

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL SECTOR

COOPERATIVO EN LA CIUDAD DE CAÑAR

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

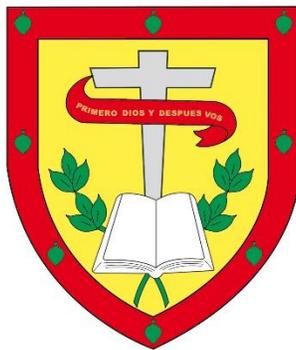
AUTOR: MARIUXI ISABEL TENEZACA QUIZHPI

DIRECTOR: ING. MARIORY PRISILA ORBE GUARACA. MGS.

CAÑAR - ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL SECTOR COOPERATIVO
EN LA CIUDAD DE CAÑAR.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR: MARIUXI ISABEL TENEZACA QUIZHPI

DIRECTOR: ING. MARIORY PRISILA ORBE GUARACA. MGS.

CAÑAR – ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Declaratoria de autoría y responsabilidad



Universidad
Católica
de Cuenca

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

CÓDIGO: F – DB – 34
VERSION: 01
FECHA: 2021-04-15
Página 1 de 1

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Mariuxi Isabel Tenezaca Quizhpi portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0350000659. Declaro ser el autor de la obra: **"MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL SECTOR COOPERATI EN LA CIUDAD DE CAÑAR"**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 16 de octubre de 2023

F: 

Mariuxi Isabel Tenezaca Quizhpi

C.I. 0350000659

Certificación del Tutor



CERTIFICACION DEL TUTOR

El trabajo de titulación denominado **MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL SECTOR COOPERATIVO EN LA CIUDAD DE CAÑAR.**, elaborado por **MARIUXI ISABEL TENEZACAQUIZHPI**, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas, ha sido asesorado, revisado y supervisado durante su ejecución bajo mi tutoría, por lo que certifico que el presente documento fue desarrollado siguiendo los parámetros del método científico, se sujeta a las normas éticas de investigación, por lo que esta expedito para su presentación y sustentación ante el respectivo tribunal.

Cañar, 17 de octubre 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mariory Priscila Orbe'.

Ing. Mariory Priscila Orbe Guaraca, Mgs.

CI:0301716544

TUTOR

Agradecimiento

Primeramente, agradezco a Dios por darme fuerzas para cumplir un paso más en mi vida.

A mi familia por estar siempre apoyándome, aconsejándome e impulsándome en cualquier obstáculo que se me presentaba durante mi carrera profesional, estaré siempre agradecida por su comprensión, ya que sin mi familia no lograría culminar mis estudios superiores.

También agradezco a la Ing. Mariory Priscila Orbe Guaraca por su tiempo y dedicación me ayudo con todas las inquietudes y dudas durante el desarrollo de mi trabajo. Finalmente agradezco a todos mis docentes que me brindaron sus sabios conocimientos para mi formación profesional.

Dedicatoria

Para mí es una gran alegría poder dedicar este trabajo a mis seres queridos que logro conseguir con mucho esfuerzo, dedicación y tiempo.

Este artículo científico dedico a mi madre María Quizhpi la que fue mi mayor inspiración la que me enseñó a luchar día a día. A mi hermano Juan Carlos quien ha sido como un padre que me ha enseñado que cualquier sacrificio tiene su recompensa a mi hermana Vanessa que es mi prioridad para salir adelante. A mi abuelita Rosario y Roberto que desde el cielo me iluminaron y guiaron en cada uno de mis pasos para lograr cumplir este sueño que tanto anhelaban yo sé desde el cielo están muy orgullosos.

A mi tío Luis Quizhpi quien fue como mi segundo padre siempre aconsejando de la vida para ser una persona del bien a mi tía Manuela por brindarme su cariño y apoyo incondicional para mi formación profesional.

Finalmente, también se lo dedico este trabajo a una persona muy especial en mi vida (**D.M**) y también a su familia quien me apoyaron de una u otra manera agradezco de todo corazón que Dios les bendiga siempre a ellos.

MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL SECTOR COOPERATIVO EN LA CIUDAD DE CAÑAR.

AUTORES

Mariuxi Isabel Tenezaca Quizhpi

mariuxi.tenezaca.59@est.ucacue.edu.ec

Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar Ecuador

Código ORCID <https://orcid.org/0009-0005-1093-0978>

Mariory Prisila Orbe Guaraca

Correo mporbeg@ucacue.edu.ec

Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar Ecuador

Código ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4239-5675>

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el sector cooperativo en la ciudad de Cañar, para lo cual se identificaron los factores motivacionales que influyen en el rendimiento de los empleados y se evaluó cómo estos se traducen en un mejor desempeño individual y organizacional. A través de una investigación de tipo descriptiva, para la recolección de la información se utilizó la herramienta de un cuestionario, aplicado a una población de 50 empleados de las 8 entidades del sector cooperativo local. Los resultados de la investigación revelaron que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el sector cooperativo de la ciudad de Cañar, pues empleados motivados tienen un mayor rendimiento y desempeño en su lugar de trabajo. En conclusión, este estudio destacó la importancia de fomentar la motivación como un elemento clave para potenciar el desempeño laboral de los trabajadores y, por ende, el éxito y crecimiento de las cooperativas.

