



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI EXTENSIÓN LA MANÁ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE LICENCIATURA EN COMERCIO**

**PROYECTO DE TITULACIÓN**

**“ANÁLISIS DEL SUBSISTEMA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN LA MANÁ, 2021”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciadas en Comercio.

**AUTORAS:**

Portocarrera Peñaherrera Nakyra Fernanda

Vera Figueroa María José

**TUTOR:**

Mg. Mario Fernando Navarrete Fonseca

**LA MANÁ - ECUADOR  
AGOSTO-2021**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras Portocarrera Peñaherrera Nakyra Fernanda y Vera Figueroa María José, declaramos ser las autoras del proyecto de investigación titulado: “ANÁLISIS DEL SUBSISTEMA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN LA MANÁ, 2021”, siendo el Mg. Mario Fernando Navarrete Fonseca, tutor del trabajo de investigación y eximimos expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el trabajo de investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.

Portocarrera Peñaherrera Nakyra Fernanda  
C.I. 1721477873

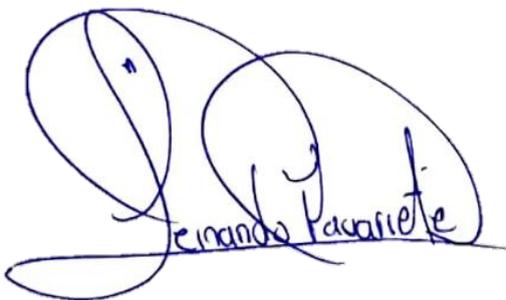
Vera Figueroa María José  
C.I:1250866215

## **AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

En calidad de Tutor de Trabajo de Investigación sobre el título:

“ANÁLISIS DEL SUBSISTEMA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN LA MANÁ, 2021”, de Portocarrera Peñaherrera Nakyra Fernanda y Vera Figueroa María José, de la carrera de Licenciatura en Comercio considero que dicho informe investigativo cumple con los requisitos metodológicos y aportes científicos-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del tribunal de validación de proyecto que el Honorable Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

La Maná, agosto 2022



Mg. Mario Fernando Navarrete Fonseca

**TUTOR**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad del tribunal de lectores, del presente trabajo investigativo de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitida por la Universidad Técnica de Cotopaxi, Extensión La Maná, y por la Facultad de Ciencias Administrativas, por cuanto, los postulantes: Portocarrera Peñaherrera Nakyra Fernanda y Vera Figueroa María José, con el título de proyectos de investigación: “ANÁLISIS DEL SUBSISTEMA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN LA MANÁ, 2021”, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometidos al acto de Sustentación de Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes según la normativa institucional.

La Maná, Agosto 2022

Para constancia firman:



Mgtr. Franco Coello Mauricio Rubén  
C.I. 050180544-4

**LECTOR 1 (PRESIDENTE)**



Mg. Sc. Marilin Vanessa Albarrasín Reinoso  
C.I. 171971537-5

**LECTOR 2**



M. Sc. Eduardo Fabricio Cabrera Toscano  
C.I. 171231719-5

**LECTOR 3**

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradecemos a Dios por la guía espiritual que nos ayudó a culminar Con éxito la carrera, a nuestros Padres por ese infinito apoyo que nos Ayudó allegar hasta este momento.*

*A sí mismo a la Universidad Técnica de Cotopaxi a la Facultad de Ciencias Administrativas y a la Carrera de Licenciatura en Comercio. Por ultimo aquellos docentes, amigos y compañeros por el apoyo moral y por aquellos recuerdos que formaran parte de una linda trayectoria universitaria.*

***Nakyra  
María***

## **DEDICATORIA**

*Este logro universitario está dirigido a mi madre Isabel Figueroa, pilar fundamental en mi vida, a mis hermanas Belén Figueroa, Rafaela Vera por todo su apoyo y a mi hijo por ser ese motor que me impulsa cada día a seguir adelante y poder así lograr mis metas sin rendirme y a mi esposo Alexis Cañizares, por la confianza depositada, por el apoyo incondicional que me ha brindado, al igual que su cariño y comprensión este logro está dedicado para ellos.*

**María**

## **DEDICATORIA**

*El presente proyecto de investigación está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir esta etapa maravillosa de mi vida, a mis padres Luis y Mariela por estar siempre a mi lado brindándome su apoyo incondicional y sus consejos para hacer de mí una persona de bien, a mis hermanos Oddalys y Alejandro por su compañía durante este camino a mi ángel en el cielo Efraín Montenegro quien desde el cielo siempre me cuida y me guía para seguir cada día dando lo mejor a mi novio por siempre apoyarme y no dejarme caer, a mis amigos incondicionales que siempre estuvieron aquí durante todo este proceso, gracias por toda la paciencia el amor este logro es para ustedes.*

**Nakya**



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

### FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**TÍTULO:** “ANÁLISIS DEL SUBSISTEMA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN LA MANÁ, 2021”

**Autores:**

Portocarrera Peñaherrera Nakyra Fernanda  
Vera Figueroa María

#### RESUMEN

El papel de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en el cantón La Maná es fundamental porque sin esta no se podría desarrollar una actividad financiera adecuada, la problemática de este trabajo investigativo se basó con el fin de analizar de cómo se llevó a cabo las contrataciones y ver si sus métodos son efectivos a la hora de contratar nuevo personal, se ha visto casos en que la mayoría de veces que por la falta de un método correcto durante la selección y contratación de personal no permite que las entidades financieras surjan y desarrollen de la mejor manera sus metas, la presente investigación tuvo como objetivo general analizar el subsistema de integración de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de ahorro y crédito del cantón La Maná, con la finalidad de cumplir este objetivo se acudió a la investigación bibliográfica y de campo, entre los métodos que se aplicó se empearon en el marco teórico: histórico lógico, deductivo, analítico y el método empírico: validación por expertos, además se utilizó la investigación descriptiva y correlacional en la cual se tomó como base de universo poblacional a 100 empleados de las diferentes Cooperativas de Ahorro y Crédito que existen en el cantón La Mana a las cuales se les aplicó la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario el mismo que llegó a ser validado por los docentes profesionales conocedores del tema. Lo que se halló durante la aplicación del instrumento fue, que La población de estudio está conformada por 100 personas, para establecer el muestreo se consideró el 5% de error y un nivel de confianza del 95%, endonde la fiabilidad de esta fue de 0.941 siendo la mayoría de las repuestas obtenidas como resultados positivos en respecto a cómo las empresas manejan el sistema de contratación de personal. Se concluyó que, el subsistema de integración de personal y el desempeño laboral que aplican las cooperativas del cantón La Maná al momento de integrar un nuevo personal son las adecuadas y cumplen con los estándares que buscan los empleados los mismos que han arrojado resultados positivos.

**Palabras clave:** Contratación, Desempeño Laboral, Integración de personal, fiabilidad.



**TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI**  
**FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCES**

**TITLE:** "ANALYSIS OF THE SUBSYSTEM OF INTEGRATION OF PEOPLE AND WORK PERFORMANCE IN SAVINGS AND CREDIT COOPERATIVES OF THE CANTON LA MANÁ, 2021"

**Authors:**

Portocarrera Peñaherrera Nakyra Fernanda

Vera Figueroa María

**SUMMARY**

The role of the Savings and Credit Cooperatives in the La Maná canton is fundamental because without it an adequate financial activity could not be developed, the problem of this investigative work was based on the purpose of analyzing how the hiring and see if their methods are effective when hiring new personnel, there have been cases in which most of the time, due to the lack of a correct method during the selection and hiring of personnel, it does not allow financial entities to emerge and develop from the best way its goals, the present investigation had as general objective to analyze the personnel integration subsystem and the labor performance in the savings and credit cooperatives of the La Maná canton, in order to fulfill this objective, bibliographical research and field, among the methods that were applied were used in the theoretical framework: historical logical, deductive, analytical and the empirical method: valid tion by experts, in addition, descriptive and correlational research was used in which 100 employees of the different Savings and Credit Cooperatives that exist in the La Mana canton were taken as the basis of the population universe, to which the survey was applied whose instrument it was the same questionnaire that came to be validated by professional teachers knowledgeable about the subject. What was found during the application of the instrument was that the study population is made up of 100 people, to establish the sampling, a 5% error and a confidence level of 95% were considered, where the reliability of this was 0.941 being the majority of the answers obtained as positive results regarding how the companies handle the personnel hiring system. It was concluded that the personnel integration subsystem and the work performance applied by the cooperatives of the La Maná canton when integrating a new personnel are adequate and meet the standards sought by the employees, which have yielded positive results.

**Keywords:** Recruitment, Work Performance, Integration of personnel, reliability.

## ÍNDICE GENERAL

Contenido	Pág.
PORTADA .....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA .....	vi
RESUMEN .....	viii
SUMMARY .....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
INDICE DE TABLAS.....	xiv
INDICE DE FIGURAS .....	xv
INDICE DE ANEXO .....	xvi
1. INFORMACIÓN GENERAL .....	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	2
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO .....	3
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO .....	4
4.1. Beneficiario directo .....	4
4.2. Beneficiarios indirectos .....	4
5. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	4
a. Delimitación del objetivo de investigación .....	7
b. Formulación del Problema.....	7
6. OBJETIVOS 7	
6.1. Objetivo General.....	7
6.2. Objetivos Específicos .....	7
7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS	8
8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA .....	9
8.1. Antecedentes previos .....	9
8.2. Origen y evolución del subsistema de integración .....	10
8.3. Origen y evolución de los recursos humanos .....	11
8.4. SUBSISTEMA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAL.....	11
8.4.1. Reclutamiento.....	11

8.4.1.1.	Reclutamiento de Personal Interno .....	12
8.4.1.2.	Reclutamiento De Personal Externo .....	12
8.4.1.3.	Técnicas de reclutamiento de personal externo .....	13
8.4.1.4.	Importancia Del Reclutamiento .....	13
8.4.2.	Selección de Personal .....	14
8.4.2.1.	Importancia de la selección de personal .....	15
8.4.3.	Inducción .....	15
8.4.4.	Contratación .....	16
8.5.	Desempeño laboral .....	16
8.5.1.	Factores del desempeño laboral.....	17
8.5.1.1.	Ambiente de trabajo.....	17
8.5.1.2.	El Salario .....	17
8.5.1.3.	Jornada laboral.....	17
8.5.1.4.	Horario de trabajo .....	18
8.5.1.5.	Cancelación puntual del salario .....	18
8.5.1.6.	Incentivos y motivación dentro de la organización .....	18
8.5.2.	Importancia de la Evaluación de Desempeño.....	19
8.5.3.	Conocimiento .....	19
8.5.4.	Competencias .....	20
8.5.5.	Motivación.....	20
8.5.6.	Compromiso .....	21
8.5.7.	Integración de personas .....	21
9.	Hipótesis del trabajo (investigación) .....	22
9.1.	Hipótesis nula (Ho).....	22
10.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
10.1.	Tipo de investigación.....	22
10.1.1.	Investigación bibliográfica .....	22
10.1.2.	Investigación de campo .....	23
10.2.	Métodos de la investigación .....	23
10.2.1.	Método teórico (histórico lógico) .....	23
10.2.2.	Método deductivo .....	24
10.2.3.	Método.....	24
10.2.4.	Valoración por expertos.....	24

10.3.	Nivel o alcance .....	24
10.3.1.	Correlacional .....	24
10.4.	Técnicas de la investigación .....	25
10.4.1.	Encuestas .....	25
10.4.2.	Técnica de Mapeo.....	25
10.5.	Instrumentos utilizados.....	26
10.5.1.	Instrumento para la aplicación de la encuesta .....	26
10.6.	Diseño de la investigación.....	26
10.7.	Población y muestra.....	27
10.7.1.	Población .....	27
10.7.2.	Tamaño de la muestra.....	27
10.7.3.	Validación del instrumento.....	28
10.7.4.	Estadística de la prueba piloto .....	29
10.7.5.	Procedimiento y análisis de la información.....	29
10.7.6.	Número de Cooperativas por actividades.....	29
11.	<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>31</b>
11.1.	Resultado de las encuestas aplicadas a los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.....	31
11.2.	Resumen del resultado de la encuesta .....	50
11.2.1.	Resultados positivos y negativos .....	50
11.2.2.	Análisis de interpretación de las encuestas realizadas a Las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón la Maná .....	51
12.	<b>COMPROBACIÓN HIPÓTESIS .....</b>	<b>52</b>
12.1.	Hipótesis de trabajo .....	52
12.2.	Nivel de significancia .....	53
12.3.	Calculo del modelo estadístico .....	53
12.3.1.	Modelo Spearman.....	53
12.3.2.	Análisis y discusión del modelo estadístico .....	54
12.4.	Comprobaciones de las hipótesis.....	55
13.	<b>Impacto.....</b>	<b>56</b>
13.1.	Impacto técnico.....	56
13.2.	Impacto social.....	56
13.3.	Impacto económico.....	56

14.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	57
14.1.	Conclusiones: .....	57
14.2.	Recomendaciones .....	58
15.	PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN .....	59
16.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	60
17.	REFERENCIAS .....	61
18.	ANEXOS .....	106

## INDICE DE TABLAS

N°	Contenido	Pág.
Tabla 1.	Actividad y sistemas de tareas en relación a los objetivos .....	8
Tabla 2.	Estadística de Fiabilidad .....	29
Tabla 3.	Número de Cooperativas .....	30
Tabla 4.	Genero de los trabajadores .....	31
Tabla 5.	Nivel de instrucción.....	32
Tabla 6.	Edad promedio.....	33
Tabla 7.	Medios de Comunicación .....	34
Tabla 8.	Reclutamiento.....	35
Tabla 9.	Técnicas de selección .....	36
Tabla 10.	Atributos considerados durante la selección .....	37
Tabla 11.	Contrato de Trabajo .....	38
Tabla 12.	Beneficios del contrato (remuneraciones y horarios).....	39
Tabla 13.	Políticas, normas y lineamientos .....	40
Tabla 14.	Instrucción de funciones y responsabilidades .....	41
Tabla 15.	Desenvolverse en el puesto de trabajo.....	42
Tabla 16.	Planes de capacitación .....	43
Tabla 17.	Habilidades necesarias para el desarrollo de las actividades.....	44
Tabla 18.	Actitud al momento de desarrollar las actividades.....	45
Tabla 19.	Motivación.....	46
Tabla 20.	Participación activa en acciones y actividades .....	47
Tabla 21.	Oportunidades de potenciar las actividades .....	48
Tabla 22.	Compromiso .....	49
Tabla 23.	Aspectos .....	50
Tabla 24.	Correlaciones significativas.....	53
Tabla 25.	Coeficiente de Correlación .....	54
Tabla 26.	Actividades .....	59
Tabla 27.	Cronograma de actividades .....	60
Tabla 28.	Matriz de Coherencia Investigativa.....	113

## INDICE DE FIGURAS

Nº	Contenido	Pág.
Figura 1.	Género de los trabajadores .....	31
Figura 2.	Nivel de instrucción .....	32
Figura 3.	Edad promedio de los empleados de la cooperativa .....	33
Figura 4.	Medios de Comunicación.....	34
Figura 5.	Reclutamiento .....	35
Figura 6.	Técnicas de selección .....	36
Figura 7.	Atributos considerados durante la selección. ....	37
Figura 8.	Contrato de Trabajo .....	38
Figura 9.	Beneficios del contrato (remuneraciones y horarios).....	39
Figura 10.	Políticas, normas y lineamientos.....	40
Figura 11.	Instrucción de funciones y responsabilidades .....	41
Figura 12.	Desenvolverse en el puesto de trabajo .....	42
Figura 13.	Planes de capacitación.....	43
Figura 14.	Actitud al momento de desarrollar las actividades .....	45
Figura 15.	Motivación .....	46
Figura 16.	Participación activa en acciones y actividades.....	47
Figura 17.	Oportunidades de potenciar las actividades .....	48
Figura 18.	Compromiso.....	49

## INDICE DE ANEXO

Nº	Contenido	Pág.
Anexo 1.	Datos informativos del tutor de la investigación .....	106
Anexo 2.	Datos informativos de la investigadora del proyecto.....	107
Anexo 3.	Datos informativos de la investigadora del proyecto.....	108
Anexo 4.	Población De Estudio.....	109
Anexo 5.	Tema O Enunciado De Investigación .....	109
Anexo 6.	Estadística de Fiabilidad .....	109
Anexo 7.	Factores del desempeño Laboral.....	110
Anexo 8.	Diagrama causa y efecto (Ishikawa).....	111
Anexo 9.	Matriz de Coherencia Investigativa .....	113
Anexo 10.	Mapeo .....	115
Anexo 11.	Encuestas dirigida a los colaboradores de las Cooperativas de Ahorros y Crédito del Cantón la Maná” .....	116
Anexo 12.	Petición para la validación del instrumento .....	119
Anexo 13.	Validación por Expertos .....	122
Anexo 14.	Evidencias fotográficas.....	123
Anexo 15.	Urkund.....	126
Anexo 16.	Aval de Traducción.....	127
Anexo 17.	Carta de aceptación en las cooperativas.....	128

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

### Título del proyecto

“Análisis del Subsistema de Integración de Personas y el Desempeño Laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná, año 2021”.

**Fecha de inicio:** Abril 2021

**Fecha de finalización:** Agosto 2022

**Lugar de ejecución:** cantón La Maná, Provincia de Cotopaxi.

**Facultad que auspicia:** Facultad de Ciencias Administrativas.

**Carrera que auspicia:** Carrera de Licenciatura en Comercio.

**Proyecto de investigación vinculado:** La investigación del proyecto está vinculada y aporta al macro proyecto de la Carrera de Licenciatura en Comercio, Diseño de una propuesta estratégica para mejorar el Subsistema de Integración de Personas y el Desempeño Laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.

