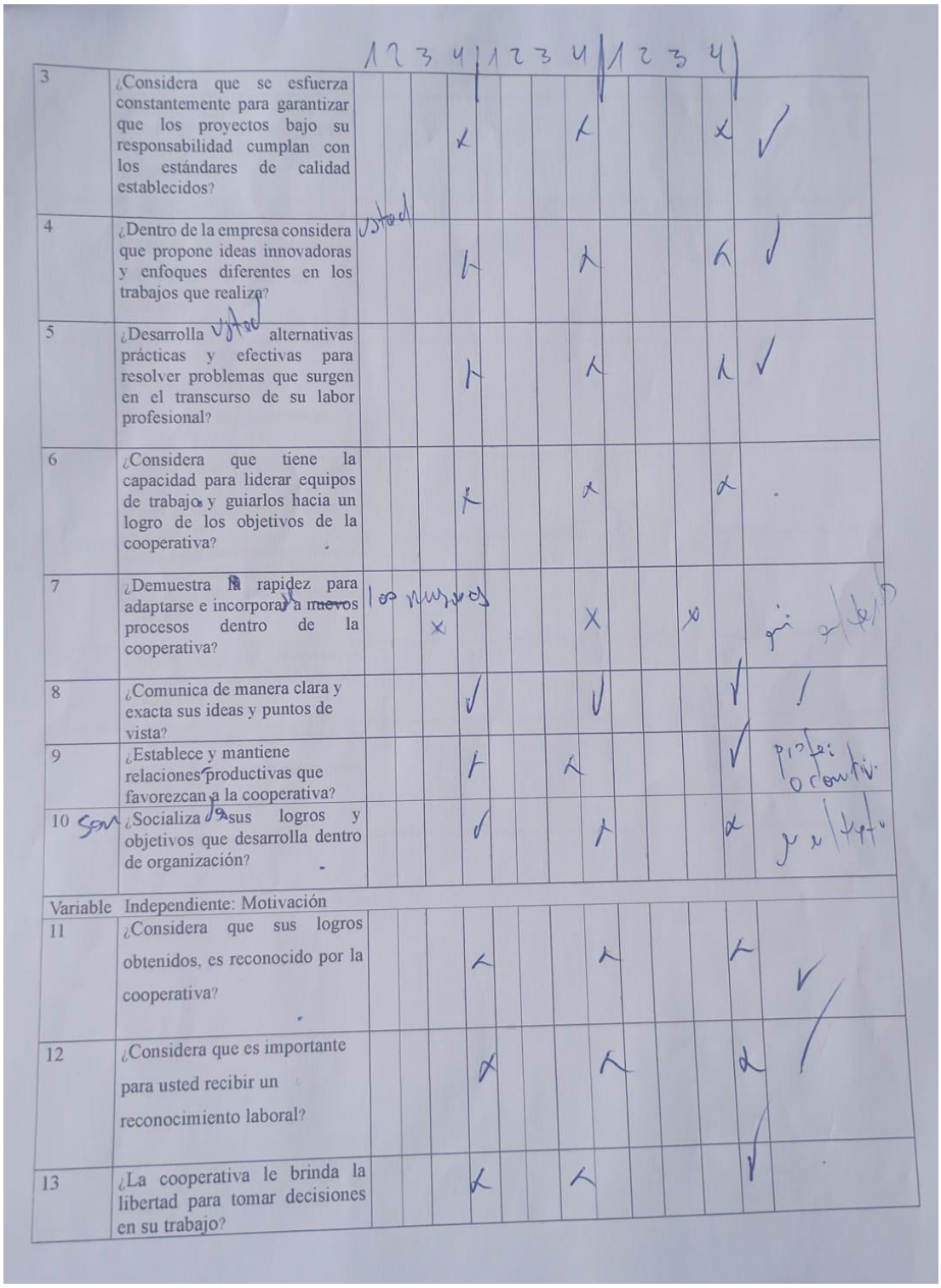
CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO KISAPINCHA.

Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la motivación personal y desempeño laboral de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kisapincha. Las respuestas que proporcione serán valiosas para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores de esta zona. Instrucciones: Por favor, encierre la opción que mejor describa su situación o experiencia en relación con cada pregunta. Su participación es anónima y la información será utilizada únicamente con fines investigativos. ¡Gracias por su colaboración!