Palabras Clave: motivación, rendimiento laboral, cooperativa, empleado.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the relationship between motivation and work performance in the cooperative sector in the city of Cañar by identifying the motivational factors that influence employee performance and evaluating how these factors translate into better individual and organizational efficiency. Through descriptive research, a questionnaire was used to collect information, administered to a population of 50 employees from the eight entities within the local cooperative sector. The research results revealed a significant relationship between motivation and work performance in the cooperative sector of the city of Cañar since motivated employees exhibited higher performance and efficiency in their workplace. In conclusion, this study highlighted the importance of promoting motivation as a critical element to enhance the work performance of employees and, therefore, the success and growth of cooperatives.

Keywords: motivation, work performance, cooperative, employee.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones han sufrido diversos cambios tanto en su contexto interno y en el entorno que las rodea, en este sentido es importante destacar el rol que juega la motivación en las organizaciones, pues en la vida laboral, los colaboradores, empleados y trabajadores de las empresas deben contribuir dinámicamente en el alcance de los objetivos organizacionales. Esta posición activa en la que se encuentra el trabajador, forma parte de la motivación laboral, pues se trata de la relación entre, el puesto de trabajo, el diseño del trabajo, los incentivos recibidos, el clima laboral y el comportamiento en el área de trabajo (Deroncele Acosta et al., 2021)

En este contexto, resulta fundamental que las organizaciones promuevan acciones y espacios orientados al fortalecimiento de la motivación y el compromiso de su personal, además de asumir el desafío de incorporar nuevas capacidades, destrezas y habilidades en su portafolio de personal, con lo cual obtendrá una ventaja competitiva en el mercado de constante cambio (Genoud et al., 2022). Se vuelve entonces obligación de las empresas mantener motivados a sus empleados, para que su estadía dentro de la organización, sea cual fuere su área, puede volverse tediosa o pesada, desarrollando una sensación de inconformidad y nulo sentido de pertenencia, lo que consecuentemente trae consigo un desempeño deficiente o que no se ajusta a lo esperado.

Por lo anterior, existe entonces una estrecha relación entre motivación y desempeño laboral, siendo esta última según (Checa-Llontop et al., 2020), la forma en la que los empleados y colaboradores se sienten comprometidos a realizar las actividades que se les han sido encomendadas, y con la organizaciones. Cuando esto sucede, el crecimiento y desarrollo de la empresa es inminente, ya que favorece al clima laboral, volviéndolo más estable, contagiando a los demás del mismo entusiasmo y ganas de trabajar, lo que crea valor para la empresa.

Ante esto, las organizaciones buscan la mejora continua en todos los aspectos y el desempeño laboral es un punto a considerar, por lo tanto, se debe identificar, fortalecer, desarrollar y evaluar las habilidades, capacidades y destrezas, que tienen los empleados al momento de cumplir con sus actividades, esenciales en el desempeño laboral (Tobar Domínguez, 2022). En relación a la motivación y al desempeño laboral las empresas deben integrar una política de recursos humanos concentrado en lo que las personas realizan en su trabajo, para alcanzar los objetivos y metas, y los recursos que necesitan para lograrlo, es decir, se necesita monitorear y evaluar su desempeño y el cumplimiento de los planes operativos y estratégicos de la organización (Mendieta-Ortega et al., 2020).

Al hablar de empresas, se debe abordar también la Economía Popular y Solidaria en el Ecuador, y el sector cooperativo, pues se basa esencialmente en solventar ciertas necesidades básicas que inciden en su bienestar integral y del entorno familiar de las personas, basada en una economía colectiva (Peñañiel & López, 2017). En los últimos años se ha podido evidenciar un significativo apogeo del sistema cooperativo en la ciudad de Cañar, lo que se puso de manifiesto con la apertura de diferentes entidades financieras que sustentan su desenvolverse en los principios de la equidad, la inclusión socioeconómica y la democracia (Arzadun, 2019). Esta realidad se debe en gran medida al deficiente desempeño de los trabajadores que laboran en dichas instituciones, situaciones que deriva del grado de motivación o compromiso que pudieran desarrollar al momento de cumplir las funciones que hacen parte del cargo para el que fueron debidamente contratados (Coba et al., 2022).

Considerando todo lo referido, surgió el presente artículo, con la finalidad de analizar la correlación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores que se desenvuelven en el sector cooperativo de la ciudad de Cañar. De este modo en el presente artículo se abordarán en tres secciones. Primera sección, fundamentos teóricos, de la motivación

y el desempeño laboral en el sector cooperativo. En la segunda se contempla la metodología de investigación y en la sección número 3 se abordarán los resultados y las conclusiones del estudio.