**Equipo de Trabajo:** Mg. Navarrete Fonseca Mario Fernando. (**Anexo 1**)  
Portocarrera Peñaherrera Nakyra Fernanda. (**Anexo 2**)  
Vera Figueroa María José. (**Anexo 3**)

**Área de conocimiento** “Educación comercial y administración”

**Línea de investigación:** Administración y Economía para el Desarrollo Humano y Social.

**Sub líneas de investigación de la Carrera:** Estrategias, administrativas, productividad y emprendimiento.

## **2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.**

En la actualidad las Cooperativas de Ahorro y Crédito han desempeñado un papel importante en la economía del país, por esta razón fue necesario implementar nuevas estrategias para la integración de personal corporativo que nos ayudó a mejorar la productividad de la misma y obteniendo así resultados favorables, para ello fue necesario conocer el perfil adecuado de cada uno de los postulantes dando la oportunidad a jóvenes que empiezan en el ámbito laboral permitiendo que estos aportaran nuevas ideas que ayudaron al desarrollo óptimo de las Cooperativas.

El proyecto de investigación tuvo como objetivo general realizar un análisis de la integración de personal y el desempeño que deberán cumplir los mismos en las cooperativas de ahorro y crédito del cantón La Maná. Para cumplir con los objetivos, se realizó un análisis que nos permitió conocer el proceso que se lleva a cabo para la integración de personal la misma que nos ayudó a optimizar el desempeño laboral y la ventaja competitiva de las Cooperativas.

Fue importante resaltar lo indispensable de acudir a la investigación bibliográfica para la recopilación de información de fuentes como libros, revistas y páginas web; así mismo la investigación de campo para efectuar las encuestas a los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito con la finalidad de determinar el desempeño laboral y la integración de personal.

La investigación tuvo un gran aporte al sector corporativo del cantón La Maná porque constó de datos específicos de los procesos de integración de personal y su desempeño laboral y las ventajas competitivas que nos ayudaron con el crecimiento de las Cooperativas, además los postulantes del cantón La Maná se vieron beneficiados por que se ampliaron las posibilidades de obtener una plaza de empleo.

### **3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO**

La investigación sobre “Análisis del Subsistema de Integración de Personas y el Desempeño Laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná, año 2021”, busca conocer los procesos que se realizan durante la selección de personal en las entidades, de esta manera nos permitió identificar detalles específicos que son importantes al momento de realizar la selección de los posibles postulantes, esta investigación nos ayudó a lograr el alcance importante que se buscaba para la mejora de la organización.

Esta investigación fue orientada a la importancia de la integración de personal y su desarrollo laboral como una herramienta adecuada para instaurar índices de reclutamiento, selección y contratación de personal, que tuvo como fin mejorar el desempeño laboral de las cooperativas. Considerando que los colaboradores se han convertido en el motor principal de la Entidad, es por ello que se han mejorado los procesos al momento de seleccionar a los candidatos.

Por ello se consideró muy importante para poder implementar este proyecto conocer primero las características adecuadas que buscan las Cooperativas al momento de ofertar una plaza de empleo, para ello la utilidad de esta investigación se vio reflejada en los resultados obtenidos debido a que este nos mostró los cambios necesarios los mismo que contribuyeron con el mejoramiento del proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal, dando así oportunidades a jóvenes con poca experiencia en el ámbito laboral.

## **4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO**

### **4.1 Beneficiario directo**

Los beneficiarios directos lo conforman aquellos que participaron directamente en el trabajo de esta investigación los mismos que en este caso fueron los colaboradores que se encuentran activamente laborando en las ocho (8) cooperativas mejores establecidas dentro del cantón, en donde el número de empleados encuestados fueron cien (100).

### **4.2 Beneficiarios indirectos**

Los beneficiarios indirectos de la investigación serán los organismos encargados de recaudar los impuestos establecidos por ley como lo es el Servicio de Rentas Internas (SRI), el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Maná y los clientes de las cooperativas es decir la población económicamente activa que hacen uso de este servicio.

## **5. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

La Caja Popular Mexicana es una sociedad cooperativa de ahorro y préstamo mexicana con más de 3 millones de socios la misma que ha crecido con el pasar del tiempo, además de contar con 70 años de experiencia la cual nació en 1995 producto de la fusión de 62 cajas populares existentes en todo México, ofrece opciones de ahorro, préstamos e inversiones a sus socios contando con la tasa más baja del sistema financiero mexicano.

La Comisión Nacional Bancaria y de Valores cumplen con los requisitos necesarios para la realización de operaciones de ahorro y crédito con sus socios, uno de los desafíos más grandes que ha enfrentado esta cooperativa ha sido el aumento de su cartera a cinco mil millones de pesos y así mantenerse como una de las cooperativas número uno de México, es así que para cumplir con este según los métodos tradicionales, deberían contratarse nuevo personal capaz de cumplir con los objetivos que la empresa busca para ellos 60 agentes para desenvolverse en las diferentes sucursales de esta agencia, además de 300 agentes de campo que logren aumentar el alcance de las metas planteadas para el crecimiento de la misma.

Cuenta con una solidez empresarial está basado en la confianza, transparencia y responsabilidad, buscando de esta manera el mejoramiento de la calidad de vida y la satisfacción de nuestros socios sin dejar el apego a los principios y valores cooperativos establecidos. (Chávez, 2017, p. 26)

La memoria histórica de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco, en Tungurahua en 1962, se asume una campaña nacional de fomento para el incipientemovimiento cooperativo, tomando como ejemplo el éxito desarrollado en otras latitudes del mundo. En estas circunstancias surgen varias cooperativas organizadas por los Padres Franciscanos con las madres de familia del tradicional Barrio la Yahaira de la ciudad de Ambato. La primera reunión para organizar la cooperativa se llevó a cabo en el templo SanFrancisco la noche del 28 de enero de 1962, convocada por el Padre Juan José Díaz, Superiorde Comunidad Franciscana.

El 28 de Mayo mediante Acuerdo Ministerial No. 6317 se emite la Aprobación de estatutosde la ya nombrada "Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco de Madres Pobres Ltda.", por parte de la Dirección nacional de Cooperativas, inscribiéndose en el Registro general con el No.916, se registra un total de socios de 286 y un capital de 38.940 sucres.

Este momento marca inició de la vida Jurídica de esta cooperativa. En1976, ya con más de cuatro mil socios y un activo de 40.000 sucres, para dar un mejor servicio a los clientes decide cambiarse de local ubicado en la intersección de las calles Montalvo y 12 de noviembre, iniciándose de esta manera la separación de la comunidad franciscana. (Pérez, 2018, p. 23)

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Occidental es una empresa Ecuatoriana, con sede principal en Pujilí la empresa fue fundad en el 11 de Junio del 2013 hoy en la actualidad realiza sus labores como sucursal principal en el cantón La Maná, la Cooperativa de Ahorroy Crédito Occidental es una entidad crediticia ya que ha presentado un gran desarrollo nivel institucional a sus competidores de mayor permanencia en el mercado tal es el caso de la Cooperativas de Ahorro y Crédito Cacpeco, la Cooperativa de Ahorro y Crédito Suma Kawsay, la Cooperativa de Ahorro y Crédito Futuro Lamanense, que en los últimos años también han incrementado su cartera de servicios.

Con frecuencia se atribuye a la pequeña y mediana empresa una cierta actitud de rechazo hacia nuevas metodologías y sistemas de gestión de recursos humanos; instrumentos que han mostrado ser eficientes en las grandes organizaciones, como respuesta a las actuales exigencias del entorno sociocultural, tecnológico y económico. (Fidias, 2016, p. 14)

Se han planteado las siguientes causas y efecto mediante la técnica conocida como espina de pescado basándonos a la técnica de (Ishikawa) se puede observar en el (**Anexo 8**). Se realizó un análisis minucioso mediante la técnica aplicada conocida como espina de pescado la misma que nos ayudó a identificar las causas y efectos que son ocasionados en un desempeño laboral ineficiente en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná, nuestra espina de pescado está dividida entre causas y efectos, dentro de las causas tenemos tres factores que forman parte de la técnica de (Ishikawa) tales como, Método, Maquinaria y Mano de obra, donde las principales causas fueron:

- No existe un sistema adecuado de selección de personal.
- Falta de capacitación hacia los trabajadores.
- Equipo tecnológico insuficiente.
- Equipo obsoleto.
- Falta de experiencia.
- Falta de responsabilidad.
- Falta de compromiso.

Todas las causas ya antes mencionadas ocasionan los siguientes efectos que al igual que las causas se dividen en, Medio Ambiente, Materia Prima, Medida, dándonos así a conocer los factores más relevantes tales como.

- Faltas de Oportunidades e Incentivos.
- Falta de comunicación.
- Falta de inclusión.
- No se consulta al cliente interno o externo sobre el desempeño de su asesor.
- Incumplimiento de servicios al cliente.

Mediante el análisis de las causas y efectos que se identificó en la espina de pescado se pudo deducir que, dentro de todas las causas identificadas la que más destaca es la falta de capacitación por el motivo de no existe un sistema adecuado de selección de personal. Teniendo así como efecto dentro del medio ambiente de trabajo podemos visualizar que existe una falta de oportunidad de incentivos que les ayuden a tener mayor motivación para así cumplir con sus labores de manera exitosa provocando así la falta de una buena comunicación entre el equipo de trabajo, existe también poca inclusión laboral es decir que no toman en cuenta las opiniones

o criterio de los trabajadores, para una toma de decisión. No los hace parte de actividades donde ellos se desenvuelvan y compartan entre los demás trabajadores es por ello que hemos planteado estas causas y efectos porque si no se le da solución a los factores que influyen en un desempeño ineficiente en las Cooperativas, no tendrán resultados favorables para llegar a cumplir con éxitos sus objetivos y metas ya sea a corto, mediano o largo plazo.

#### **a. Delimitación del objetivo de investigación**

**Área:** Administración.

**Aspecto:** Análisis del subsistema de integración de personas y el desempeño laboral en las cooperativas de ahorro y crédito del cantón La Mana, 2021.

**Espacial:** La investigación se efectuó en el cantón La Mana, provincia de Cotopaxi.

**Temporal:** abril 2021 – agosto 2022.

#### **b. Formulación del Problema**

¿Cómo influye la gestión de talento humano con relación a la integración y el desempeño laboral para el desarrollo y crecimiento de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná?

## **6 OBJETIVOS**

### **6.1 Objetivo General**

Analizar el subsistema de integración de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de ahorro y crédito del cantón La Maná.

### **6.2 Objetivos Específicos**

- Explicar las condiciones actuales del Subsistema de Integración de Personas para fijar los factores más relevantes en el desempeño laboral.
- Identificar los factores del desempeño laboral para mejorar las actividades desarrolladas en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.
- Encontrar la relación de las dimensiones del subsistema de integración de personal con el desempeño laboral, para la identificación de los factores más relevantes.

## 7 ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS

**Tabla 1:** Actividad y sistemas de tareas en relación a los objetivos

<b>Objetivos</b>	<b>Actividad</b>	<b>Resultado de la actividad</b>	<b>Descripción de la actividad (técnicase instrumentos)</b>
Explicar las condiciones actuales del subsistema de integración de personas para fijar los factores más relevantes en el desempeño laboral.	Diseño del instrumento para la recolección de datos a los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná. Validación del Instrumento. Aplicación del instrumento. Procesamiento y análisis de los datos.	Dimensiones del subsistemas de integración identificadas en las cooperativas.	Aplicación de cuestionario a los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.
Identificar los factores del desempeño laboral para mejorar las actividades desarrolladas en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.		Dimensiones de desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.	Aplicación de cuestionario a los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.
Encontrar la relación de las dimensiones del subsistema de integración de personas con el desempeño laboral, para la identificación de los factores más relevantes.		Relaciones fuertes y débiles entre las variables.	Aplicación del modelo estadístico Spearman.

## **8 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA**

### **8.1 Antecedentes previos**

Para sustentar nuestro proyecto de mejor manera se procedió a consultar dos proyectos de similares características, constituyendo así una guía y orientación para el desarrollo del modelo de evaluación del subsistema de integración de personas y el desempeño laboral, los mismos que se presentan a continuación de manera resumida:

#### **Proyecto 1. “La evaluación y el desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus. Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2017”**

La investigación trata sobre como el desempeño laboral incide en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda. De la ciudad de Ambato en el año 2017, este proyecto tiene como objetivo primordial proponer soluciones que le permita mejorar en corto plazo la situación que atraviesa la cooperativa. El departamento de talento humano a más de realizar procedimientos de planificación, reclutamiento, selección e inducción adecuados los mismos que deben evaluar periódicamente a todos los trabajadores en general y especialmente a quienes conforman el nivel productivo, son quienes están en contacto constante con el socio /cliente ejecutando la intermediación ~~financiera~~ indicada anteriormente.

Sin embargo, en la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda. Muy poco se ha hecho para buscar las mejores herramientas que permiten evaluar a los trabajadores; es por esta razón urgente buscar y aplicar estrategias de evaluación de desempeño laboral para evaluar el rendimiento de los trabajadores y que los resultados que se obtenga sea lo más objetivo posible. (Torres Julia, 2018, p. 41)

#### **Proyecto 2. “La inducción y su impacto en el Desempeño Laboral del Departamento de Canales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de octubre Ltda.”**

La investigación trata sobre los procesos de inducción y el desempeño laboral. El objetivo fundamental es determinar la influencia que tiene el proceso de inducción en el desempeño laboral de los 16 colaboradores de la agencia de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de

octubre Ltda, la hipótesis plantea demostrar que el proceso de inducción influye en el desempeño de los colaboradores.

Poniendo énfasis en la investigación se tuvo la colaboración de 16 trabajadores, que comprenden edades desde los 18 a 26 años, los mismos que en su mayoría fueron de género femenino; de las 16 personas 8 fueron tomadas como referencia para la investigación y los 8 restantes.

Como muestra de la inducción y el desempeño laboral. La investigación consta de una fase preliminar de diagnóstico, en el cual se hizo una evaluación del desempeño a 8 colaboradores de la organización que no recibieron inducción al momento de su ingreso a la cooperativa, posteriormente se aplicó un cuestionario que consta de 20 preguntas relacionadas con el proceso de inducción posteriormente, se calculó el desempeño laboral de los 8 empleados que si recibieron una inducción adecuada al momento de su ingreso.

Existen ocasiones en las que no se ofrece una inducción a los trabajadores que empiezan su vida laboral en cualquier organización que preste beneficios y rinda servicios a la sociedad, donde la personas involucradas a nivel directivo (jerarquía superior), piensan que el cumplimiento de metas y objetivos se va a dar por sí solo, sin pensar que para obtener resultados laborales se debe iniciar con una efectiva inducción la cual avale que el desempeño que van a mostrar los trabajadores se eficiente y positivo. (Molina, 2016, p. 40)

## **8.2 Origen y evolución del subsistema de integración**

Palma Holguín y Matian Sisa (2014), afirma que “el desempeño laboral es considerado como las acciones o comportamientos que son observados en los empleados los mismos que son relevantes en el logro de los objetivos que tiene cada una de las organizaciones” (p. 15).

Es decir, se puede afirmar que un buen desempeño laboral es conocido como la fortaleza más relevante con la que cuenta la organización, por tal motivo el desempeño se relaciona o se vincula con las habilidades y conocimiento que apoyan las acciones del trabajador, en pro se consolida los objetivos de las cooperativas.

“La motivación laboral es considerada como la voluntad en la que se puede ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas propuestas por las organizaciones, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual” (Correa, 2020, p. 18).

Es por esta necesidad que cada una de las personas hacen que algunas situaciones resulten más interesantes que otras, ya que como seres humanos tenemos metas personales e individuales las mismas que nos esforzamos por alcanzar y lograr el cumplimiento de cada una de ellas hasta conseguir el éxito.

### **8.3 Origen y evolución de los recursos humanos**

Para comprender lo que significa la administración de personal debemos saber por qué es importante la administración de RRHH; basándonos a criterios y pensamientos de autores se dice que, durante muchos años se ha dicho que el capital humano es el cuello de botella para las organizaciones. (Correa E, 2013, p. 24)

Es importante que todos los gerentes tengan conocimientos de los recursos humanos con el único fin de no cometer prácticas laborales injustas y seguir con los procesos como lo establece la ley.

## **8.4 SUBSISTEMA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAL**

### **8.4.1 Reclutamiento**

El reclutamiento de personal se dice que se debe atraer candidatos suficientes para abastecer adecuadamente el proceso de selección oportuno; por ello, identificar en qué segmento del mercado están los candidatos más apropiados es un acto de buen uso de recursos institucionales en los que los esfuerzos por reclutar son debidamente dirigidos. (Ortega, 2017, p. 12)

Es decir que el reclutamiento es considerado como el primer paso para atraer a personas interesadas en acceder a un puesto de trabajo, por que al momento de ofertar el número de postulantes es mayor al número de cupos existentes, es hay en donde las entidades identificana los mejores candidatos según los requerimientos de la entidad financiera.

(Olind & Bryan, 2019) nos dice que

El reclutamiento es considerado como el proceso mediante el cual una organización trata de detectar cuáles son los empleados más potenciales los mismos que deberán cumplir con los requisitos adecuados para una posterior selección de algunos de ellos,

en función de las exigencias del trabajo, además de las características de los candidatos, pues el reclutamiento es considerado el predecesor de la selección. (Pág. 10)

Por esta razón es importante realizar un reclutamiento claro, preciso y conciso para que este sea exitoso y así la cooperativa de ahorro y crédito pueda obtener una selección exitosa al momento de realizar la selección de personal.