Tema: Motivación personal y desempeño laboral de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y crédito Kisapincha

Relevancia: El ítem es adecuado para representar al componente o dimensión específica del constructo	1 No es relevante 2 Mediantemente relevante 3 Relevante 4 Es totalmente relevante
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.	1 Nada claro 2 Mediantemente claro 3 Claro 4 Completamente claro
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	1 Nada pertinente 2 Poco pertinente 3 Pertinente 4 Totalmente pertinente

N	Dimensión	Ítem	Relevancia 1	2	3	4	Pertinencia 1	2	3	4	Claridad 1	2	3	4	Sugerencias
Variable dependiente: Desempeño laboral															
1		¿Generalmente cumple con las metas asignadas a su cargo, dentro del tiempo establecido?				x				x				x	✓
2		¿Gestiona y utiliza los recursos económicos y materiales de manera eficiente y puntual para obtener un máximo rendimiento?				x				x				x	✓



		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
3	¿Considera que se esfuerza constantemente para garantizar que los proyectos bajo su responsabilidad cumplan con los estándares de calidad establecidos?				x				x				x	✓
4	¿Dentro de la empresa considera que propone ideas innovadoras y enfoques diferentes en los trabajos que realiza?				x				x				x	✓
5	¿Desarrolla alternativas prácticas y efectivas para resolver problemas que surgen en el transcurso de su labor profesional?				x				x				x	✓
6	¿Considera que tiene la capacidad para liderar equipos de trabajo y guiarlos hacia un logro de los objetivos de la cooperativa?				x				x				x	
7	¿Demuestra la rapidez para adaptarse e incorporarse a nuevos procesos dentro de la cooperativa?			x					X		x			
8	¿Comunica de manera clara y exacta sus ideas y puntos de vista?				✓				✓				✓	✓
9	¿Establece y mantiene relaciones productivas que favorezcan a la cooperativa?				x			x					✓	
10	¿Socializa sus logros y objetivos que desarrolla dentro de organización?				✓				x				x	
Variable	Independiente: Motivación													
11	¿Considera que sus logros obtenidos, es reconocido por la cooperativa?				x				x				x	✓
12	¿Considera que es importante para usted recibir un reconocimiento laboral?				x				x				x	✓
13	¿La cooperativa le brinda la libertad para tomar decisiones en su trabajo?				x			x					✓	