REFERENCIAL TEÓRICO

Las cooperativas de Ahorro y Crédito son organizaciones basadas en la colaboración y la participación activa de sus miembros, y dependen en gran medida del compromiso y la eficiencia de sus trabajadores para alcanzar sus objetivos y garantizar el éxito de la organización, es fundamental comprender que el sector cooperativo se basa en valores como la participación democrática, la equidad, la solidaridad y la responsabilidad mutua. Estos valores no solo influyen en la estructura organizacional y en la toma de decisiones, sino que también tienen un impacto significativo en el comportamiento de los empleados. Por lo tanto, comprender cómo la motivación influye en el desempeño laboral en este contexto específico puede ser clave para lograr un ambiente de trabajo saludable y productivo en las cooperativas.

Motivación laboral

En el ámbito laboral, la motivación es un factor fundamental, que incide en el éxito organizacional y en el bienestar de los empleados, ya que esta sensación de confort impacta positivamente en la productividad de las personas y la calidad y eficiencia de su trabajo, es decir, existe una interacción directa entre las personas y su ambiente organizacional, con factores como salarios, condiciones justas de trabajo, posibilidad de desarrollo personal y profesional y el clima laboral, todas estas condiciones se reflejan en el alcance de metas (García Rubiano & Forero Aponte, 2014). Un ambiente positivo y motivador fomenta la cooperación,

la comunicación efectiva y la creatividad, lo que favorece la innovación y la resolución de problemas de manera más eficaz.

Cuando los colaboradores se sienten motivados en su entorno, experimentan una mayor satisfacción, compromiso y productividad, lo que a su vez beneficia a la empresa al aumentar la eficiencia y la rentabilidad, de esta forma la motivación impacta en el logro de los objetivos y en la creación de un ambiente laboral positivo (Checa-Llontop et al., 2020). De esta forma si un empleado consigue sentirse motivado en su trabajo, alcanzara un mejor desempeño y este desarrollara un sentido de pertenencia dentro de la empresa, así se puede entender que la motivación laboral es la relación del empleado y el estímulo realizado por la organización con el objetivo de crear elementos el cual impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. (Peña Rivas & Villón Perero, 2018)

Los empleados que se encuentran motivados se esfuerzan en el desarrollo de sus actividades, pues saben que pueden recibir reconocimientos intrínsecos y/o extrínsecos, es una relación entre las expectativas del empleado con referencia a su trabajo y los resultados obtenidos para la organización (García Rubiano & Forero Aponte, 2014). Resulta importante mencionar que la motivación laboral, está ligada al liderazgo, donde los colaboradores contribuyen de forma activa y dinámica en el proceso de transformación, ya que se trabaja de fortalecer en los empleados la capacidad de tomar decisiones acertadas pues el líder los orienta y les ofrece su respaldo (Rojas Carrasco et al., 2020).

Para que exista una motivación para el empleado debe surgir una necesidad, absoluta, relativa, de placer o de lujo. Siempre que el empleado este motivado se considera su deseo como algo necesario o conveniente. Tomando en cuenta lo dicho la motivación llevara a esa acción de satisfacer la empresa buscara alternativas de motivación como incremento salarial, ascensos de puesto en la empresa o recibiendo estipendios altos por sus servicios prestados. (Castro-

Lópezⁱⁱ & Jácome-Laraⁱⁱⁱ, 2017). Por consiguiente, los empleados motivados suelen estar más comprometidos con su trabajo y con los objetivos de la organización. El compromiso se traduce en una mayor retención del talento, lo que reduce los costos asociados con la rotación de personal y aumenta la estabilidad laboral en la empresa (Osorio Perdomo, 2020).

Desempeño laboral

El desempeño laboral es un aspecto fundamental en la vida profesional de las personas, se trata de las expectativas que tiene los empleados a cerca de su trabajo, la conducta que tienen sobre los problemas, su capacidad de dar soluciones efectivas, es decir sus habilidades y conocimientos y la forma de evaluar el logro de las metas propuestas (Heredia-Quito & Narváez-Zurita, 2021). En este mismo sentido, los empleados y colaboradores deben conocer claramente las metas y valores de la empresa, para que todos trabajen en la misma dirección y contribuyan al éxito general.

El desempeño laboral es esencial tanto para el crecimiento de la empresa como para el bienestar y la satisfacción de los empleados, pues se convierte en un reflejo de cuanto las personas están involucradas con la organización y sus objetivos (Foronda et al., 2021). La gestión efectiva del desempeño implica la alineación de objetivos, el desarrollo profesional, un ambiente de trabajo positivo y una adecuada motivación y reconocimiento. Promover y mejorar el desempeño laboral es una tarea constante que requiere la colaboración y el compromiso de todos los miembros de la organización (Sánchez et al., 2022).