#### **8.4.1.1 Reclutamiento de Personal Interno**

El reclutamiento interno se da al presentarse vacante determinada, pues la empresa intenta que mediante la reubicación de empleados se puedan llenar las vacantes mediante un reclutamiento internos, los cuales pueden ser ascendidos en (movimiento vertical) o trasladados en (movimiento horizontal) o transferidos con ascenso (movimiento diagonal). (Agüero, 2010, p. 42)

Además, se puede considerar que la empresa intenta satisfacer las necesidades de la misma mediante la reubicación de algún empleado, los cuales pueden ser a través de acciones como que sean ascendidos o transferidos ya sean con promoción pues se dice que el reclutamiento interno implica:

- Transferencia del personal
- Ascensos del personal
- Transferencias con ascensos del personal
- Programas de desarrollo del personal
- Planes de profesionalización del personal.

#### **8.4.1.2 Reclutamiento De Personal Externo**

“El reclutamiento externo es aquel que incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones” (Granados Romero E & Jiménez Chávez, 2013).

Podemos decir que es el proceso que opera con candidatos que no pertenecen a dicha organización, cuando existe una vacante la organización intenta llenarla con personas que no pertenecen al círculo empresarial, cuenta con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento que se pueden llevar a cabo. (Agüero, 2010)

Se considera como reclutamiento de personal externo a la vacante que intenta ser llenada por una persona que no es empleada de la empresa, es este el tipo de reclutamiento que incide sobre los candidatos que son reales o potenciales, y los disponibles o empleados de otras organizaciones.

#### **8.4.1.3 Técnicas de reclutamiento de personal externo**

Entre las técnicas de reclutamiento de personal Rivera, (2019) establece

Carteles o avisos en la puerta de la Empresa. Es un sistema de bajo costo, aunque su rendimiento y rapidez de resultados dependen de una serie de factores, como localización de la Empresa, proximidad de lugares donde haya movimiento de personas, visualización de los carteles y anuncios, facilidad de acceso, en este caso el vehículo es estático y el candidato va hasta él, tomando la iniciativa. Es utilizado para cargos de bajo nivel. (p. 12)

Contacto con universidades, escuelas, agremiaciones estudiantiles, directorios académicos, etc. Aunque no haya vacantes en el momento, algunas Empresas desarrollan este sistema de manera continua como publicidad institucional para intensificar la presentación de candidatos.

Avisos en diarios, revistas, etc., el aviso de prensa se considera una de las técnicas de reclutamiento más eficaces para atraer candidatos. Es más cuantitativo que cualitativo, puesto que se dirige al público en general.

#### **8.4.1.4 Importancia Del Reclutamiento**

Según Abreu & José Luis (2012) nos dice que “la principal importancia que toda organización tiene es el reclutamiento de personas adecuadas, las mismas que son los valores positivos en relación con las funciones del puesto que se desea cubrir” (p. 17).

Como lo expresa el autor, el reclutamiento en si genera un papel muy importante en toda empresa, puesto que depende principalmente la contratación de las personas que están próximas a formar parte de la compañía, y por lógica la empresa debe su reconocimiento gracias al desempeño que realice cada uno de los trabajadores.

Existen varias razones por la cual el reclutamiento de personal es importante en una entidad, estas van desde la parte económica hasta la satisfacción de las personas tanto las que laboran en la entidad así como también la de los clientes, además se dice que también es fundamental señalar lo indispensable que es conocer cada uno de los casos que son referentes al proceso de reclutamiento como lo es la selección de personal, las estrategias que se aplican al momento de elegir a los candidatos adecuados para ocupar el puesto vacante en la empresa.

#### **8.4.2 Selección de Personal**

Chiavenato (2019), afirma que

La selección es una actividad de comparación, confrontación, de elección, de opción y absorción, seleccionar no implica escoger a unos, discriminando a otros, sino que la selección brinda la posibilidad de orientar y clasificar a las personas en función de sus potencialidades y contribuir a la formación y desarrollo de los candidatos. (p. 32)

Cuesta (2019), argumenta que

La selección del personal es un proceso que es realizado mediante concepciones y técnicas efectivas, consecuente con la dirección estratégica de la organización y las políticas de Gestión de Recursos Humanos (GRH), derivadas, con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecue a las características requeridas presentes y futuras previsibles de un puesto de trabajo o cargo laboral y de una empresa concreta o específica. (p. 20)

Becerra Alonso Y Ogando Ramos (2010) afirma que

La selección busca que entre los candidatos que están siendo reclutados se elijan a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar cada vez más la eficiencia y el desempeño del personal, así como también la eficacia de la organización. (p. 29)

Por esa razón el modelo de selección de personal debe funcionar a partir de un análisis ocupacional, mediante el cual a su vez parte del establecimiento de objetivos del cargo o se de los resultados que se esperan de la persona seleccionada, con los objetivos del cargo se

describen sus funciones y las condiciones en que se desarrollan; procediéndose a analizar el cargo para identificar los rasgos o perfil que debe tener el ocupante.

#### **8.4.2.1 Importancia de la selección de personal**

De acuerdo a la selección de personal que se aplique en una organización dependerá que tan productiva o improductiva llegue a ser la entidad, es por ello que es de gran importancia el tomar una buena decisión en este aspecto ya que es la forma por la cual se le da entrada a la empresa al personal que se ha seleccionado. (Aldí, 2018, p. 29)

La Gestión del Talento Humano es considerada de gran importancia para cada una de las empresas ya que esta les permitirá realizar una mejor administración del personal que ya trabaja con ellos así como también de los que puedan entrar a trabajar, siempre y cuando buscando que los procesos que se manejen ya sea para reclutamiento, selección, contratación, capacitación, etc. se los realice de una manera eficiente y eficaz que mejore la productividad de la institución.

#### **8.4.3 Inducción**

Según López (2010)

La inducción es un proceso de sensibilización y socialización de la empresa hacia el nuevo colaborador, a efecto de que se familiarice y tome como propios la visión y misión organizacional, así como las demás normativas y especificaciones en términos generales y específicos, relacionados con el puesto o cargo al que se aspira ocupar. (p. 10)

Orozco (2008) considera que

La inducción es una fase del proceso administrativo que se pone en práctica en las organizaciones, a través del cual se ofrece al personal de nuevo ingreso la información necesaria para que pueda sin demoras, con confianza y seguridad incorporarse a su puesto de trabajo y contribuir eficazmente en el logro de los objetivos y metas institucionales. (p. 30)

Es decir que en conclusión la inducción es considerada como el proceso por el cual un empleado adquiere los conocimientos necesarios para así poder manejarse dentro de las entidades de una

manera más eficaz y a su vez le muestra una forma de adaptarse al funcionamiento de su puesto de trabajo de una manera más completa.

#### **8.4.4 Contratación**

El contrato empieza a crearse durante el proceso de selección cuando las partes discuten los aspectos formales de la relación laboral y continúa en el proceso de inducción, cuando el sujeto completa vacíos en la información mediante lectura de documentos o publicaciones de la empresa, hablando con compañeros de trabajo, observando interacciones y recibiendo retroalimentación. (Vasga, 2018, p. 49)

Vargas en el (2020) argumenta que

La contratación de personal es la referencia y revisión de los distintos tipos de labores que pueden ejecutarse al interior de una organización empresarial, las mismas que pueden ser clasificadas en función de dos (2) criterios: naturaleza y duración. (p. 16)

#### **8.5 Desempeño laboral**

Castro (2012) considera al “desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa” (p. 10).

Según Palmar G (2015) plantea que “el desempeño laboral es conocido como el valor que se espera aportar a una organización con los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un determinado período de tiempo” (p.15).

Ruiz de Vargas Jaraba Barrios & Romero Santiago (2005) definen que

Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (p.18)

Se puede decir que el desempeño laboral es considerado como un elemento fundamental para medir la efectividad y el éxito de una organización. La estabilidad laborales aquella que genera a las personas tranquilidad, salud, motivación y un buen estado emocional. Pues en estas

condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad.

### **8.5.1 Factores del desempeño laboral**

El buen desenvolvimiento laboral depende de algunos factores, entre los que se pueden mencionar, el ambiente de trabajo, el salario, las relaciones con los jefes y con el resto del personal (relaciones interpersonales), así como también la jornada laboral, horario de trabajo, cancelación puntual del salario, incentivos y motivación dentro de la organización, todo esto influye en forma directa en el individuo que trabaja, en vista de que son diferentes las posibilidades que tiene cada uno para el desarrollo de sus actitudes. (Butrón Nery, 2020, p. 23)

Según (Rafael S. Palmar G., 2014), “nos muestra que existen varios factores que influyen de manera significativa en los factores que influyen dentro del desempeño laboral en el cual podemos observar los siguientes” (p. 37).

#### **8.5.1.1 Ambiente de trabajo**

Esta principalmente referido a las condiciones que ofrece el empleado dentro de un ambiente laboral saludable, el mismo que se caracteriza por las buenas condiciones, así como también los elementos que influyen dentro del desempeño laboral que desarrollan en la entidad el desenvolvimiento durante la jornada laboral, de modo que esta permitirá que se logre la armonía dentro de la empresa y de los individuos que influyen dentro de esta.

#### **8.5.1.2 El Salario**

En la medida en que el trabajador ofrece un trabajo de calidad los empleadores ofrecen una remuneración justa que satisfaga las necesidades de cada individuo, por lo cual se crea un valor por el trabajo realizado, el mismo que es acordado entre las dos partes por el cumplimiento de las funciones dentro de la empresa.

#### **8.5.1.3 Jornada laboral**

La jornada laboral se refiere al número de horas trabajadas, así como también al tipo de funciones que se cumplen dentro de la empresa, es así como el empleador adopta medidas que

satisfagan al personal durante su jornada laboral en cuanto a las diferentes actividades que ellos deben desarrollar durante el día la misma que busca una mayor efectividad y eficacia, de tal modo que se cumpla con la jornada laboral.

#### **8.5.1.4 Horario de trabajo**

El horario se basa al número de horas diarias que pueden cumplir los empleados y con el que estos se sientan más cómodos, de esta manera podemos señalar que el horario de trabajo está establecido de acuerdo con el tipo de función y desempeño que desarrolle y cumpla el personal.

#### **8.5.1.5 Cancelación puntual del salario**

La mayor forma de mantener a un empleado interesado es cancelando sus remuneraciones puntualmente, ya que de esta manera estos logran satisfacer las necesidades individuales y familiares, por lo que estas se muestran eficientes durante el desempeño de estas labores.

#### **8.5.1.6 Incentivos y motivación dentro de la organización**

Otros factores que influyen en el desempeño laboral (Chávez De las Salas, 2015), según afirma que “para poder ofrecer atención a los clientes, las empresas u organizaciones deben considerar aquellos factores que se encuentran relacionados con el desempeño de los trabajadores y tienen un gran impacto en los resultados de sus aportaciones al logro de las metas y objetivos trazados destacan algunos factores relacionados como: compensación salarial, capacitación, satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y desarrollo de carrera. (p. 21)

En este influye principalmente los incentivos y motivaciones que se ofrecen a los empleados para que estos se sientan motivados a cumplir con sus labores y a su vez permite que estas sean realizadas con más eficiencia y eficacia ya que al momento en que estos cumplan con las metas propuestas recibirán una recompensa por el trabajo realizado, de esta forma se da a conocer los factores que influyen dentro del desempeño laboral, en donde se debe tomar en cuenta varios elementos que son importantes para que el empleado pueda desarrollarse de una manera más eficaz que permita el desarrollo de las cooperativas de ahorro y crédito.

### **8.5.2 Importancia de la Evaluación de Desempeño**

Según Lozano Correa (2007), afirma que

El mundo actual está envuelto en una amalgama de cambios continuos en organización de dirección y desarrollo del proceso de calidad donde marca el control empresarial y métodos e indicaciones de medir el proceso de evaluación del comportamiento empresarial del hombre. (p. 6)

“La evaluación de desempeño es de relevante importancia en la gestión empresarial, porque es la principal contribución para mejorar la actuación o desempeño, posibilitando reforzar positivamente la conducta exitosa o rectificar la conducta desacertada” (Cuesta, 2013).

Se dice que las empresas deben tener metas claras por cada trabajador para contar con las evidencias de los seguimientos realizados y fortalecer los planes de carrera, la evaluación de desempeño es una herramienta muy poderosa para la obtención de metas de la alta dirección, pero esta depende de la objetividad con que se realicen las evaluaciones para que los resultados puedan ser satisfactorios, cada organización debe desarrollar sus propias formas de evaluación y no copiar modelos.

### **8.5.3 Conocimiento**

Según Encalada (2016), afirma que

El conocimiento lleva consigo un proceso de transformaciones, sociales, políticas y económicas que se constituyen la base sobre la cual sustentan las relaciones laborales y el rol protagónico que juega hoy en día el trabajador”, por otro lado, Nova (2014) considera que, “el conocimiento a través de la gestión de talento humano, va generando fuentes de trabajo que se alinean a los sectores prioritarios de la misma así como también planifica, coordina y controla los flujos de los conocimientos que se producen dentro de la empresa”.(p. 46)

Es decir que, si las empresas implementaran métodos donde ayuden a los trabajadores a retroalimentar más sus conocimientos debido a que estos son conocidos como un proceso que constituye la base sobre la que esta puede sustentar, como resultados favorables un desarrollo óptimo en las actividades y un logro de metas eficiente.

#### **8.5.4 Competencias**

Según Muñoz Sánchez (2021) afirma que “las competencias laborales se ven mediante un enfoque integrador, debe reflejar exigencias profesionales, sociales y emocionales, lo que hace que no sean iguales para los diferentes niveles jerárquicos y puestos de una organización” (p.25).

Mediante el análisis de Ruiz de Vargas Jaraba Barrios & Romero Santiago (2005) afirman que las competencias laborales son un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, los mismos que se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización. (p. 62)

De acuerdo con Ojeda G & Hernández P (2012), las competencias laborales son consideradas como un elemento indispensable de gran valor en el proceso de certificación e intercompetitividad empresarial y de gran valor durante el proceso de selección, productividad y el desarrollo de personal empresarial. (p. 45)

#### **8.5.5 Motivación**

Según Jiménez (2016), afirma que

La motivación de los recursos humanos es fundamental y un objetivo necesario del administrador, ya que este permite pronosticar el comportamiento individual, grupal del personal de trabajo, con la finalidad de guiarlo debidamente hacia la eficiencia de desempeño de sus funciones y el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales. (p. 33)

García Correa (2016) nos manifiesta que “la motivación dentro del ámbito laboral actualmente definida como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de los objetivos esperados”(p. 44).

Peña Rivas, (2017), ha llegado a la conclusión de que

La motivación esta principalmente relacionado con la búsqueda de la realización de personal y fidelidad con el propósito el cual procura el placer en el trabajo estimulando, la pasión, la paciencia y la perseverancia para que así nuestros colaboradores puedan crecer como persona tanto en el ámbito personal y dentro de la organización. (p. 12)

### **8.5.6 Compromiso**

Prieto Días (2021) considera que

El compromiso laboral permite facilitar a los empleados las oportunidades para poner en práctica diversas habilidades en un trabajo interesante y desafiante, asimismo los empleados son autosuficientes, optimistas y se creen importantes para la organización tienen más probabilidades de experimentar los niveles de compromiso de los empleados a la empresa (p. 10).

Chiang y Núñez, (2020), afirma que “el compromiso laboral incluye el denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo, además de ser identificado en las empresas como el vínculo por el cual el trabajador desea permanecer en la organización”. (p. 5)

García, Carreón, Hernández y Morales, (2019) nos dice que “el compromiso laboral ha sido un transmisor de las relaciones y los conflictos dentro de una institución que inhiben o potencializan la satisfacción laboral, el mismo que por su naturaleza son complementarios para el desarrollo de la misma” (p.21).

### **8.5.7 Integración de personas**

Granados y Jiménez, (2021) afirma que

La integración tiene un vínculo muy importante con la organización, pues determina puestos, materiales, y papeles a desarrollar, es decir se pone en práctica las decisiones que se toman en el Proceso Administrativo respondiendo a las siguientes preguntas: “¿Con qué? Y ¿Con quién? Trabajar” para que un organismo pueda lograr sus objetivos. La serie de recursos que serán dotados deberán estar coordinados para contribuir con un eficiente y eficaz funcionamiento. (p. 35)

La integración se refiere a la acción de integrar, es decir, unir partes que constituyen a un todo. Para el Proceso Administrativo este concepto es definido por varios autores, el integrar es obtener y articular los elementos materiales y humanos que la organización y la planeación señalan como necesarios para el adecuado funcionamiento de un organismo social.

## **9. Hipótesis del trabajo (investigación)**

Las dimensiones del subsistema de integración de personas se relacionan con el desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.

### **9.1. Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)**

Las dimensiones del subsistema de integración de personas no se relacionan con el desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.

## **10. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.**

El diseño metodológico que fue utilizado en esta investigación, está compuesto de varios factores, los mismos que nos ayudan a encontrar las herramientas precisas este tema de una forma más clara, precisa y concisa, los elementos aplicados son métodos técnicas y herramientas e instrumentos, los mismos que serán descritos a continuación.

### **10.1. Tipo de investigación**

#### **10.1.1. Investigación bibliográfica**

La investigación bibliográfica se caracteriza por la utilización de datos secundarios como fuente de información, pretende encontrar soluciones a los problemas planteados por una doble vía como lo es el relacionar los datos ya existentes que proceden de distintas fuentes y proporcionando así una visión panorámica y sistemática de una determinada cuestión elaborada en múltiples fuentes dispersas. (Agüero, 2017, p. 42)

Para esto se recurrió a diversas fuentes, Libros, revistas, artículos científicos, biblioteca virtual de la Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC) y sitios web que proporcionaron información suficiente sobre el desempeño laboral, ventajas competitivas, microempresas comerciales y otras, permitió además tener una visión más clara sobre el tema investigado. Además se utilizó el método de mapeo de Sampieri para construir el marco teórico, el método bibliográfico nos

permitió ser conocedores del tema es decir, nos brindó información la misma que nos orientó a realizar un trabajado excelente.