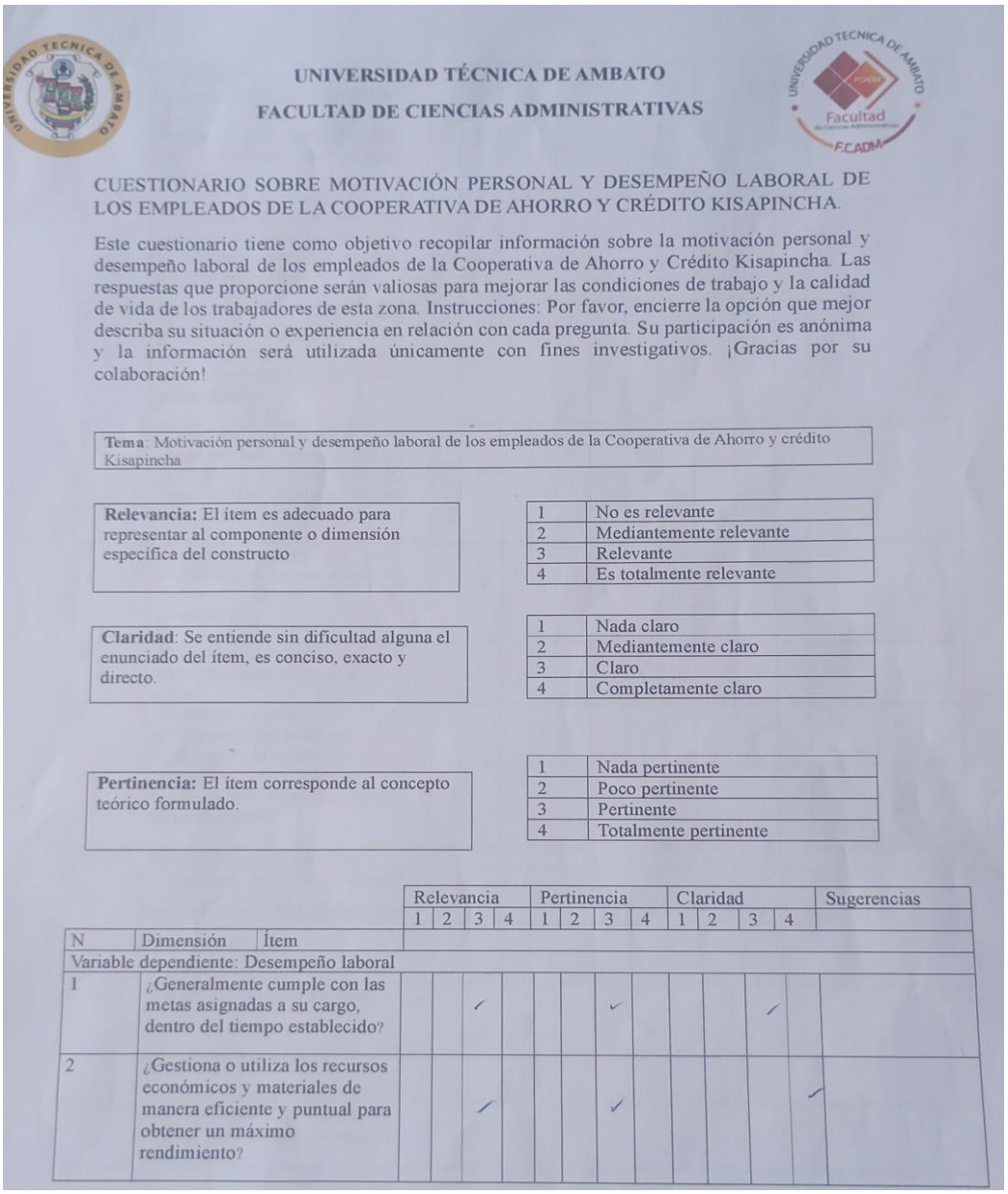
		1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
14	¿Considera que tiene la autonomía necesaria para realizar sus tareas de manera independiente?	x	1	x	✓
15	¿Considera usted que puede proponer nuevas ideas dentro del equipo de su lugar de trabajo?	2	2	2	✓
16	¿Cree que los incentivos económicos motivan a desempeñar mejor su labor?	2	1	2	✓
17	¿Las condiciones laborales son adecuadas para realizar un mejor desempeño en su lugar de trabajo?	✓	✓	✓	
18	¿Las capacitaciones que ofrece la cooperativa impactan (positivamente) en tu desempeño laboral??	✓	✓	✓	
19	¿Siente que la cooperativa fomenta su crecimiento personal??	✓	✓	✓	✓
20	¿Considera que los títulos o grados son importantes para ascender de puesto?	✓	✓	✓	✓

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	Ing. Arturo Montenegro R
Profesión:	Ing. Comercial
Lugar de trabajo:	UTA
Cargo que desempeña:	Docente
Lugar y fecha de validación:	Sabado 9/04/2025
E-mail:	af.montenegro@uta.edu.ec
Teléfono o celular	0984143999
Firma:	

¡Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario!