Por otra parte, la evaluación del desempeño resulta ser un factor estratégico, pues se trata de medir y analizar el rendimiento de un empleado en su puesto de trabajo, para obtener información valiosa, sobre las fortalezas y debilidades de los empleados, con lo que se contribuye en los procesos de toma de decisiones y mejora continua (Heredia-Quito & Narváez-Zurita, 2021). El objetivo principal de esta evaluación es obtener una visión clara y objetiva del

desempeño del empleado en términos de sus responsabilidades, logros, habilidades, fortalezas y áreas de mejora (Ortiz López, 2020).

Relación entre la motivación y el desempeño en las empresas.

En la gestión de recursos humanos la relación entre motivación y desempeño laboral, se considera crucial, pues, la motivación es un componente crucial del desempeño laboral. Los empleados motivados están más comprometidos y muestran una mayor iniciativa para alcanzar sus metas y los incentivos, tanto tangibles como intangibles, pueden ser poderosas herramientas para impulsar el desempeño. Según (Cenepo-Cabanillas et al., 2023), existe una correlación positiva de la motivación de los empleados, con el nivel de desempeño laboral, pues se relaciona la forma de realizar las tareas encomendadas, teniendo en cuenta el empeño, la responsabilidad y la constancia con el nivel de productividad de los empleados.

Sin embargo, es imprescindible encontrar el equilibrio entre motivación y desempeño laboral, ya que los empleados deben ser conscientes que el nivel reconocimiento o recompensas recibidas son proporcionales a su esfuerzo, por lo que puede experimentar un aumento en su motivación, pero una excesiva presión por resultados puede generar estrés y disminuir la calidad del trabajo (Sánchez Montero et al., 2021).

Resulta que el nivel de motivación influye directamente con un mejor desempeño laboral, ya que independientemente del tipo de recompensa ya sea intrínseca o extrínseca, las personas se esfuerzan más por alcanzar los objetivos (Tacuri-Palaguachi & Orbe-Guaraca, 2021). Por lo tanto, uno de los aspectos que mejoran significativamente el desempeño del talento humano, indistintamente del cargo y/o el ámbito laboral en el que se desenvuelva un trabajador, es precisamente la motivación y fomentar un ambiente de trabajo que promueva la motivación entre los empleados puede tener un impacto positivo en la productividad y el rendimiento general de la organización.

Impacto del sector cooperativo en Cañar.

En la actualidad, los diferentes acontecimientos sociales, económicos y políticos que afronta la sociedad en general, configuran un escenario donde cada vez es más difícil acceder a prestaciones crediticias, basadas en principios de equidad e igualdad de oportunidades, que permitan solventar ciertas necesidades básicas, por lo que su calidad de vida se ve notablemente condicionada (Materón Palacios, 2016). El sector cooperativo surgió como una alternativa de participación e inclusión socioeconómica, que brinda la oportunidad de que los grupos poblacionales de mayor vulnerabilidad y que comúnmente son excluidos por la banca tradicional, puedan acceder a nuevas fuentes de financiamiento o prestaciones crediticias que contribuyan en la resolución de sus necesidades (Gualpa & Urbina Poveda, 2021).

El éxito del sector cooperativo en la ciudad de Cañar vienen dado por su capacidad financiera y en gran medida por los beneficios a sus asociados a través de sus servicios, permitiendo mejorar la calidad de vida de sus socios, que ven al cooperativismo como una alternativa diferente a la banca privada (Méndez et al., 2019). Además, este sector tiene gran impacto en la economía local, en el desarrollo y crecimiento de la comunidad y en la resiliencia económica.

Efectos de la motivación y el desempeño en el sector cooperativo de Cañar.

En lo que concierne a Ecuador, según el informe abordado por (Gomez et al., 2018), el sistema cooperativo denota por ser un ámbito laboral donde mayores deficiencias evidencia el desempeño de sus trabajadores, situación que deriva de la poca motivación que reciben dentro de sus puestos de trabajo, el poco reconocimiento por parte de la organización, un salario bajo y las limitadas oportunidades de capacitación o profesionalización.

Como se mencionó en párrafos anteriores , la motivación impacta positivamente en el desempeño laboral, pues se mejora en entorno laboral, crítico para el éxito y la sostenibilidad de las empresas, y particularmente en el sector cooperativo de Cañar, pues al reconocer los puntos fuertes y debilidades del capital humano, y al conocer cómo desarrollar las fortalezas y contrarrestar las debilidades, se puede reforzar la capacidad de alcanzar sus objetivos, mejorar la satisfacción de sus trabajadores y, en última instancia, contribuir al desarrollo socioeconómico de las comunidades a las que sirven (Méndez et al., 2019).