### **10.1.2. Investigación de campo**

Copyright IBM Corporation (2021) define que

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de todos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no las condiciones existentes.

Claro está que en una investigación de campo también se emplea datos, sobre todos los provenientes de fuentes bibliográficas, a partir de los cuales se elabora el marco teórico, no obstante son los datos primarios obtenidos a través del diseño de campo lo esenciales para el logro de los objetivos y la solución del problema planteado, el estudio de campo se lo realiza mediante un instrumento con el fin de conocer cada uno de los procesos que la cooperativa realiza al momento de contratar a sus actuales empleados.

## **10.2. Métodos de la investigación**

### **10.2.1. Método teórico (histórico lógico)**

Los métodos teóricos se utilizan de manera reiterada desde la elaboración del diseño investigativo, a partir del estudio del estado de arte sobre el problema científico, hasta la interpretación de los datos que logramos obtener cuando aplicamos el instrumento y hechos constatados junto a las correspondientes conclusiones. (Emilio, 2017, p. 21)

Por ejemplo, los métodos de la unidad de lo histórico y lo lógico, de la ascensión de lo abstracto a lo concreto y de la unidad del análisis y la síntesis, son muy empleados en las investigaciones educativas, lo cual es pertinente y atinado, pero son a la vez principios de la lógica dialéctica y su asunción posibilita que la fundamentación teórica se corresponda con concepciones que hacen de la dialéctica su piedra de toque, así como la posterior interpretación teórica de los datos.

### **10.2.2. Método deductivo**

El tema bajo el nivel académico de los propietarios, entre los efectos que desencadena estas causas se identifican: negatividad a la hora de la toma de decisiones entre los propietarios de las microempresas comerciales, lo mismo que impide el conocimiento de las normas, leyes y reglamentos que pueden ayudar a direccionar el sector comercial hacia un mercado competitivo, luego se ubicará en un contexto más amplio abordando el aspecto nacional al plantear el problema, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones es decir; parte de verdades previamente establecidas con principios generales para luego comprobar su validez . (Bustamante, 2020, p. 24)

El método deductivo será esencial, pues se partirá desde lo general a lo particular, es así que se iniciará desde el planteamiento del problema para luego abarcar de una forma más amplia identificando las causas como por ejemplo, la falta de conocimiento sobre la importancia de un desempeño laboral de calidad, bajo índice de capacitaciones.

### **10.2.3. Método**

### **10.2.4. Valoración por expertos**

La validación o valoración por expertos se trata de la validación de un contenido cuyos objetivos son analizar y valorar los descriptores que se aplicaron para la realización del mismo, así como también para comprobar los ítems seleccionados que miden las categorías o descriptores de las preguntas. (Rojas, 2015, p. 40)

Valoración por experto en si fue un proceso que llegamos a realizar para que experto y conocedores del tema no diera su criterio y aprobación para proceder a aplicar la prueba piloto en 5 cooperativas teniendo como resultado un porcentaje casi perfecto, la valoración que dan los expertos fue importante porque cuando ellos revisan el instrumento dan a conocer su criterio y cosas por mejorar y esto hace que nuestro instrumento tenga una buena aceptación.

## **10.3. Nivel o alcance**

### **10.3.1. Correlacional**

Esta modalidad de estudio permitirá identificar la relación de dos variables, es decir la correlación estadística que existiese entre los diferentes factores que se tomaran en consideración para medir las variables, con el fin de conocer cómo interactúan entre sí,

por ello será necesario realizar un minucioso análisis para encontrar resultados contundentes sobre el estudio. Además de ello será necesario incorporar al estudio un modelo estadístico. (Hernández, 2013)

Esta modalidad nos permitió conocer cuáles son las relaciones más relevantes entre nuestras dos variables tales son subsistema de integración de personal y la variable del desempeño laboral en donde podemos apreciar clara mente en la (**tabla 24**) que efectivamente existe una relación muy cercanas entre las variables de estudio la mismas que fueron arrojadas mediante el modelo estadístico Spearman.

#### **10.4. Técnicas de la investigación**

##### **10.4.1. Encuestas**

Se utilizó esta técnica con el propósito de recopilar información sobre el Subsistema de integración de personal y el desempeño laboral a sus actuales empleados este documento también nos ayudó a identificar las ventajas competitivas que se efectúen en las misma, se empleará la técnica de encuesta a los colaboradores y postulantes a una plaza de trabajo en la Cooperativa De Ahorro Y Crédito del cantón La Maná.

##### **10.4.2. Técnica de Mapeo**

Este método es ideal para establecer con claridad y orden comparaciones y diferencias, esta permite visualizar de forma más evidente la distribución de la información, lo que representa un beneficio para algunas personas que no se sienten cómodos con los esquemas, el mapa conceptual puede ser organizado cronológicamente con criterio temático, debido a que el orden que le demos se va a proyectar en el marco teórico y la elección va a depender de la orientación de nuestro proyecto de investigación. (Admin, 2016, p. 52)

La técnica del mapeo consiste en la utilización de un mapa conceptual él nos ayudara a organizar los puntos a tratar en nuestro proyecto de investigación. Luego, esto servirá para ahondar en los temas y detallar cada aspecto propuesto en el mapa.

De esta manera, es posible controlar las ideas planteadas y el nivel del contenido redactado, en sí el mapa conceptual es una estructura que nos servirá de base y sostén al marco teórico con este método se puede jerarquizar los contenidos y establecer las relaciones entre ideas.

## **10.5. Instrumentos utilizados**

### **10.5.1. Instrumento para la aplicación de la encuesta**

Para la ejecución de las encuestas dirigidas a los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná, se diseñó un cuestionario de preguntas el mismo que está enfocado en recopilar la información de una manera relevante en donde podremos conocer como es el funcionamiento de integración de personal, en donde también tomamos en cuenta los factores que son principales al momento de la contratación tales como: reclutamiento, selección, contratación, inducción, conocimiento, competencias, motivación y compromiso, este cuestionario consta de 16 preguntas las mismas que cuentan con 5 ítems de respuesta las mismas que van desde el: totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo. (**Anexo 11**)

## **10.6. Diseño de la investigación**

Este proceso es muy esencial pues se partirá desde lo general a lo particular, es así que se iniciará desde el planteamiento del problema para luego abarcar de una forma más amplia identificando las causas por ejemplo la falta de conocimiento sobre la importancia de un desempeño laboral de calidad, bajo índice de capacitaciones sobre el tema y el bajo nivel académico de los propietarios, la propiedad del método utilizado y la validez de los resultados, incluyendo la información de los resultados de nuestra investigación. (Luis, 2012, p. 45)

Los tipos de investigación que aplicaremos sería bibliográfica ya que la investigación bibliográfica se caracteriza por utilizar datos secundarios como fuente de información pretende encontrar soluciones a problemas planteados por una doble vía como lo es relacionando datos ya existentes que proceden de distintas fuentes y proporcionando una visión panorámica y sistemática de una determinada cuestión elaborada en múltiples fuentes dispersas, la investigación de campo será muy precisa para el levantamiento de la información primarias mediante la aplicación de la encuesta.

## **10.7. Población y muestra**

### **10.7.1. Población**

Con cierta ubicación en espacio y tiempo en vista de que se desconoce el universo poblacional en relación a los trabajadores de las Cooperativas de Ahorros y Créditos del cantón La Maná se tendrá que aplicar la formula estadística que se detallará en el tamaño dela muestra.

La población es el conjunto de personas u objetos de los que está conformado por elementos denominados unidades muestrales, el objetivo principal de obtener la población estándirigidos a especificar cada uno de los elementos que vamos a requerir para la selección de los participantes de nuestra investigación, en el momento que se está elaborando unprotocolo, donde se incluya los conceptos de población de estudio de la muestra criterios deselección. Posterior a definir la población de estudio, el investigador debe especificar los criterios a cumplir por los participantes.

### **10.7.2. Tamaño de la muestra**

El tamaño de la muestra es el grupo de individuos que realmente se va a estudiar es decir, que en toda investigación siempre debe determinarse el número específico de participantes que será necesario incluir con la finalidad de lograr nuestros objetivos planteados, para poder generalizar a la población de la investigación los resultados obtenidos en la muestra, la misma que tendrá que ser representativa de dicha población (Jesús y Ángel, 2016).

Con el fin de conocer como es la integración de personas y el desempeño laboral en las cooperativas de ahorro y crédito del cantón La Maná, se aplicó la fórmula para calcular una población infinita en donde se considera un margen de error de 0.08 y un nivel de confianzade 1.75 la misma que será detallada a continuación.

**Datos:**

**n**= tamaño de la muestra =?

**z**= nivel de confianza = 1.75

**p**= probabilidad de éxito = 50%

**q**= probabilidad de fracaso = 50%

**d**<sup>2</sup>= índice de error máximo admisible = 0.09%

$$n = \frac{Za^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$$

$$n = \frac{1,75^2 \times 0,50 \cdot 0,50}{0,09^2}$$

$$n = \frac{3,0625 \times 0,25}{0,0081}$$

$$n = \frac{0,765625}{0.0081}$$

$$n = 94,52 = 95$$

De acuerdo al resultado de la fórmula aplicada hemos obtenido una muestra poblacional de 95 personas, la misma que nos servirá para la aplicación de la encuesta, pero en vista de que hay personas que pudiesen dictar datos erróneos se aplicarán 100 encuestas a los futuros postulantes y personas que laboran en las Cooperativas de Ahorros y Crédito del cantón La Maná.

**10.7.3. Validación del instrumento**

La validez del contenido se refiere al grado en el que un instrumento refleja un dominio específico de contenido en donde las dimensiones de la variable (ítems) son las mismas que se evalúan a través de la opinión de expertos, la validez de criterio es aplicada cuando se desea validar un nuevo instrumento, mientras que la validez de constructo es cuando el instrumento cuenta como un modelo teórico el mismo que tendrá como

objetivo cubrir, analizar, explicar y presentar de una forma ordenada todos los aspectos del fenómeno para construir dicha escala. (López, 2010, p. 41)

#### **10.7.4. Estadística de la prueba piloto**

Se realizó una prueba piloto en 4 Cooperativas de Ahorro y Crédito con la finalidad de analizar la aplicación de la encuesta obteniendo así en el sistema estadístico SPSS una fiabilidad del 0,941, tal y como se visualiza en la siguiente tabla.

**Tabla 2:** Estadística de Fiabilidad

<b>Estadística de Fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	Número de Elementos
0,941	16

**Fuente:** Prueba de fiabilidad SPSS

**Elaborado por:** Los Autores

#### **10.7.5. Procedimiento y análisis de la información**

Al validar el cuestionario, se aplicó la encuesta a 100 empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón, los datos se procesaron en el sistema SPSS, y con el fin de elaborar las 16 tablas de frecuencia y 16 gráficos de manera rápida y eficaz, el análisis y elaboración de la información de los datos obtenidos son la llave principal de la investigación ya que se basa a una investigación cualitativa en la cual se puede hablar de un proceso cíclico insertado en todas las etapas de la investigación y que tiene como objetivo contestar, triangular y validar todo el estudio el mismo que es obtenido tras utilizar técnicas lógicas o estadísticas.

#### **10.7.6. Número de Cooperativas por actividades.**

Los resultados en relación con el número de cooperativas de ahorro y crédito del cantón La Maná, cuyos datos fueron proporcionados por los empleados de las cooperativas (véase en la tabla 3). Con un total de cooperativas del cantón.

**Tabla 3:** Número de Cooperativas

°	Cooperativas Encuestadas	Cantidad de encuestados
1	Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de octubre.	12
2	Cooperativa de Ahorro y Crédito Futuro Lamanense	12
3	Cooperativa de Ahorro y Crédito Suma Kwsay	12
4	Cooperativa de Ahorro y Crédito Cacpeco	11
5	Cooperativa de Ahorro y Crédito Vencedores	11
6	Cooperativa de Ahorro y Crédito Occidental	10
7	Cooperativa de Ahorro y Crédito Innovación Andina	12
8	Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio	9
	<b>Total</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento

**Elaborado por:** Los Autores

### **Análisis e Interpretación:**

En la presente tabla podemos observar en las cooperativas en las que fue realizada la encuesta las mismas que son las cooperativas mejor asentadas en el cantón (8 cooperativas) así como también el número de empleados encuestas por empresa dándonos la totalidad de 100 personas que fueron el número de encuestados.

## 11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 11.1. Resultado de las encuestas aplicadas a los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná

#### Genero de los empleados de las cooperativas

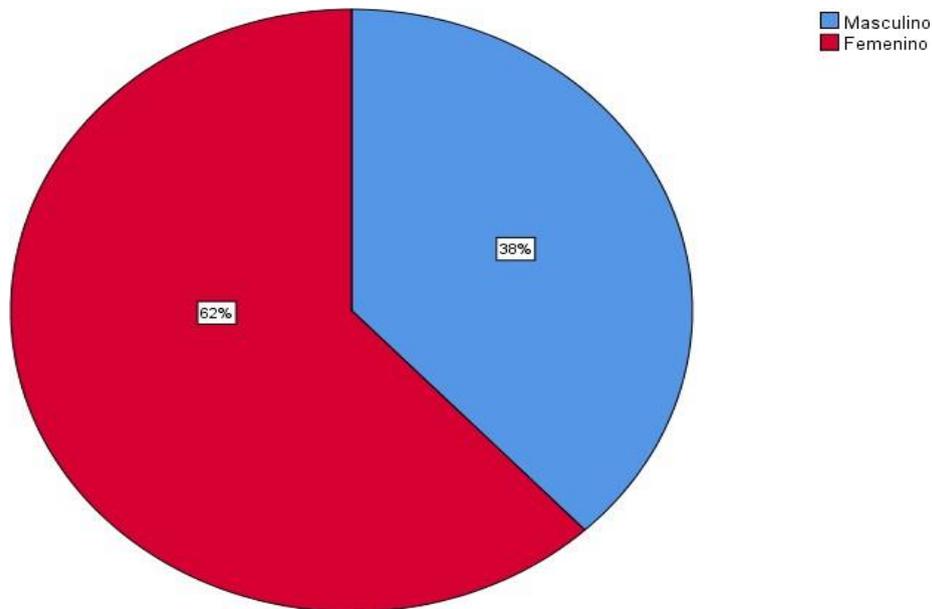
**Tabla 4:** Genero de los trabajadores

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
<b>Masculino</b>	38	38%
<b>Femenino</b>	62	62%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 1:** Género de los trabajadores



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

#### **Análisis e Interpretación:**

Los resultados indican que el género predominando en las cooperativas de ahorro y crédito es el femenino con un 62%, mientras que el masculino ocupa solo el 38% dentro de la cooperativa.

## Nivel de instrucción de los empleados de las cooperativas

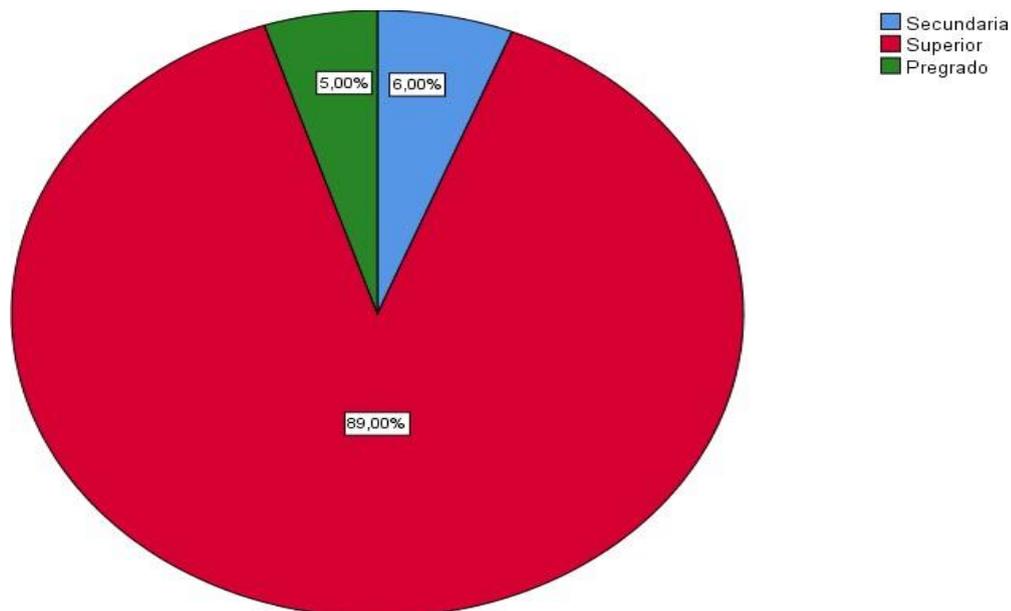
**Tabla 5:** Nivel de instrucción.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	6	6%
Superior	89	89%
Posgrado	5	5%
Total	100	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de las cooperativas.

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 2:** Nivel de instrucción



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

### Análisis e Interpretación:

Los resultados nos indican el nivel de instrucción que deben tener los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito en donde el 89% equivale a estudios superiores (Universitarios), mientras que el 6% tienen una instrucción secundaria y solo el 5% de posgrado. De esta manera podemos ver que la mayor parte de empleados en su nivel de instrucción en su mayoría es superior.