Juez 2



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

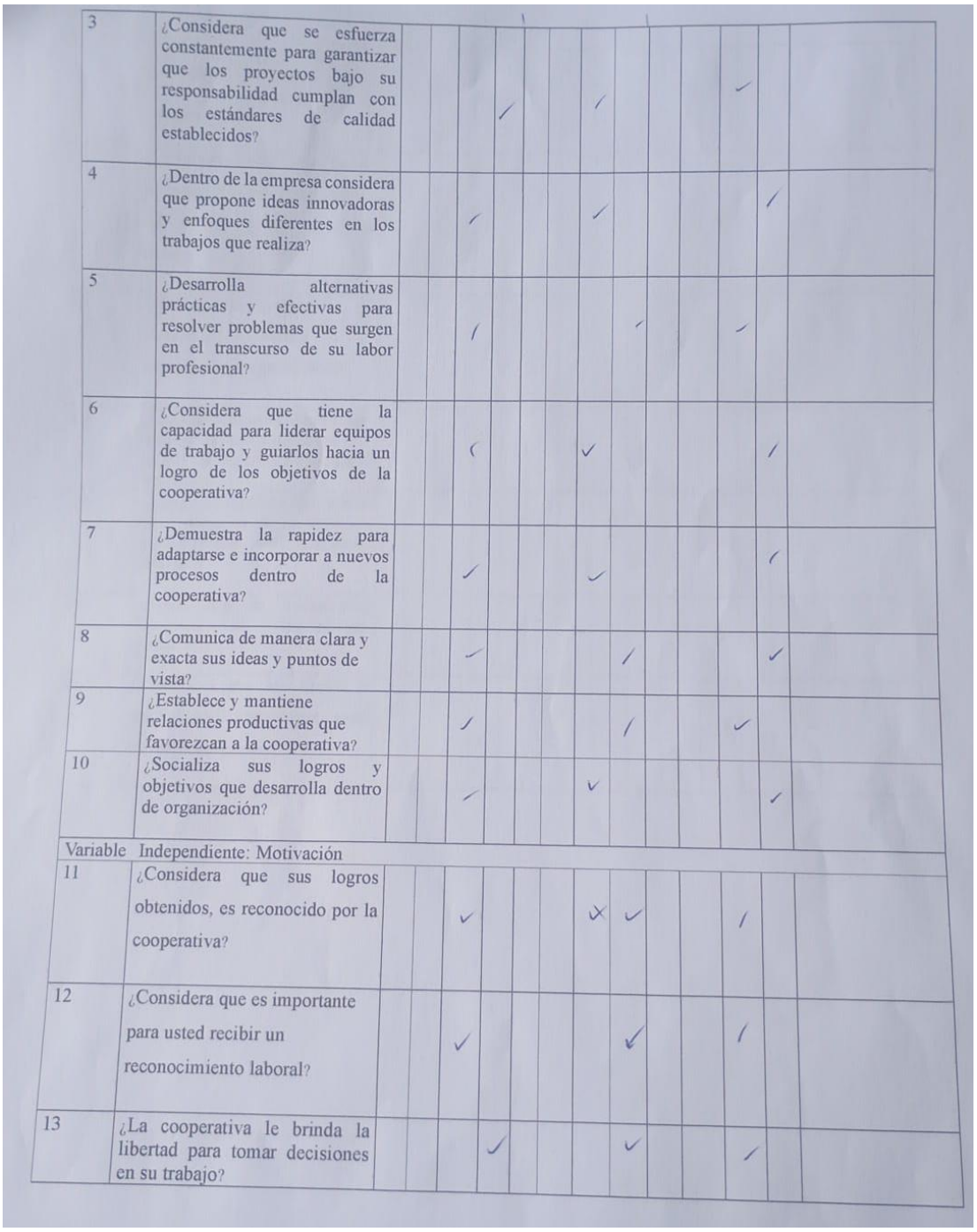
CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO KISAPINCHA.

Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la motivación personal y desempeño laboral de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kisapincha. Las respuestas que proporcione serán valiosas para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores de esta zona. Instrucciones: Por favor, encierre la opción que mejor describa su situación o experiencia en relación con cada pregunta. Su participación es anónima y la información será utilizada únicamente con fines investigativos. ¡Gracias por su colaboración!

Tema: Motivación personal y desempeño laboral de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y crédito Kisapincha

Relevancia: El ítem es adecuado para representar al componente o dimensión específica del constructo	1 No es relevante 2 Mediantemente relevante 3 Relevante 4 Es totalmente relevante
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.	1 Nada claro 2 Mediantemente claro 3 Claro 4 Completamente claro
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	1 Nada pertinente 2 Poco pertinente 3 Pertinente 4 Totalmente pertinente

			Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
N	Dimensión	Ítem													
Variable dependiente: Desempeño laboral															
1		¿Generalmente cumple con las metas asignadas a su cargo, dentro del tiempo establecido?			✓				✓				✓		
2		¿Gestiona o utiliza los recursos económicos y materiales de manera eficiente y puntual para obtener un máximo rendimiento?			✓				✓					✓	



3	¿Considera que se esfuerza constantemente para garantizar que los proyectos bajo su responsabilidad cumplan con los estándares de calidad establecidos?				✓			✓				✓			
4	¿Dentro de la empresa considera que propone ideas innovadoras y enfoques diferentes en los trabajos que realiza?			✓				✓					✓		
5	¿Desarrolla alternativas prácticas y efectivas para resolver problemas que surgen en el transcurso de su labor profesional?			✓					✓			✓			
6	¿Considera que tiene la capacidad para liderar equipos de trabajo y guiarlos hacia un logro de los objetivos de la cooperativa?			✓				✓					✓		
7	¿Demuestra la rapidez para adaptarse e incorporar a nuevos procesos dentro de la cooperativa?			✓				✓					✓		
8	¿Comunica de manera clara y exacta sus ideas y puntos de vista?			✓					✓				✓		
9	¿Establece y mantiene relaciones productivas que favorezcan a la cooperativa?			✓					✓			✓			
10	¿Socializa sus logros y objetivos que desarrolla dentro de organización?			✓				✓					✓		
Variable Independiente: Motivación															
11	¿Considera que sus logros obtenidos, es reconocido por la cooperativa?			✓				✓	✓			✓			
12	¿Considera que es importante para usted recibir un reconocimiento laboral?			✓					✓			✓			
13	¿La cooperativa le brinda la libertad para tomar decisiones en su trabajo?				✓				✓			✓			