En este sentido, es necesario comprender que el sector cooperativo se basa en valores como la participación democrática, la equidad, la solidaridad y la responsabilidad mutua. Estos valores no solo influyen en la estructura organizacional y en la toma de decisiones, sino que también tienen un impacto significativo en el comportamiento de los empleados. Por lo tanto, comprender cómo la motivación influye en el desempeño laboral en este contexto específico puede ser clave para lograr un ambiente de trabajo saludable y productivo en las cooperativas (Rubio-Rodriguez et al., 2019).

Los empleados motivados encuentran un mayor sentido de pertenencia y compromiso con los valores y objetivos cooperativos, lo que se traduce en un aumento de la productividad y la calidad del trabajo. La participación activa en la toma de decisiones y la distribución equitativa de beneficios fomentan un ambiente laboral positivo y colaborativo, promoviendo la innovación y la creatividad (Santamaría & Mejías, 2020). Además, el reconocimiento y la valoración del esfuerzo individual contribuyen a mantener altos niveles de motivación y satisfacción entre los trabajadores cooperativos. En última instancia, una fuerza laboral motivada se convierte en el pilar fundamental para el crecimiento sostenible y el éxito a largo plazo del sector cooperativo, impulsando tanto el bienestar de los empleados como el desarrollo económico de la comunidad a la que sirve.

METODOLOGÍA

La presente investigación es de alcance descriptivo, en donde se analiza la motivación y el desempeño laboral en el sector cooperativo en la Ciudad de Cañar, lo que permite realizar una comparación entre las variables y extraer un punto común. Se realizó una investigación de campo, pues se recolectaron los datos directamente a los actores del sector cooperativo, para la recolección de la información se utilizó la herramienta de un cuestionario, aplicada a una población representativa de 50 empleados de las 8 Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Ciudad de Cañar.

Para ello, se utilizó una encuesta estructurado, sometido a evaluación de constructo teórico por parte de expertos, instrumento de evaluación que en este caso permite identificar factores tanto de la motivación como el desempeño laboral dentro de la empresa, esta encuesta posibilitó la recolección de datos provenientes de fuentes primarias. El cuál consta de 27 preguntas divididas en dimensiones a saber: desempeño laboral, motivación, organización en el trabajo, características individuales y características laborales.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la investigación, sobre la motivación y el desempeño laboral en el sector cooperativo de la Ciudad de Cañar, realizado a un total de 50 funcionarios de cooperativas de la zona, se tienen los siguientes resultados.

Tabla 1. Datos Generales.

DATOS PERSONALES			
Variable	Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	26	52%
	Femenino	24	48%
	Total	50	100%

Cargo que desempeña	Gerente o jefe de agencia	6	12%
	Administrativo	13	26%
	Operativo	25	50%
	Guardia	6	12%
	Total	50	100%
Jornada Laboral	Tiempo completo	50	100%
	Medio tiempo	0	0%
	Total	50	100%
Formación académica	Bachillerato	8	16%
	Tercer nivel	35	70%
	Maestría	7	14%
	Doctorado	0	0%
	Post doctorado	0	0%
	Total	50	100%

Fuente: La Autora.

En la tabla 1, se destaca la participación del 52% de personal masculino y 48% de personal femenino en las diversas cooperativas de Ahorro y Crédito de la Ciudad de Cañar, con un 50% en cargos de tipo operativo, 26% en cargos administrativos, 12% de gerentes o jefes de agencias y 12% como personal de guardianía, dedicando el 100% de los trabajadores jornadas laborales completos. Es importante además conocer el nivel académico de los empleados del sector cooperativo, siendo el tercer nivel educativo el mayor grado educativo del 70% de los trabajadores, seguido del 16% con un nivel educativo de bachillerato y de maestrías con el 14% de los empleados.

Tabla 2. Desempeño Laboral

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Media
Su empleo le brinda la oportunidad de poner en práctica sus conocimientos o talentos	2%	2%	8%	34%	54%	4.16
Está el trabajo configurado de una manera que le da la oportunidad de terminarlo	0%	2%	8%	62%	28%	4.16

Cree que el trabajo que realiza es pertinente para la cooperativa.	2%	2%	4%	24%	68%	4.54
La cooperativa le da libertad para realizar su trabajo	4%	2%	10%	50%	34%	4.08
Su supervisor inmediato le proporciona comentarios sobre su desempeño laboral.	6%	2%	20%	36%	36%	3.94
En general, su trabajo le da la sensación de saber si se está desempeñando adecuadamente	4%	0%	10%	46%	40%	4.18

Fuente: La Autora.

En la tabla 2, se denota la categoría de desempeño laboral, en donde los resultados muestran que el 54% de los empleados de las Cooperativas De Ahorro y Crédito de la Ciudad de Cañar, ponen en práctica sus conocimientos en el ámbito laboral, por otro lado el 62% piensa que el trabajo que desempeñan se puede terminar de forma efectiva, el 68% considera la pertinencia de su trabajo con los objetivos de la cooperativa, y la mitad piensa que tiene la libertad de realizar su trabajo, sin embargo, los trabajadores piensan que no reciben retroalimentación sobre su trabajo y su desempeño laboral, por lo que tienen la sensación de hacer bien su trabajo.