## Edad Promedio de los empleados de la cooperativa

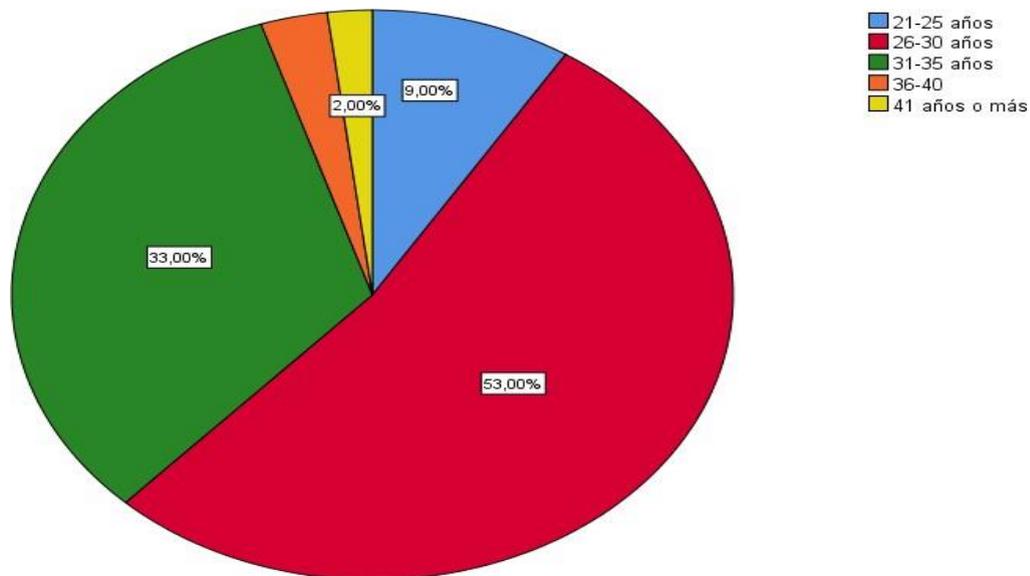
**Tabla 6:** Edad promedio

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
21-25 años	9	9%
26-30 años	53	53%
31-35 años	33	33%
36-40 años	3	3%
41 años o más	2	2%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de las cooperativas.

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 3:** Edad promedio de los empleados de la cooperativa



**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

### Análisis e Interpretación:

En este ítem podemos apreciar que la edad promedio de los empleados de las cooperativas varían entre las cuales nos indica que el 53% equivale a personas entre los 26 a 30 años, mientras que el 33% equivale a la edad de los 31 a 35 años, mientras que el 9% equivalen ala edad de 21 a 25 años mientras que hay dos variables más que ocupan el 2% de 36 a 40 años y de 41 años o más.

**Pregunta 1. ¿Los medios de comunicación que utilizo la cooperativa para dar a conocerla oportunidad de trabajo fueron las apropiadas tales como: radio, televisión, hojas volantes, etc.?**

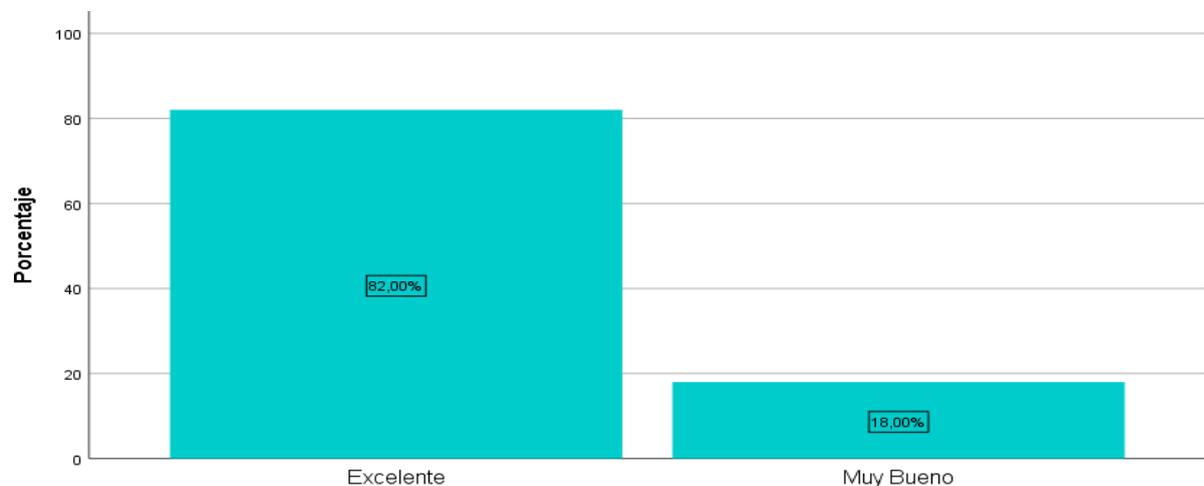
**Tabla 7:** Medios de Comunicación

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	82	82%
Muy Bueno	18	18%
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleados de las cooperativas.

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 4:** Medios de Comunicación



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

### **Análisis e Interpretación:**

De acuerdo con las encuestas aplicadas a los empleados y gerentes de las cooperativas de ahorro y crédito podemos ver que, el 82% creen que los medios de comunicación que la cooperativa utilizo fueron los apropiados siento excelente su respuesta, el 18% dice que solo es buena mientras que para el resto de las opciones fue de 0%. Según estos resultados podemos conocer que los empleados encuetados están de acuerdo con que la manera en la que la cooperativa utilizo para dar a conocer la oferta laboral son excelentes debido a que mediante esta es como los candidatos pueden postularse y así cumplir con el desarrollo del subsistema de integración de personas.

**Pregunta 2. ¿Cuándo le realizaron el proceso de reclutamiento la cooperativa empleo medios de reclutamiento tales como: impresos, agencias de empleo, redes sociales, eventos, bolsa de empleo o página de la compañía?**

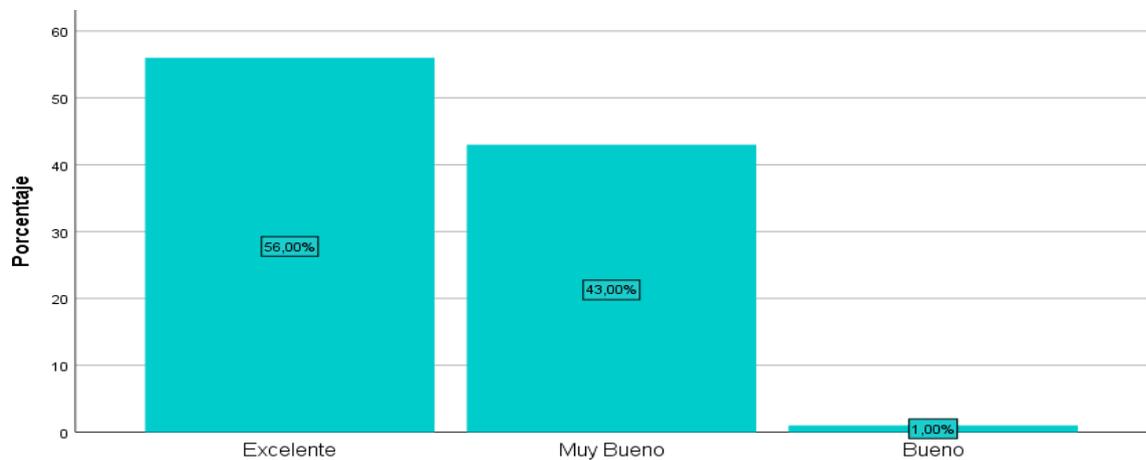
**Tabla 8:** Reclutamiento

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	56	56%
Muy Bueno	43	43%
Bueno	1	1%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleados de las cooperativas.

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 5:** Reclutamiento



**Fuente:** Encuesta a los empleados de las cooperativas.

**Elaborado por:** Los Autores

### **Análisis e Interpretación:**

El ítem 2, de acuerdo con la encuesta que se realizó nos refleja que la realización del proceso de reclutamiento y mediante qué medio se enteraron del trabajo nos muestra los siguientes resultados en donde el 56% creen que es excelente, mientras que el 43% dicen que es muy bueno y el 1% es bueno, mientras que el resto de las opciones se mantienen con el 0%, de esta forma podemos observar que, según los empleados podemos conocer que la forma en la que se realizó el proceso de reclutamiento y según los medios que este utilizó fueron excelentes demostrando así que las empresas cumplen con los estándares de reclutamiento.

**Pregunta 3. ¿Le aplicaron técnicas de selección tales como: entrevistas, pruebas de conocimiento, psicométricas, personalidad?**

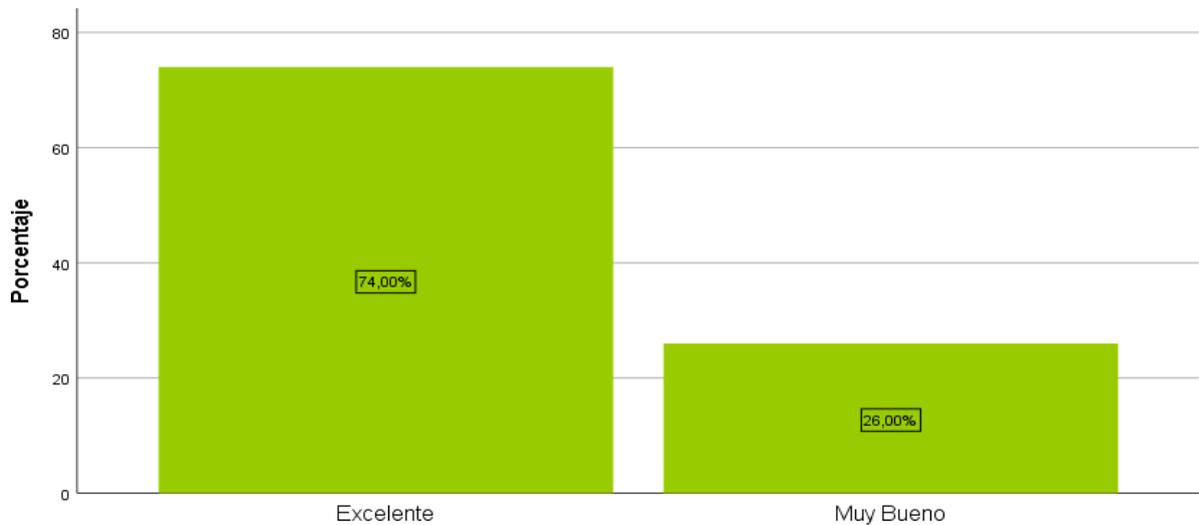
**Tabla 9:** Técnicas de selección

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	74	74%
Muy Bueno	26	26%
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 6:** Técnicas de selección



**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis e Interpretación:**

Los resultados de este ítem nos muestra que las técnicas de selección que fueron aplicadas tales como: entrevistas, pruebas de conocimiento entre otras nos demuestra que los empleados en un 74% fueron excelentes las técnicas de selección, mientras el 26% nos dicen que fueron buenos, mientras que para el resto de las opciones se mantiene con un 0%, podemos decir que existe un número considerable de colaboradores que están creen que son excelentes las técnicas de selección que fueron usadas tales como como: entrevistas, pruebas de conocimiento, psicométricas, personalidad, etc. Estas prueban son importantes al momento de acceder a la selección de personal.

**Pregunta 4. ¿Para ser seleccionado se consideraron atributos tales como: experiencia, formación y aspiraciones?**

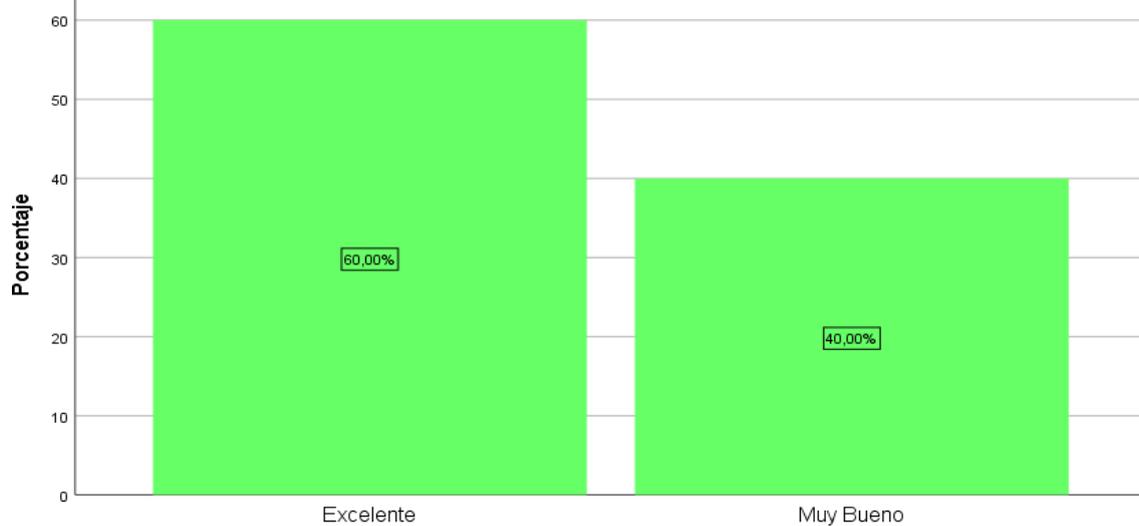
**Tabla 10:** Atributos considerados durante la selección

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	60	60%
Muy Bueno	40	40%
Bueno	0	0,0%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 7:** Atributos considerados durante la selección.



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis e Interpretación:**

Los resultados que nos muestra este ítem en donde se pone en consideración los atributos tales como experiencia, formación y aspiraciones podemos visualizar que el 60% de los encuestados dicen que esta fue excelente, mientras que el 40% nos dice que fue muy bueno y para el resto de las opciones se mantiene el 0%, demostrándonos así que para la mayoría de los encuestados fue excelente la manera en la que se consideran los atributos que buscan los empleadores durante la selección de personal, en donde se toman en consideración la actitud, personalidad, así pudimos observar que mientras los candidatos tengan mejores atributos mejores serán sus resultados, encontrando así lo mejor para la cooperativa.

**Pregunta 5. ¿Firmo usted un contrato de trabajo en donde se fijaba claramente las obligaciones y responsabilidades de las dos partes?**

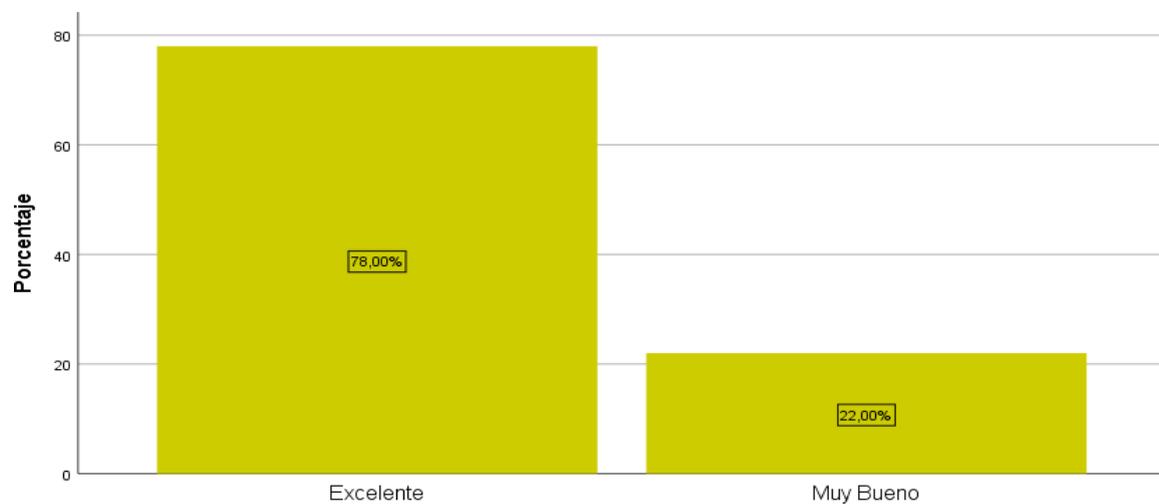
**Tabla 11:** Contrato de Trabajo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	78	78%
Muy Bueno	22	22%
Bueno	0	0,0%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 8:** Contrato de Trabajo



**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis e Interpretación:**

Según este ítem nos indica que al firmar un contrato de trabajo se fijaba claramente las obligaciones y responsabilidades de ambas partes, en donde el 78% nos dice que fue excelente, mientras que el 22% fue bueno y el resto de las opciones se mantienen con un 0%, es así como podemos ver que la mayoría de los encuestados nos muestran que fue excelente ya que al momento de firmar un contrato de trabajo se fijaron claramente las obligaciones y responsabilidades que ambas partes deben cumplir antes de la contratación.

**Pregunta 6. ¿Los beneficios que determina la cooperativa en el contrato de trabajo cumplen con sus expectativas (remuneraciones y horarios)?**

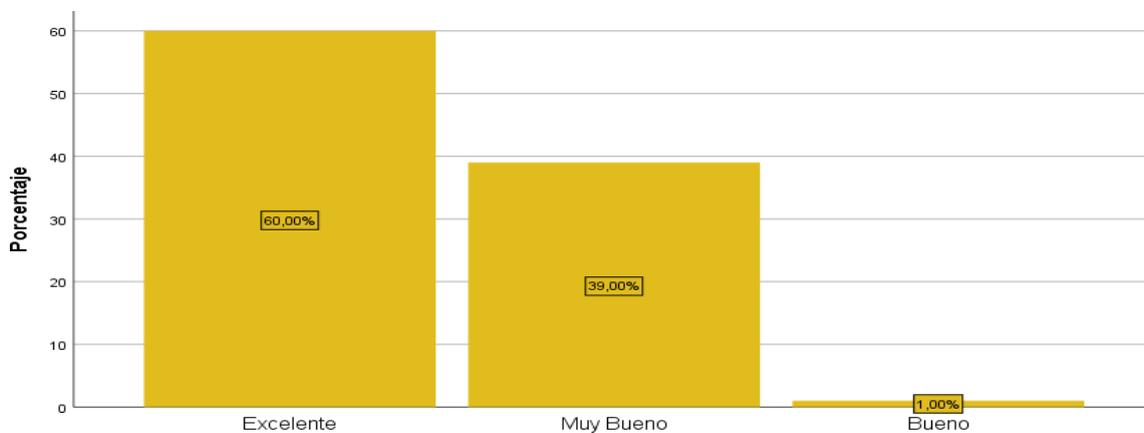
**Tabla 12:** Beneficios del contrato (remuneraciones y horarios)

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	60	57,1%
Muy Bueno	39	37,1%
Bueno	1	0,1%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 9:** Beneficios del contrato (remuneraciones y horarios)



**Fuente:** Encuesta realizada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis e Interpretación:**

Según los servidores encuestados en las cooperativas de ahorro y crédito nos dice que el 60% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que el contrato cumple con (remuneraciones y horarios), mientras que el 39% están de acuerdo con el contrato y el 1% solo son indiferentes ante este, mientras que para el resto de las opciones siguen contando con un 0%, es decir que los encuestados nos muestran en los resultados de la misma que la mayoría está de acuerdo con que la empresa cumple con los beneficios del contrato de trabajo y cumplen con sus expectativas en relación a remuneraciones y horarios. Es así que los beneficios como exoneraciones sobre las aportaciones, así también como la participación de los trabajadores en las utilidades y beneficios de la empresa con la finalidad de que el empleado se sienta motivado.