14	¿Considera que tiene la autonomía necesaria para realizar sus tareas de manera independiente?				✓			✓				✓			
15	¿Considera usted que puede proponer nuevas ideas dentro del equipo de su lugar de trabajo?			✓				✓				✓			
16	¿Cree que los incentivos económicos motivan a desempeñar mejor su labor?				✓			✓				✓			
17	¿Las condiciones laborales son adecuadas para realizar un mejor desempeño en su lugar de trabajo?				✓			✓				✓			
18	¿Las capacitaciones que ofrece la cooperativa impactan positivamente en tu desempeño laboral??				✓			✓				✓			
19	¿Siente que la cooperativa fomenta su crecimiento personal??				✓			✓				✓			
20	¿Considera que los títulos o grados son importantes para ascender de puesto?				✓			✓				✓			

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	V MEJIA
Profesión:	ING EMPRESAS
Lugar de trabajo:	UTA
Cargo que desempeña:	DOCENTE
Lugar y fecha de validación:	AMBATO 10 ABRIL 2025
E-mail:	carlosumejia@uta.edu.ec
Teléfono o celular	0994225711
Firma:	

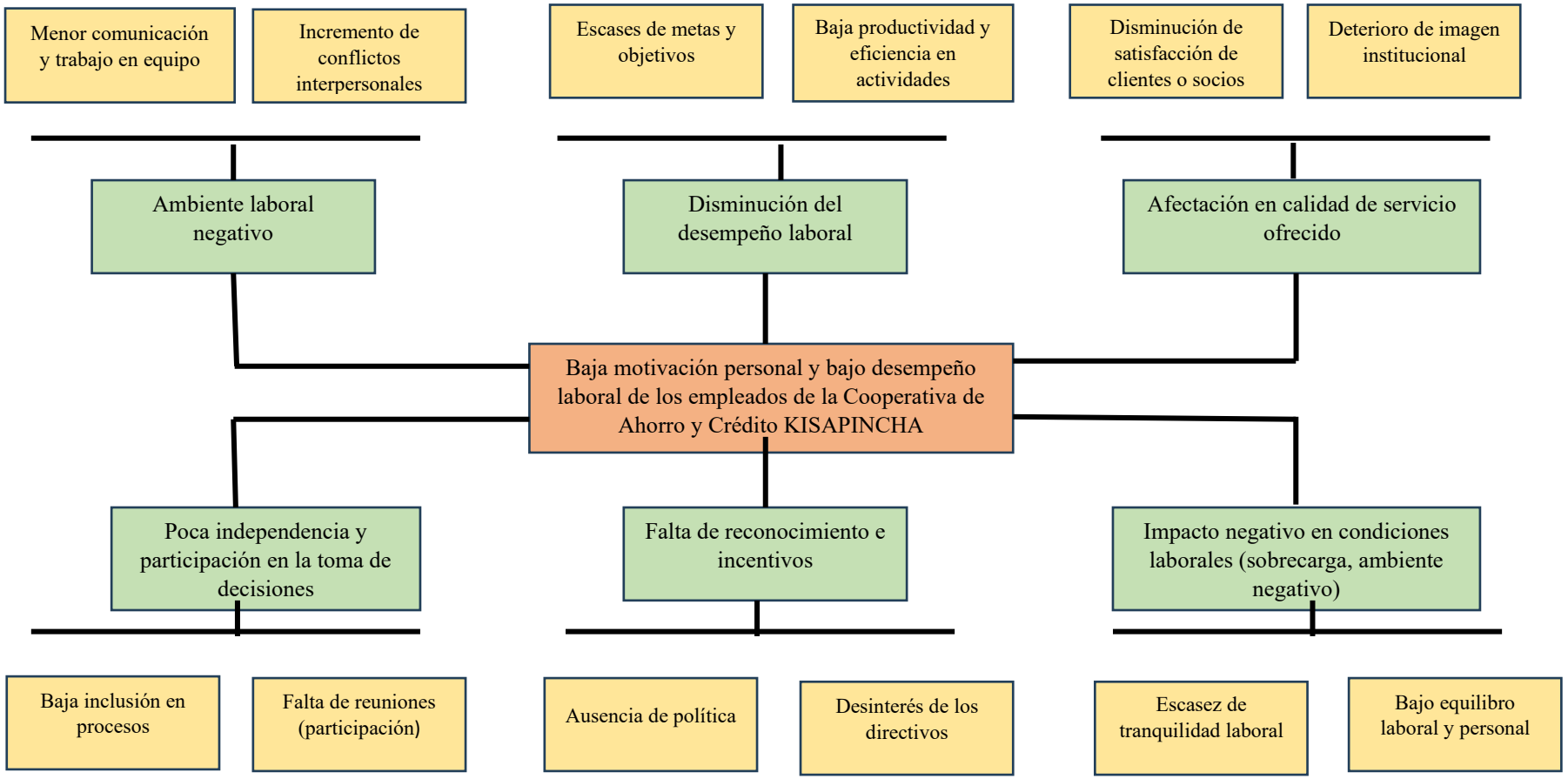
¡Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario!