Tabla 3. Motivación

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente de desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Media
Está satisfecho con el salario que recibe por el trabajo que realiza	4%	2%	16%	54%	24%	3.92
Te involucras en cosas que disfrutas y que te inspiran a desempeñarte bien en el trabajo.	2%	2%	10%	44%	42%	4.22

El estado de su trabajo cumple con sus expectativas.	0%	4%	55%	24%	17%	4.08
Estás contento con tu trabajo en la cooperativa	2%	2%	14%	32%	50%	4.26
Hay ayuda para que avancen en su formación o educación	6%	2%	10%	58%	24%	3.92

Fuente: La Autora.

Con respecto a la categoría de motivación laboral, la tabla 3 muestra que el 54% de los trabajadores están de acuerdo con el salario y la remuneración que reciben por realizar su trabajo en las diferentes cooperativas, más de la mitad de los empleados se involucran en actividades que disfrutan y mejoran su desempeño, sin embargo, cabe destacar que el 55% de los encuestados, piensan que su trabajo no cumple sus expectativas, aunque están contentos con su trabajo y las cooperativas les dan oportunidades de crecimiento y desarrollo personal y profesional.

Tabla 4. Organización del Trabajo

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente de desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Media
Entiende las responsabilidades de las autoridades dentro de la cooperativa.	2%	0%	10%	50%	38%	4.22
Su jefe inmediato interviene, ofrece asistencia, preocupación y apoyo cuando tiene mucho que hacer.	4%	2%	20%	44%	30%	3.94
Son suficientes los mecanismos de control del personal.	2%	8%	10%	56%	24%	3.92

La gestión de la cooperativa es participativa.	0%	8%	4%	58%	30%	4.1
Es su espacio de trabajo apropiado para la actividad que realiza allí.	0%	4%	6%	60%	30%	4.16
Participa en actividades cooperativas los fines de semana y durante las vacaciones	8%	4%	18%	30%	40%	3.9

Fuente: La Autora.

Con respecto a la Organización del Trabajo, los empleados de las cooperativas manifiestan entender las responsabilidades propias y de sus jefes, sin embargo, empleados deben sentirse guiados y apoyados por sus jefes inmediatos, lo que se traduce en una falta de liderazgo, con respecto al control sobre su desempeño, los mecanismos de control del personal y la gestión de la cooperativa la mayoría está de acuerdo, además se debe considerar que los espacios de sana diversión y de cooperación entre compañeros deben ser un apoyo para la gestión y motivación de los empleados.

Tabla 5. Características Individuales.

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Media
Ha experimentado problemas en sus relaciones laborales	36%	8%	10%	34%	12%	2,78
Sus actividades laborales coinciden con sus expectativas	2%	6%	6%	46%	40%	4,16
Tu trabajo requiere iniciativa y creatividad.	0%	2%	14%	36%	48%	4,3

Tienes que participar en diferentes grupos de trabajo	6%	2%	14%	42%	36%	4
--------------------------------------------------------------	----	----	-----	-----	-----	---

Fuente: La Autora.

Es importante considerar las características individuales de los empleados, puesto que cada uno de ellos asume un rol importante dentro de la organización, es así que el clima laboral y las relaciones interpersonales son fundamentales para el bienestar de los empleados, sin embargo, en este caso la mayoría de los encuestados ha experimentado problemas en cuanto a las relaciones laborales, es decir con sus compañeros de trabajo. Por otra parte, el 46% está de acuerdo con que sus actividades cumplen con sus expectativas, al requerir habilidades des como creatividad e innovación para realizar sus tareas, además de realizar sus actividades en grupos de trabajo, con lo que se contribuye con la mejora de las relaciones personales en el ámbito laboral.

Tabla 6. Características Laborales

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente de desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Media
Satisface los objetivos fijados para el día de trabajo	0%	2%	6%	44%	48%	4,38
Cree que su trabajo cumple con los requisitos de calidad establecidos	0%	4%	6%	72%	18%	4,04
Eres tan eficiente como puedes ser en tu trabajo.	24%	10%	10%	40%	16%	3,14
Puedes aumentar tu producción en el trabajo.	4%	2%	4%	42%	48%	4,28
Cumple con los fines y objetivos planteados	0%	4%	10%	38%	48%	4,3
Cree que los objetivos que se ha fijado para su	2%	2%	16%	40%	40%	4,14

**jornada laboral son
razonables y factibles.**

Fuente: La Autora.