## Pregunta 7. Le socializaron las políticas, normas y lineamientos de la cooperativa

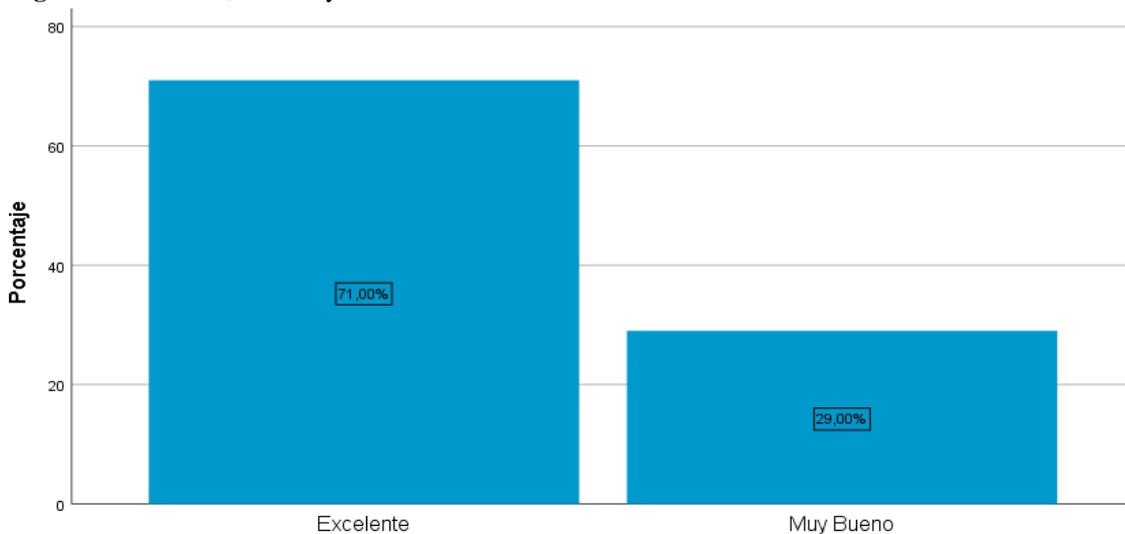
**Tabla 13:** Políticas, normas y lineamientos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	71	67,6%
Muy Bueno	29	27,6%
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 10:** Políticas, normas y lineamientos



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

### Análisis e Interpretación:

Según las respuestas obtenidas en las encuestas realizadas nos muestra que el 71% está totalmente de acuerdo, mientras el 29% de acuerdo, mientras que el resto de las opciones semantiene con el 0%, es decir que en su mayoría los participantes de las encuestas nos dicen que si les fueron socializadas las políticas, normas y lineamientos de la cooperativa es decir que las empresas cumplen con la socialización para que sus colaboradores se relacionen más a fondo con las cooperativas. Los beneficios que se logran conseguir de la socialización de las políticas normas y los lineamientos busca entregar a sus colaboradores mejorar la calidadde vida de quienes son parte de la misma, mejorando así su inserción en el mercado financiero así como también en el incremento de su competitividad.

**Pregunta 8. La manera en que la cooperativa le instruyó las funciones y responsabilidades fueron las apropiadas para cumplir con sus actividades en el puesto de trabajo.**

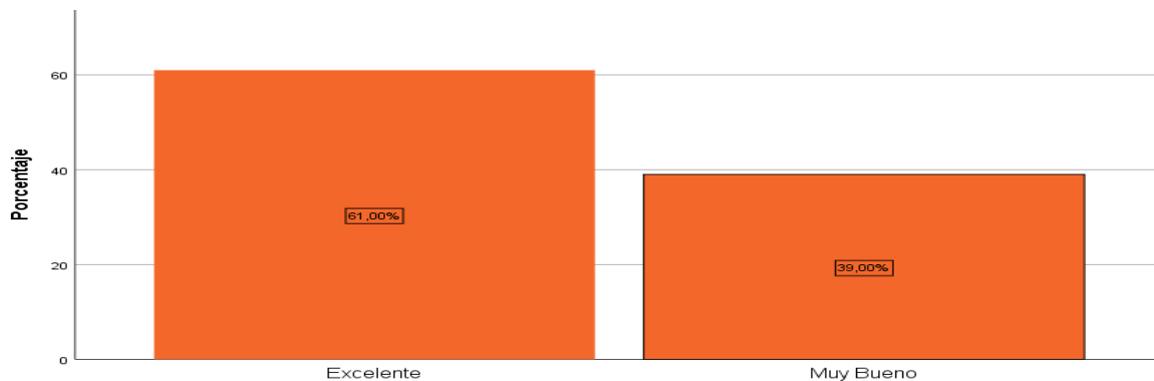
**Tabla 14:** Instrucción de funciones y responsabilidades

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	61	58,1%
Muy Bueno	39	37,1%
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 11:** Instrucción de funciones y responsabilidades



**Fuente:** Encuesta realizada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

### **Análisis e Interpretación:**

En las encuestas aplicadas podemos observar que el 61% de los entrevistados están totalmente de acuerdo, el 39% están de acuerdo y para el resto de los ítems con un 0%, dándonos a entender así que la cooperativa cumplió con la instrucción sobre las funciones y responsabilidades que debe cumplir el colaborador en el puesto de trabajo ya que estas debenser requeridas y también cumplir con sus intereses, deseos de progresar dentro de la empresaentre otras. El puesto de trabajo es mucho más que una serie de labores que un empleado debe de cumplir y llevar en cuenta en una ficha de estándares laborales, la manera en la que se diseñan los puestos de trabajo en una empresa determinan en gran medida el éxito y en muchos casos la supervivencia del día a día de muchas entidades.

### Pregunta 9. ¿Los conocimientos que posee le permiten desenvolverse adecuadamente en el puesto de trabajo?

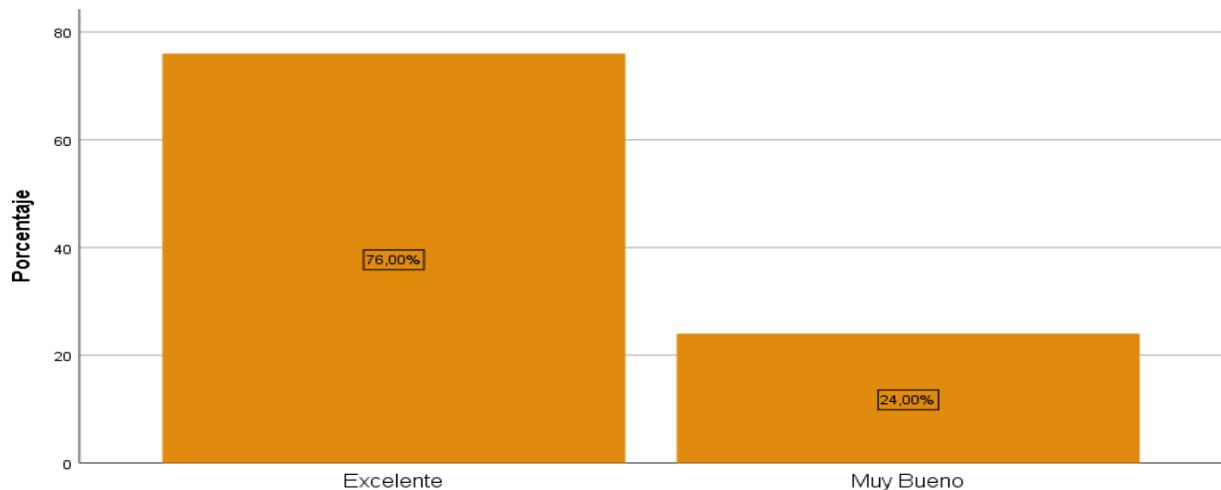
**Tabla 15:** Desenvolverse en el puesto de trabajo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	76	76%
Muy Bueno	24	24%
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 12:** Desenvolverse en el puesto de trabajo



**Fuente:** Encuesta realizada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

### Análisis e Interpretación:

Según los colaboradores de las cooperativas que formaron parte de nuestra encuesta nos muestra que el 76% están totalmente de acuerdo, el 24% está de acuerdo y para el resto de opciones se mantiene con un 0%, es así como nos podemos ver que en su mayoría nos indican que los colaboradores se sienten que los conocimientos que estos poseen le permite que se desenvuelva adecuadamente en su puesto de trabajo permitiendo que exista un mejor desenvolvimiento del mismo. Un amplio conocimiento del puesto de trabajo, su manejo así también como debe contar con una comprensión de las expectativas de la compañía respecto al manejo de los negocios, desarrollo de políticas, así también como el cumplimiento de los objetivos, metas y opiniones sobre los procesos de la empresa.

**Pregunta 10. ¿Los planes de capacitación que brinda la cooperativa le permite adquirir nuevos conocimientos tales como: atención al cliente, uso de herramientas digitales, ciberseguridad?**

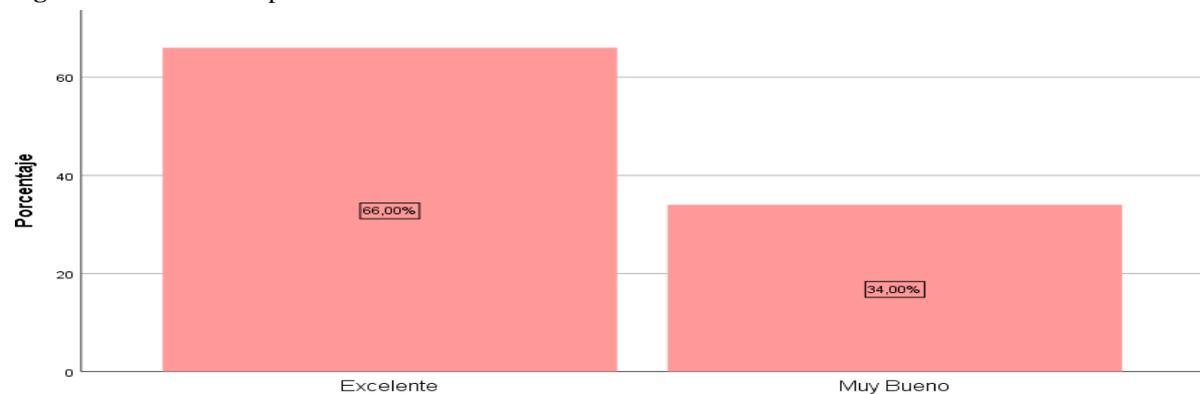
**Tabla 16:** Planes de capacitación

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	66	66%
Muy Bueno	34	34%
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 13:** Planes de capacitación



**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

### **Análisis e Interpretación:**

Los resultados de la encuesta aplicada los empleados nos indican que el 66% de la población encuestada está totalmente, el 34% está de acuerdo, mientras que el resto de las opciones con un 0%, de acorde con los resultados que nos mostraron las encuestas podemos ver que los planes de capacitación que la brindan las cooperativas permiten que estas permiten la adquisición de nuevos conocimientos esta es considerada como una parte importante ya que este desempeño es crucial para el éxito de la empresa, ya que si brindan capacitaciones que permitan un desarrollo y aprendizaje correcto logran que el trabajador se desenvuelva con facilidad en el área que le haya sido asignada. La capacitación de los colaboradores en las instituciones es fundamentales para lograr la eficiencia de los objetivos y en esa medida se establece el valor del capital intelectual de la empresa.

**Pregunta 11. ¿Cuenta con las habilidades necesarias para el desarrollo de las actividades en el puesto de trabajo? (auto conocimiento, empatía, toma de decisiones)**

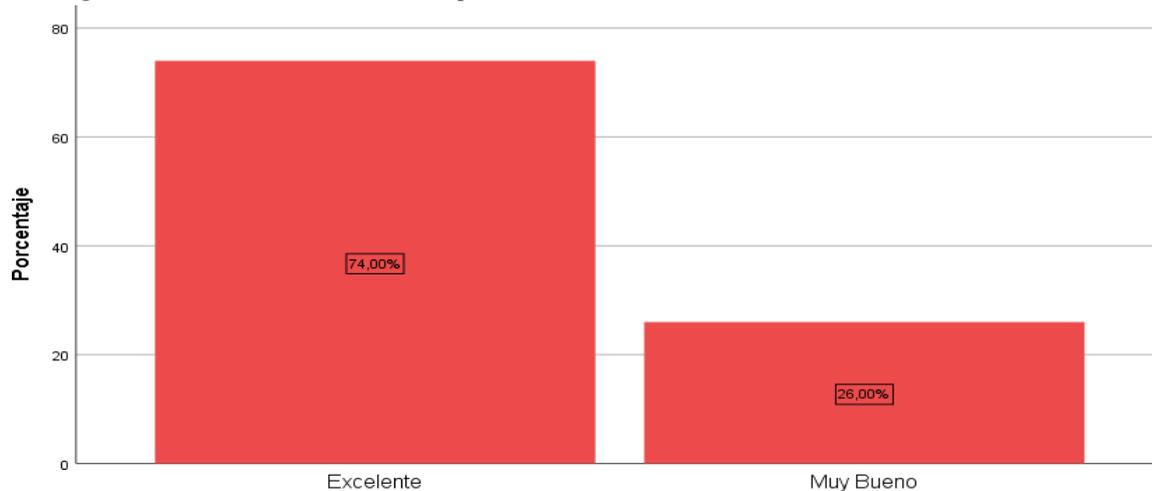
**Tabla 17:** Habilidades necesarias para el desarrollo de las actividades

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	74	74%
Muy Bueno	26	26%
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 14:** Habilidades necesarias para el desarrollo de las actividades



**Fuente:** Encuesta realizada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis e Interpretación:**

De las encuestas aplicadas a los empleados de las cooperativas podemos observar que el 74% de los encuestados están totalmente de acuerdo, el 26% nos dice que está de acuerdo, mientras que para el resto de las opciones se mantiene con un 0%, según los resultados obtenidos en su mayoría fueron favorables ya que al contar con las habilidades necesarias para desarrollarse en el puesto de trabajo asignado pues constituye uno de los factores determinantes para el logro de las metas y objetivos trazados por la entidad. El desempeño laboral es la eficiencia con el cual el personal cumple con sus funciones dentro de la entidad, es decir el desempeño que el trabajador pone al momento de realizar sus actividades las mismas que están orientadas siempre al éxito de la misma, siendo responsable y cumpliendo con lo que se indica dentro de la empresa.

## Pregunta 12. ¿Demuestra una actitud favorable al momento de desarrollar las actividades?

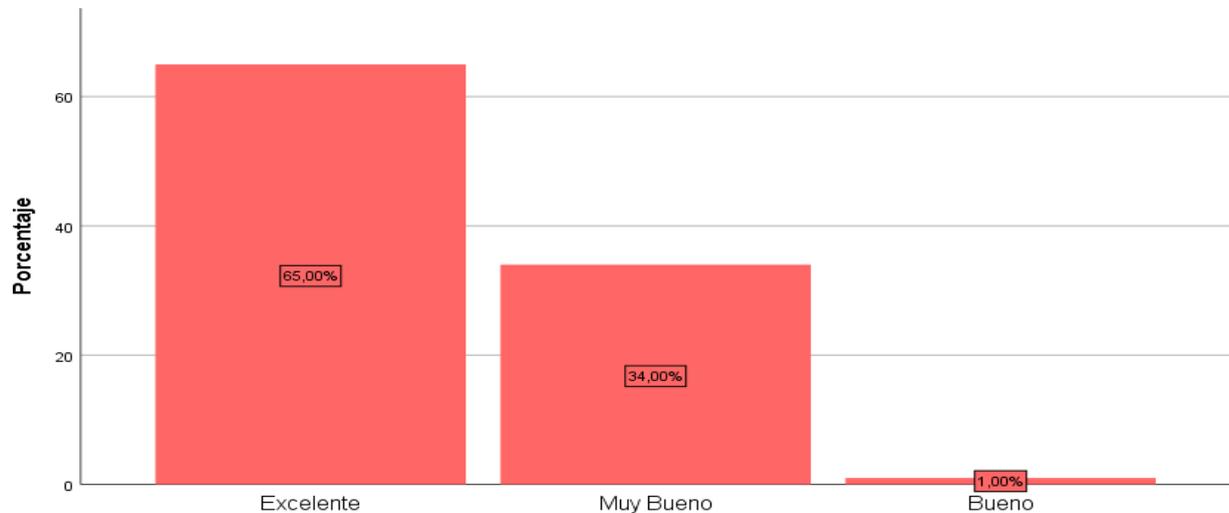
**Tabla 18:** Actitud al momento de desarrollar las actividades

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	65	65%
Muy Bueno	34	34%
Bueno	1	1%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 14:** Actitud al momento de desarrollar las actividades



**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleados de la cooperativa

**Elaborado por:** Los Autores

### Análisis e Interpretación:

Según la encuesta aplicada a los empleados podemos observar que el 65% están totalmente de acuerdo, el 34% está de acuerdo, el 1% es indiferente, mientras que las demás opciones se mantienen con un 0%, es decir que los empleados de las cooperativas consideran su mayoría un resultado favorable ya que ellos nos dicen que si demuestran una actitud favorable al momento de desarrollar las actividades que le han sido asignadas. La actitud de los empleados hacia el trabajo su discusión en el ámbito laboral es un aspecto relevante en términos de las necesidades de incrementar la eficiencia y eficacia dentro de la empresa, las mismas que son importantes para definir estrategias y acciones que mejoren el rendimiento de la empresa.