ANEXOS E

Cálculo de V de Aiken

Ítem		Juez 1	Juez 2	Promedio	V de Aiken
	Relevancia	4	3	3,5	0,83
	Claridad	4	3	3,5	0,83
P1	Pertinencia	4	4	4	1,00
	Relevancia	4	3	3,5	0,83
	Claridad	4	4	4	1,00
P2	Pertinencia	4	3	3,5	0,83
	Relevancia	4	4	4	1,00
	Claridad	4	3	3,5	0,83
P3	Pertinencia	4	4	4	1,00
	Relevancia	4	3	3,5	0,83
	Claridad	4	3	3,5	0,83
P4	Pertinencia	4	4	4	1,00
	Relevancia	4	3	3,5	0,83
	Claridad	4	4	4	1,00
P5	Pertinencia	4	3	3,5	0,83
	Relevancia	4	4	4	1,00
	Claridad	4	3	3,5	0,83
P6	Pertinencia	4	4	4	1,00
	Relevancia	3	3	3	0,67
	Claridad	4	3	3,5	0,83
P7	Pertinencia	3	4	3,5	0,83
	Relevancia	4	3	3,5	0,83
	Claridad	4	3	3,5	0,83
P8	Pertinencia	4	4	4	1,00
	Relevancia	4	3	3,5	0,83
	Claridad	4	4	4	1,00
P9	Pertinencia	4	3	3,5	0,83
	Relevancia	4	3	3,5	0,83
	Claridad	4	4	4	1,00
P10	Pertinencia	4	4	4	1,00
	Relevancia	4	3	3,5	0,83
	Claridad	4	4	4	1,00
P11	Pertinencia	4	3	3,5	0,83
	Relevancia	4	3	3,5	0,83
	Claridad	4	4	4	1,00
P12	Pertinencia	4	3	3,5	0,83
	Relevancia	4	4	4	1,00
	Claridad	4	4	4	1,00
P13	Pertinencia	4	3	3,5	0,83
P14	Relevancia	4	4	4	1,00

	Claridad	4	4	4	1,00
	Pertinencia	4	3	3,5	0,83
	Relevancia	4	4	4	1,00
	Claridad	4	3	3,5	0,83
P15	Pertinencia	4	4	4	1,00
	Relevancia	4	4	4	1,00
	Claridad	4	3	3,5	0,83
P16	Pertinencia	4	3	3,5	0,83
	Relevancia	4	4	4	1,00
	Claridad	4	3	3,5	0,83
P17	Pertinencia	4	3	3,5	0,83
	Relevancia	4	4	4	1,00
	Claridad	4	3	3,5	0,83
P18	Pertinencia	4	4	4	1,00
	Relevancia	4	3	3,5	0,83
	Claridad	4	4	4	1,00
P19	Pertinencia	4	4	4	1,00
	Relevancia	4	3	3,5	0,83
	Claridad	4	4	4	1,00
P20	Pertinencia	4	3	3,5	0,83
V de Aiken					0,91

ANEXO F

Árbol de problemas