En cuanto a las características laborales de los empleados de las cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Cañar, es importante destacar que ellas cuenta con talento humano capacitado, capaz de cumplir con las exigencias de los socios, en este sentido el 46% de los empleados cumple con los objetivos de trabajo establecidos a corto, mediano y largo plazo, ya que los mismos son alcanzables y razonables, pues sus actividades laborales cumplen con todos los requisitos de calidad establecidos, sin embargo se puede mejorar tanto la eficacia, eficiencia y la productividad de los empleados, porque el 48% considera que puede realizar de mejor manera su trabajo.

Una vez analizados resultados se puede determinar que, existe una correlación entre la motivación de los empleados y su desempeño laboral, pues los empleados que se sienten motivados tienden a estar más comprometidos, dedicados y eficientes en las actividades y tareas, así como en el alcance de los objetivos, además aquellos empleados a los que se les da incentivos pueden asumir mayores responsabilidades y desafíos.

CONCLUSIONES

Al concluir la investigación sobre la motivación y el desempeño laboral en el sector cooperativo en la ciudad de Cañar se han obtenido las siguientes conclusiones:

El sector cooperativo en la ciudad de Cañar es un sector estratégico en la dinamización de la economía, ya que contribuye en con el desarrollo y crecimiento local, además de la generación de empleos y mejora de las condiciones económicas de la comunidad.

Las cooperativas se ven en la obligación de generar condiciones óptimas para su personal, que es el capital humano con el que cuentan, en razón de ello, en la presente investigación se identificaron 4 factores motivaciones que inciden directamente en la motivación de los empleados:

- Los empleados necesitan ser considerados en la solución de problemas y la toma de decisiones, por lo que su participación activa en estas actividades incrementa su motivación, pues son tomados en cuenta en acciones estrategias y mejoran su desempeño laboral.
- El reconocimiento a su esfuerzo y las recompensas ya sean intrínsecas o extrínsecas, son un motivador importante asociado con el aumento en la productividad y calidad del desempeño.
- Un clima de trabajo positivo, basado en la confianza, el apoyo y la colaboración, es más propenso a desarrollar un mayor nivel de motivación y satisfacción laboral.
- Las cooperativas tienen que brindar a sus empleados oportunidades de crecimiento y desarrollo personal y profesional.

Sin embargo, en la investigación, se pudo evidenciar que el trabajo o las actividades que realizan los empleados no cumplen sus expectativas, es decir, las tareas que realizan no son lo suficientemente desafiantes, para que los empleados se sientan motivados a realizarlas. en este aspecto las cooperativas pueden mejorar el interés de los empleados por su trabajo, mediante acciones planificadas en las que los empleados puedan contribuir con ideas creativas e innovadoras, para que se sientan integrados e importantes.

Además, se debe considerar que la falta de comunicación interna y de liderazgo pueden entorpecer las tareas de los colaboradores, pues necesitan una guía, en este sentido se demostró que los empleados no reciben la suficiente retroalimentación por parte de sus jefes inmediatos en la ejecución de sus labores, ya sea, para ayudarlos en actividades que requieren más esfuerzo y/o capacitación o para felicitarlos por su accionar, por lo que se ve afectada su motivación y por ende su desempeño.

Finalmente, se puede decir que cuando los empleados se sienten motivados, ya sea por el reconocimiento de sus logros, el crecimiento y desarrollo personal y profesional, o la satisfacción en su trabajo, tienden a esforzarse más, a estar empoderados, a ser más productivos y alcanzar los objetivos organizacionales. Por otra parte, en un ambiente donde los empleados están motivados, el clima laboral mejora y todos esos factores impulsan el éxito laboral, por eso las cooperativas pueden mejorar el desempeño de los empleados a través de planes estratégicos y operativos y políticas internas orientadas a la motivación de los colaboradores.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Arzadun, P. (2019). Impacto socioeconómico de la globalización: El caso de Fagor Ederlan Brasileira. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 26, 101-119. <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i26.506>
- Castro-Lópezⁿ, G. A., & Jácome-Lara^m, G. A. (2017). *Motivation: Theories and their relationship in the business environment* *Motivação: Teorias e sua relação no ambiente de negócios*. 3.
- Cenepo-Cabanillas, A. F., Gonzalez-Sulca, A., & Universidad Privada del Norte. (2023). Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN DE ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA "JANG"*, 1(1), 30-39. <https://doi.org/10.18050/jang.1.1.2023.3>
- Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. del R. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Coba, E., Díaz- Córdova, J., Carrion-Gavilanes, G., & Chango-Casanova, D. (2022). La diversidad de género y el rendimiento en el sector financiero ecuatoriano. *Revista Finanzas y Política Económica*, 14(2). <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v14.n2.2022.10>
- Deroncele Acosta, A., Anaya Lambert, Y., López Mustelier, R., & Santana González, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 568-584. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.7>