### Pregunta 13. Se siente motivado para cumplir las actividades encomendadas por la cooperativa

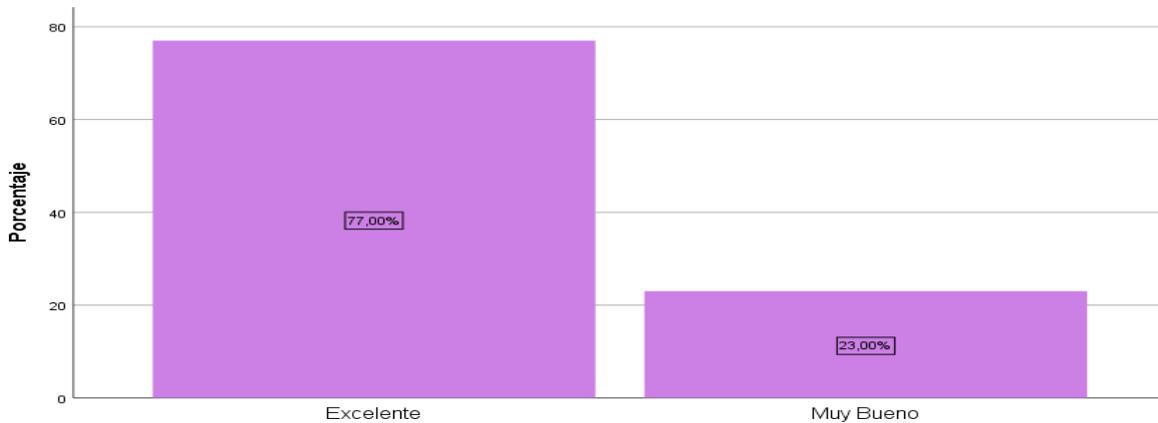
**Tabla 19:** Motivación

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	77	77%
Muy Bueno	23	23%
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 15:** Motivación



**Fuente:** Encuestas realizadas a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

### Análisis e Interpretación:

En la encuesta realizada a los empleados de las cooperativas podemos observar que el 77% de los encuestados están totalmente de acuerdo, el 23% está de acuerdo, mientras que para el resto de ítems sigue siendo del 0%, de esta forma podemos ver que los empleados se sienten motivados a cumplir con las actividades encomendadas por las cooperativas a sus empleados. La motivación juega un papel fundamental en la gestión de personal es en el sector financiero en donde se tiene el mejor ejemplo en que mientras mejores sean las motivaciones mejores serán los resultados que los empleados hacia la empresa ya que hoy en día la competitividad entre las empresas es muy grande, en los últimos años este sector se considera como uno de los más importantes debido a que mientras mejores sean las motivaciones tendrán mejores resultados.

### Pregunta 14. ¿Participa activamente en acciones y actividades que planifica la cooperativa?

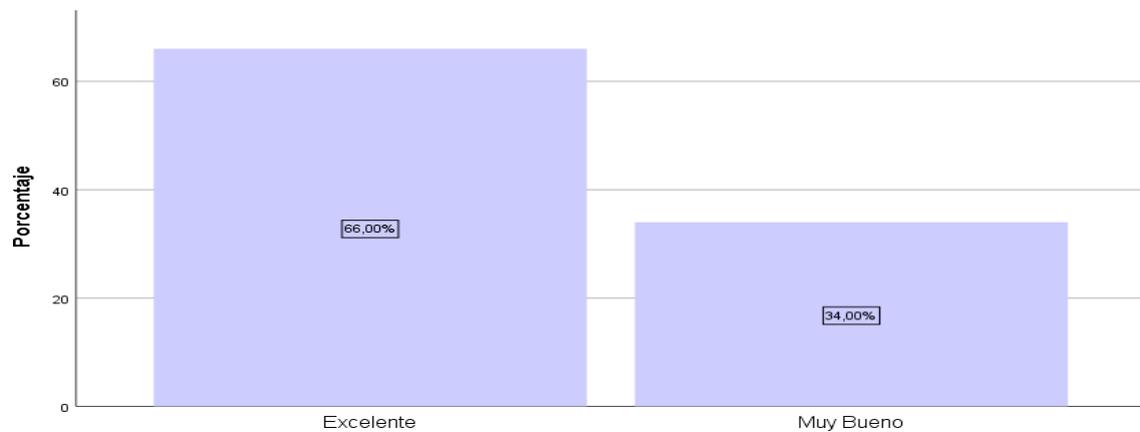
**Tabla 20:** Participación activa en acciones y actividades

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	66	66%
Muy Bueno	34	34%
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
	5	
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 16:** Participación activa en acciones y actividades



**Fuente:** encuesta realizada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

### Análisis e Interpretación:

Según las encuestas aplicadas a los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito nos refleja que el 66% de los encuestados nos dicen que están totalmente de acuerdo, el 34% está de acuerdo con este, mientras que para el resto de opciones se mantiene con un 0%, endonde podemos observar que los empleados que participan activamente en las acciones y actividades que la empresa planifica les permite tener un mejor convivencia dentro de las instalaciones brindándoles así a los empleados un ambiente de tranquilidad y paz basado en una segunda familia. La participación de los trabajadores como el proceso participativo que utiliza la capacidad total de los empleados está diseñado para estimular un mayor compromiso para así lograr el éxito de la entidad.

**Pregunta 15. ¿Las oportunidades que le brinda la cooperativa ayuda a potenciar las actividades laborales?**

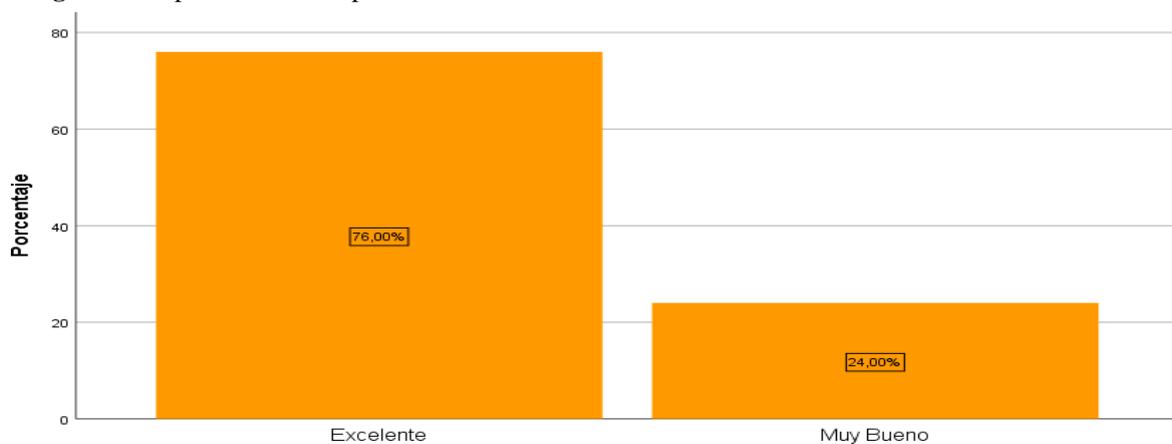
**Tabla 21:** Oportunidades de potenciar las actividades

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	76	76%
Muy Bueno	24	24%
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 17:** Oportunidades de potenciar las actividades



**Fuente:** Encuesta realizada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Análisis e Interpretación:**

Según las encuestas aplicadas a los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito del cantón La Maná podemos ver que el 76% del encuestado están totalmente de acuerdo, el 24% está de acuerdo y para el resto de las opciones se mantiene con el 0%, la mayoría de los encuestados nos muestran que las oportunidades que les brinda la cooperativa si les ayuda a potenciar las actividades laborales ya que les permiten aplicar sus habilidades, capacidades y talentos los mismos que les permiten ser más proactivos y mejorar en si el rendimiento de la empresa. Las oportunidades de mejoramiento influye en los objetivos tanto laboral y profesional, la misma ayuda permite potenciar los conocimientos mismos que permitirán ascender en la empresa basado a la experiencia laboral.

### Pregunta 16. ¿Se siente comprometido con el desarrollo de la cooperativa de ahorro y crédito?

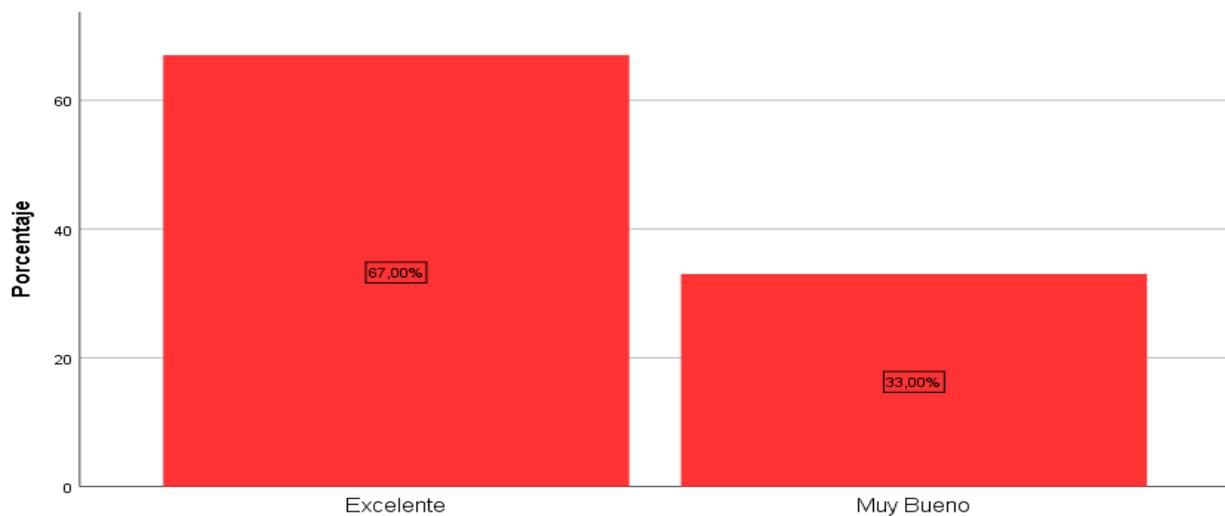
**Tabla 22:** Compromiso

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	67	67%
Muy Bueno	33	33%
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

**Figura 18:** Compromiso



**Fuente:** Encuesta realizada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

#### **Análisis e Interpretación:**

Según los empleados de las cooperativas encuestados nos dicen que el 67% de los encuestados nos dicen que están totalmente de acuerdo, que el 33% dice estar de acuerdo, mientras que para el resto de los ítems se mantiene en 0% en relación al compromiso con el desarrollo de la cooperativa, en su mayoría dicen que se sienten comprometidos ya que en este momento en que se desarrolla les da más oportunidades de seguir creciendo laboralmente dentro de la misma. El compromiso que siente el empleado hacia la empresa siempre es algo positivo para ambas partes ya que esta se basa en 3 elementos básicos como lo son: el vigor, la dedicación y su persistencia dentro de la entidad pues esto hace sentir al empleado como una persona capaz de cumplir con los objetivos planteados y a su vez ayuda al desarrollo de la entidad.

## 11.2. Resumen del resultado de la encuesta

Los resultados de la encuesta que fue aplicada a 100 empleados de las diferentes de las cooperativas de ahorro y crédito del Cantón La Maná, nos muestra que el subsistema de integración de personas y el desempeño laboral, relacionado con las diferentes variables que tomamos en cuenta para la elaboración de este, en las 16 preguntas que fueron las elegidas para la aplicación del mismo pudimos observar que en su mayoría están totalmente de acuerdo con los métodos aplicados por los dueños de las cooperativas de ahorro y crédito al momento de la contratación de nuevo personal, fueron pocos los que se sintieron indiferentes con las tácticas que usan las empresas para la contratación en donde estas buscan el mejor prospecto para el desarrollo de la empresa de la manera más adecuada brindando así el respaldo de que necesita la cooperativa así como también el nuevo colaborador.

### 11.2.1. Resultados positivos y negativos

**Tabla 23:** Aspectos

<b>Aspectos positivos y negativos</b>	
Aspectos positivos	98
Aspectos negativos	2

**Fuente:** Encuesta realizada a los empleados de las cooperativas

**Elaborado por:** Los Autores

Como podemos visualizar que la mayor parte de los colaboradores que fueron encuestados dieron a conocer que las cooperativas de ahorro y crédito del cantón La Maná cumplen con los estándares adecuados que necesitan los empleados al momento de ser entrevistados, contratación y los ayudan a crecer emocional mente y mental con pequeños incentivos por lograr cada una de las metas establecidas, de las 100 personas que logramos encuestar únicamente fueron dos las que nos dieron una respuesta de (indiferente) con esta respuesta nos quieren decir que las cooperativas deben estar en un constante mejoramiento para poder así lograr con el objetivo en su totalidad.

### **11.2.2. Análisis de interpretación de las encuestas realizadas a Las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón la Maná**

De acuerdo a las encuestas realizadas a los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito del cantón La Maná sobre LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN LA MANÁ, 2021” son los siguientes:

Los resultados indican que un 62% de las cooperativas de ahorro y créditos es de sexo femenino mientras que en el sexo masculino tenemos un 38%, se puede definir que la mayoría de las cooperativas su personal que elaboran en el establecimiento es de sexo femenino.

En el Nivel de Instrucción de los empleados que laboran en las Cooperativas de Ahorros y Créditos del cantón La Maná, el 6% su nivel de estudio es secundaria, mientras que el 89% es superior y el 5% es posgrado tomando en cuenta que no todo el personal que labora en las cooperativas tienen sus nivel de estudio de tercer nivel ni de cuarto pero, aun así tiene la oportunidad de laborar en las cooperativa aunque sea un porcentaje muy bajo.

La dimensión en la edad de las personas que laboran en las Cooperativa de Ahorro y Crédito del cantón La Maná, entre 31 a 35 años tenemos un 33%, mientras tanto de 36 a 40 años es un 3%, y de 41 años o más con un 2%, de 21 a 25 dio un total de 9%, tomando en cuenta que la mayoría de las cooperativas por medio de las encuesta nos hicieron dar conocer que con un 53% de sus trabajadores que laboran en dicha cooperativa tienen entre 26 a 30 años sea femenino o masculino.

La dimensión de los medios de comunicación que utiliza las Cooperativas para dar a conocer la oportunidad de trabajo fueron: un 18% con opción de acuerdo, mientras tanto que por otra parte tenemos un 82% en totalmente de acuerdo ya que para ellos es muy importante dar a conocer a las personas interesada que existe una oferta laboral.

La dimensión de las Cooperativas cuándo realizaron el proceso de reclutamiento de la empresa empleo medios de reclutamiento tales como: impresos, agencias de empleo, redes sociales, eventos, bolsa de empleo o página de la compañía optaron: con un 1% de indiferente, mientras tanto tenemos un 43% con la opción de acuerdo y la mayoría optaron con totalmente de acuerdo con un porcentaje de 56%. La dimensión de las Cooperativas que aplicaron técnicas de

selección tales como: entrevistas, pruebas de conocimiento, psicométricas, personalidad, entre otras fueron: con dos opciones de la siguiente manera tenemos un 26% de acuerdo y un 74% con totalmente de acuerdo de las técnicas que se aplican en las cooperativas como estrategias.

La dimensión para ser seleccionado en la Cooperativa se considera atributos tales como: experiencia, formación y aspiraciones fueron: de acuerdo con un 40% y totalmente de acuerdo un 60%, nos quiere decir que el mayor porcentaje si considera muy importante tener una experiencia y formación para poder ser parte de la empresa.

La dimensión que los beneficios que determina la Cooperativa en el contrato de trabajo cumplen con sus expectativas fueron: un 39% con la opción de acuerdo y el 1% de indiferente, por otra parte también optaron la mayoría un 60% de totalmente de acuerdo que si cumplen con las expectativas de los beneficio del contrato de remuneraciones y horarios.

La dimensión se siente motivado para cumplir las actividades encomendadas por la Cooperativa fueron: un 77% de total de acuerdo y el 23% de acuerdo, teniendo en cuenta que los trabajadores si se sienten motivado por parte de las cooperativas y por cumplir sus actividades encomendadas.

La dimensión de las oportunidades que brinda la Cooperativa le ayuda a potenciar las actividades laborales fueron: Totalmente de acuerdo que nos dio un 76% y de acuerdo con un 24% que aceptaron que la oportunidad que les brinda la cooperativa si les ayuda a potenciar las actividades.

## **12. COMPROBACIÓN HIPÓTESIS**

### **12.1. Hipótesis de trabajo**

Las dimensiones del subsistema de integración de personas se relacionan con el desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.

#### **Hipótesis nula**

**Ho:** Las dimensiones del subsistema de integración de personas no se relacionan con el desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.

## Hipótesis alternativa

**Ha:** Las dimensiones del subsistema de integración de personas si se relacionan con el desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.