- Foronda, J. L. D., Saavedra, E. F. C., Alfaro, C. E. R., Salas, R. M., & Jara, C. I. A. (2021). *Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19 Internal communication and job performance in Peruvian health professionals during the COVID-19 pandemic.*
- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2014). MOTIVATION AND JOB SATISFACTION AS FACILITATORS OF ORGANIZATIONAL CHANGE: AN EXPLANATION BASED ON STRUCTURAL EQUATIONS. *psicogente*, 17(31), 120-142. <https://doi.org/10.17081/psico.17.31.426>
- Genoud, M. A., Broveglio, G. D., & Ramos, M. D. P. (2022). Qué motivaciones laborales priorizan los trabajadores en América Latina?: La gestión del conocimiento centrada en valores. *Ciencias Administrativas*, 115. <https://doi.org/10.24215/23143738e115>
- Gomez, S. L. G., Dueñas, G. A. H., & Ferreiro, G. L. (2018). *ARTÍCULO ORIGINAL Avances y experiencias del cooperativismo como tendencia. El caso de Ecuador.*
- Gualpa, A., & Urbina Poveda, M. (2021). Determinantes del desempeño financiero de las cooperativas de ahorro y crédito del Ecuador. *Revista Economía y Política*, 112-129. <https://doi.org/10.25097/rep.n34.2021.07>
- Heredia-Quito, M. A., & Narváez-Zurita, C. I. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1288>
- Materón Palacios, S. (2016). Principios de equidad e igualdad: Una perspectiva inclusiva para la atención educativa de las poblaciones con discapacidad en Colombia. *Revista Colombiana de Bioética*, 11(1), 117. <https://doi.org/10.18270/rcb.v11i1.1817>
- Méndez, A. F. P., Cruz, A. V. H., & Segarra, M. F. G. (2019). *Responsabilidad social en las cooperativas de ahorro y crédito del Ecuador: Una medición desde la web.* 21.

- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Ortiz López, L. A. (2020). Evaluación de Desempeño como Factor Estratégico para Rendimiento Académico del Docente Universitario. *Revista Scientific*, 5(15), 336-349. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.15.17.336-349>
- Osorio Perdomo, R. (2020). Application of social networks in the process of recruiting and selecting personnel in the SME sector of Villavicencio, Colombia. *Perspectivas*, 11(1), 219-236. <https://doi.org/10.19137/perspectivas-2021-v11n1a12>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Peñafiel, N. T., & López, P. E. F. (2017). Balance de la economía popular y solidaria en Ecuador. *ECONOMÍA Y DESARROLLO*, 158.
- Rojas Carrasco, O. A., Vivas, A. D., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophía*, 28, 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rubio-Rodrigues, G. A., Blandón López, A., & Serna Gómez, H. (2019). Análisis de los factores que componen un sistema de gestión Empresarial. Estudio de caso. *Revista Científica Hermes-Fipen*, 25, 408-430. <https://doi.org/10.21710/rch.v25i0.492>
- Sánchez, M. P. R., Paparella, L. E. S., & Rotundo, G. J. Z. (2022). *TEORÍA DE CAPACIDADES DINÁMICAS: APORTES Y EVOLUCIÓN A PARTIR DE LOS TRABAJOS DE DAVID TEECE*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.7127188>

- Sánchez Montero, I. K., Ríos Mariño, M. J., Cajas Cajas, V. E., & Tanqueño Colcha, O. P. (2021). Liderazgo positivo en organizaciones saludables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 544-563. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.7>
- Santamaría, R., & Mejías, A. (2020). Liderazgo como factor crítico de éxito para la gestión de las pymes. Reflexiones para la discusión. *Ingeniería Industrial*, 038, 97-111. <https://doi.org/10.26439/ing.ind2020.n038.4815>
- Tacuri-Palaguachi, M. J., & Orbe-Guaraca, M. P. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), 593-614. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>
- Tobar Domínguez, E. R. (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. *Revista Enfoques*, 6(22), 146-155. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.132>

Cañar, 17 de octubre de 2023

Asunto: Embargo Temporal del Trabajo de Titulación

Señor,
Ing. Diego Cisneros Quintanilla.
Decano de la Unidad Académica de Administración
Cuenca.

De mi consideración:

Señor Decano, yo Mariuxi Isabel Tenezaca Quizhpi como autor del Trabajo de Titulación **Motivación y desempeño laboral en el sector cooperativo en la ciudad de Cañar** y Mariory Prisila Orbe Guaraca como director de la misma, solicitamos a usted y por su digno intermedio a Biblioteca y al responsable del repositorio institucional, el EMBARGO TEMPORAL del mismo, por un lapso de 6 meses, con la finalidad de evaluar su contenido con fines de: evaluación de artículo científico para publicación en revista indexada. Entiendo que luego de vencido este período automáticamente la obra será puesta a disposición del público bajo las normas de gestión de la Universidad.

Por la atención que sepa dar al presente, nos suscribimos de usted muy agradecidos.

Atentamente,



Ci: 0350000659

Autor: Mariuxi Isabel Tenezaca Quizhpi

C.C.: Biblioteca.