### 12.2. Nivel de significancia

Para la comprobación de la hipótesis se escoge un nivel de significancia del  $\alpha = 0.05$  considerando que a medida que sea menor el nivel de significancia la investigación será mejor. El nivel de significación es el límite para juzgar un resultado como estadísticamente significativo. Si el valor de significación es menor que el nivel de significación, se considera que el resultado es estadísticamente significativo. El nivel de significación también se conoce como el nivel alfa. Se utiliza el nivel de significación 0.05. Este número significa que un resultado estadísticamente significativo tiene menos de un 5 % de probabilidad de que ocurra producto de la casualidad (Copyright IBM Corporation, 2021).

### 12.3. Cálculo del modelo estadístico

#### 12.3.1. Modelo Spearman

**Tabla 24:** Correlaciones significativas

Variables	Correlaciones	Nivel de Significancia	Coefficiente Correlacional Spearman	Grado de significancia
Subsistema de integración de personas	Reclutamiento y Selección	0,01	0,526	0,000
	Contratación			
	Inducción	0,01	0,481	0,000
Desempeño Laboral	Conocimiento	0,01	0,503	0,000
	Competencias			
	Motivación	0,01	0,379	0,000
	Compromiso			

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

**Fuente:** Proyecciones estadística.

## Análisis de la información

En el modelo estadístico aplicado se puede observar de manera concreta después de que realizamos la tabulación y el registro de los resultados mediante la tabulación en el SPSS se afirma que existe una relación de 0,526 con la variable de reclutamiento y selección mientras que para el conocimiento y competencia existe una relación de 0.503 entre las variables del subsistema de integración y el desempeño laboral de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.

Para Arias (2012) el coeficiente estadístico que cuantifica la correlación son valores que comprenden entre -1 y 1, los mismos que determinan el grado de variación de una variable con respecto a otra según el grupo de sujetos involucrados en el mismo.

**Tabla 25:** Coeficiente de Correlación

Valores del Coeficiente de Correlaciones	
-1,00	Correlación Negativa Perfecta
-0,95	Correlación Negativa Fuerte
-0,50	Correlación Negativa Moderada
-0,10	Correlación Negativa Débil
-0,00	Ninguna Correlación Existente
+0,10	Correlación Positiva Débil
+0,50	Correlación Positiva Moderada
+0,95	Correlación Positiva Fuerte
+1,00	Correlación Positiva Perfecta

**Fuente:** Arias (2012)

### 12.3.2. Análisis y discusión del modelo estadístico

Lo que usamos para el desarrollo del modelo estadístico procedimos a calcular los factores por variables de estudio mediante el programa SPSS versión 25 en donde pudimos determinar las siguientes relaciones de las variables.

La variable del reclutamiento se relacionó con la variable selección con un coeficiente de 0,526 el mismo que está considerado como una correlación positiva moderada. Uno de los factores más importantes a la hora de decidir quiénes serán los colaboradores que harán parte de las organizaciones, los encargados de cumplir todas las metas establecidas. (Anónimo, 2015)

La dimensión contratación se asemeja con la variable inducción con un costo de 0,481 el mismo que está considerado como una correlación positiva débil. La contratación e inducción de personal es proceso que nos permitirá desarrollar en forma planificada y racional los procesos que se llevaran a cabo, como también reducir los costos y tiempos empleados al momento de la contratación, en donde lo más importante es que los empleados contratados sean efectivos para cubrir una plaza de manera rápida y exitosa, mientras que la inducción es considerada como un modo de adiestramiento que consiste en mostrar, enseñar e informar al nuevo miembro de la organización con el fin de lograr una rápida adaptación al medio ambiente y su organización laboral. (Castro, 2012)

El conocimiento está relacionadas con la competencia con un costo de 0,503 el mismo que está considerada como una correlación positiva moderada. Las competencias laborales son consideradas como un elemento indispensable y de gran valor, el conocimiento y la competencia está dirigido a conocer precisamente cuáles son sus características ocultas, entre otros conceptos del empleado, el conocimiento y las competencias permiten mejorar el ambiente laboral así como el rendimiento laboral las cuales también están vinculadas a la forma de evaluar al nuevo personal.

Ojeda y Hernández (2012) personal juega un papel fundamental para la conducción de una empresa, esta determina el nivel de motivación y compromiso para determinar la relación entre el logro y el compromiso laboral, son considerados como un impulso o sentimiento que promueve el buen desempeño laboral de los trabajadores en las organizaciones, es importante mantener una motivación constante al aplicar los procesos que llevan a un trabajador a un buen actuar se vincula también con su desempeño laboral y la satisfacción empresarial, al momento de dar una buena motivación y obtener un compromiso de parte de los empleados tendremos una mejora considerable en el desarrollo de la entidad. (María E, 2021)

#### **12.4. Comprobaciones de las hipótesis**

De acuerdo al nivel de significancia 0,01, si los valores de Rho (Coeficiente de relación Spearman), que calculamos son entre “0” o igual a “-1”, podemos decir que rechazamos la hipótesis Alternativa y se acepta la hipótesis Nula. Pero al realizar otra comparación con los mismos niveles de significancia, si los valores de Rho (Coeficiente de relación Spearman), que calculamos son entre “0” o igual a “1”, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

### **13. Impacto**

Los impactos de la investigación sobre el análisis del subsistema de integración de personas y el desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná, 2021 son los siguientes.

#### **13.1. Impacto técnico**

En el desarrollo de nuestro proyecto de investigación se aplicó el cálculo del alfa de Cronbach, para identificar la correlación entre la variable subsistema de integración de persona (Reclutamiento, Selección, Contratación, Inducción) y desempeño laboral (Conocimiento, Competencias, Motivación, Compromiso) para poder así verificar la fiabilidad del trabajo investigativo; además realizamos un instrumento de encuesta el mismo que se le aplicó a los trabajadores de las Cooperativas que nos permitió conocer el subsistema de integración de personas junto al desempeño laboral de los trabajadores y obteniendo así en el sistema estadístico SPSS el nivel de confiabilidad que el instrumento alcanzó es el 9,41%.

#### **13.2. Impacto social**

La prueba está dirigida a las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná con el fin de analizar el subsistema de integración de personas y el desempeño laboral de las mismas con el propósito de conocer cómo se llevan a cabo las contrataciones en cada cooperativa para ver si sus métodos son efectivos a la hora de contratar nuevo personal ya que enriqueceremos nuestro conocimiento y en base a los resultados que obtuvimos.

#### **13.3. Impacto económico**

El impacto económico de este proyecto concede a las cooperativas de ahorro y crédito del cantón La Maná mediante la generación de nuevas plazas de trabajo para los futuros postulantes.

Los mismos que influyen en el crecimiento de las cooperativas, las mismas que generaran ingresos, así como la capacidad de surgir siendo empresas más competitivas en el mercado las mismas que benefician al cantón, tanto como a los empleados los mismos que tendrán una baja significativa en la tasa de desempleo y una alza en el crecimiento económico.

## 14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 14.1. Conclusiones:

- La investigación demuestra que los factores más relevantes del subsistema de integración de nuevo personal a las Cooperativas de Ahorro y Crédito son: experiencia, formación y aspiraciones. Dentro del aspecto formación, se destaca que el 89% de personal que trabajan en las cooperativas tienen una preparación de tercer nivel y el 5% posgrado. La edad predominante de las y los empleados está entre 26 y 30 años con un 53%. Igualmente en relación al género predomina el femenino con el 59%.
- Para el desempeño laboral los factores que más valoran las Cooperativas son: la motivación con 77%, las habilidades y destrezas con el 74%, el nivel de capacitación con el 66% y finalmente la actitud al momento de desarrollar las actividades cotidianas con el 65%.
- Se concluye que, existe relación entre las dimensiones del subsistema de integración de personas con el desempeño laboral que fueron aplicadas en la encuesta, en donde podemos identificar que las variables reclutamiento y selección, tienen una relación de 0,526% las variables contratación e inducción tienen una relación de 0,481%, mientras que en las variables conocimiento y competencias nos muestran una relación de 0,503% y las variables motivación y compromiso con una relación de 0,379% valores que podemos observar en la tabla (25), demostrando así que el subsistema de integración y el desempeño laboral que tienen las cooperativas de ahorro y crédito del cantón La Maná, generan un óptimo servicio a los clientes permitiendo un desarrollo adecuado de las cooperativas.

#### **14.2. Recomendaciones**

- Siendo la experiencia, formación y aspiraciones los factores más relevantes del subsistema de integración de nuevo personal a las Cooperativas de Ahorro y Crédito, conviene que para evitar discriminaciones y violaciones a la ley, también se consideren aspectos relevantes como: la paridad de género, personas con capacidades especiales y jóvenes profesionales que acaban de finalizar sus estudios universitarios.
- Que las Cooperativas continúen con sus políticas de motivación, capacitación e incentivos al personal para elevar su nivel de eficiencia y mejorar así el servicio que estos brindan a los clientes.
- Al conocer cómo se relacionan las variables que se emplean dentro del análisis del subsistema de personas y el desempeño laboral podemos recomendar que, al ser óptimos y proactivos los métodos que se aplican durante la contratación sería importante que se desarrollen nuevas oportunidades laborales para futuros postulantes ya que al elegir los mejores candidatos generan ventajas competitivas sobre las demás

## 15. PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN

Tabla 26: Actividades

Actividades	Cantidad	Valor unitario	Valor total
<b>Recursos humanos</b>			
Investigadores	2	\$100,00	\$200,00
<b>Subtotal</b>			<b>\$200,00</b>
<b>Recursos materiales</b>			
Cuaderno	2	\$ 2,50	\$ 5,00
Grapadora	1	\$ 2,00	\$ 2,00
Perforadora	1	\$ 3,00	\$ 3,00
Diseño de encuesta	1	\$ 0,15	\$ 15,00
	0		
	0		
<b>Subtotal</b>			<b>\$ 25,00</b>
<b>Recursos varios</b>			
Alimentación	5	\$ 2,00	\$ 100,00
	0		
<b>Subtotal</b>			<b>\$ 100,00</b>
<b>Recursos tecnológicos</b>			
Internet(horas)	1	\$ 0,80	\$ 80,00
	0		
	0		
Flash memory	2	\$ 10,00	\$ 20,00
<b>Subtotal</b>			<b>\$ 100,00</b>
<b>Costo del proyecto de investigación</b>			<b>\$ 425,00</b>
<b>Subtotal</b>		<b>\$425,00</b>	
<b>Imprevistos 10%</b>		<b>\$42.50</b>	
<b>Total</b>		<b>\$467.50</b>	

## 16. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

**Tabla 27:** Cronograma de actividades

TIEMPO	2021															
	Abril				MAYO				JUNIO				JULIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Aprobación del tema de investigación		■														
Planteamiento del problema			■													
Elaboración de la información general				■												
Diseño de la descripción del proyecto					■											
Revisión del proyecto					■											
Planteamiento de los objetivos						■										
Elaboración de antecedentes investigativos							■	■	■							
Elaboración del marco teórico										■						
Revisión del proyecto											■					
Planteamiento de preguntas científicas												■				
Metodología y tipos de investigación													■			
Realización del estudio de presupuesto para su ejecución														■		
Cronograma															■	
Revisión del proyecto																■

**Fuente:** Los autores

## 17 REFERENCIAS

- Velasco Lince, E. M., Bautista Santos, H., & Sánchez Galván, F. (2011). La Motivacion como factor de influencia en el Desepño Laboral. *Eumed.net enciclopedia virtual*, 15-40. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/antecedentes.html#:~:text=La%20Motivaci%C3%B3n%20Laboral%20surge%20alrededor,esto%20en%20problemas%20de%20baja>
- Abreu, & Jose Luis . (19 de julio de 2012). *O Fire you are such a beautiful creation*. Obtenido de O Fire you are such a beautiful creation: [http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)187-197.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)187-197.pdf)
- Admin. (27 de oCTUBRE de 2016). *Normas APA*. Obtenido de Normas APA: <https://normasapa.net/metodos-redaccion-marco-teorico/>
- Africano, N., & Faria, E. (9 de Abril de 2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa. *Negotium*, 51. doi:1856/1810
- Africano, N., & Faria, E. (09 de Abril de 2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa. *Negotium*, 51. doi:1856/1810
- Agüero, P. M. (5 de Octubre de 2010). *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal, en *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, octubre: <https://www.eumed.net/rev/cccss/10/pmza.htm>
- Aldí, L. H. (Marzo de 2018). *Induccion y desempeño laboral* . Obtenido de Induccion y desempeño laboral : <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Aldi-Hector.pdf>
- Anonimo. (2015). El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoques. *Universidad & Empresa*, 13-33. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187243745002.pdf>
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica. En F. G. Arias, *El proyecto de Investigación* (sexta edicion ed., pág. 137). Caracas - República Bolivariana de Venezuela: Editorial Episteme. doi:980-07-8529-9
- Becerra Alonso, M. J., & Ogando Ramos, R. (2010). La participacion de los trabajadores en la toma de decisiones de sus empresas . *Ingeniería Industrial*, 1-5. doi:ISSN: 0258-5960
- Bustamante Falcon, F. L. (2020). El clima y la satisfacción laboral como factores de alta relevancia en el desenvolvimiento de los colaboradores dentro de una empresa. *Universidad Catolica San Pablo*. Obtenido de

- [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16432/1/BUSTAMANTE\\_FALCON\\_FIO\\_LAB.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16432/1/BUSTAMANTE_FALCON_FIO_LAB.pdf)
- Carabajo, V. d. (2018). Análisis Comparativo de las Oportunidades Laborales Según el Género en la ciudad de Cuenca. *Universidad Politecnica Salesiana SEDE Cuenca*, 29. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/16519/1/UPS-CT008011.pdf>
- Castillo, C. R. (2011). Los Contratos de Trabajo. *Universidad Autónoma Metropolitana*. doi:978-607-477-502-0
- Castro, M. S. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, 83-114. Obtenido de <redalyc.org/pdf/646/64623932005.pdf>
- Cesário, F. S. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: moderación de la empleabilidad. *Revista de Administração de Empresas*, 52, 345-359. doi:<https://doi.org/10.1590/S0034-75902012000300006>
- Chaves Ávila, R. (2012). Las políticas públicas y las cooperativas. *Revista Vasca de Economía*, 79, 168-199. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10550/39635>
- Chavez, L. M. (2016). *Gestion Del Talento Humano*. Rio bamba: La Caracola Editores. doi: 978-9942-14-271-9
- Chiang Margarita Núñez Antonio y Martín, M. J. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 90-100. doi:ISSN: 0716-1921
- Chiavenato. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *scielo*.
- Copyright IBM Corporation . (31 de 08 de 2021). *IBM*. Obtenido de IBM: <https://www.ibm.com/docs/es/cognos-analytics/11.1.0?topic=terms-significance-level>
- Correa, E. (5 de julio de 2013). *Evolucion del concepto de recursos humanos*. doi:109-119
- Correa, K. P. (17 de Enero de 2020). *Universidad cooperativa de Colombia*. Obtenido de Universidad cooperativa de Colombia: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16214/1/2019\\_significado\\_graduados.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16214/1/2019_significado_graduados.pdf)
- Cuesta. (2019). Procedimiento para la seleccion en recursos humanos . *scielo*, 167.
- Delgado, J. J. (2016). *Nuevas tendencias en reclutamiento y seleccion de personal*. Obtenido de Nuevas tendencias en reclutamiento y seleccion de personal: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>

- Delgado, J. J. (2016). *NUEVAS TENDENCIAS EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL*. Obtenido de *NUEVAS TENDENCIAS EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL* : <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>
- Eduardo, C. (5 de julio de 2013). *EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE RECURSOS HUMANOS*. doi:109-119
- Emilio, O. D. (2012). Los Niveles Teóricos y Metodológicos en la Investigación Educativa. *scielo*, 14-23. doi:ISSN 0717-554X
- Encalada, M. L. (2016). *El Desarrollo de los Sistemas de Producción y Su Influencia en las Relaciones Laborales y el rol del trabajador* (Vol. 2). La Habana, Cuba: Economía y Desarrollo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425548450010.pdf>
- Estrada, C. P. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. *Universidad Pontificia ICAI ICAIDE Comillas Madrid*, 96. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf>
- García Correa, D. L. (2016). Factores Internos y Externos que Inciden en la Motivación Laboral. *Revista Psyconex*, 8. doi:ISSN:2145-437X
- García Lirios, C., Carreón Guillén, J., Hernández Valdés, J., & Morales Flores, M. d. (2014). Contraste de un modelo del compromiso laboral en centros de salud pública. *Acta Universitaria*, 24(1), 48-59. doi:ISSN: 0188-6266
- GOMEZ ARIAS JESUS , VILLASIS, M., & MIRANDA , G. (9 de ABRIL de 2016). EL PROTOCOLO DE INVESTIGACION III LA POBLACION DE ESTUDIO. *ALERGIA MEXICO*, 63(2), 7. doi:0002-5151
- González, F. M. (2015). Los beneficios de la capacitación y el desempeño del personal de las pequeñas empresas. *Universidad Militar Nuevas Granada*, 18. doi: d0103364
- Granados Romero E, I., & Jiménez Chávez , M. (09 de Octubre de 2013). *Integración como elemento funcional del Proceso Administrativo*. Obtenido de Integración como elemento funcional del Proceso Administrativo: Integración como elemento funcional del Proceso Administrativo
- Hernández. (2013). Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas. *Pecunia: revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 85-100. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4765558>

- Jerico, P. (2011). *La Nueva Gestión del Talento Humano: Construyendo Compromiso*. Madrid, España : PEARSON EDUCACIÓN, S.A. doi:ISBN: 978-84-8322-866-1
- Jesus, G. A., & Angel, V. M. (9 de ABRIL de 2016). El protocolo de investigacion III la poblacion de estudio. *Alergia Mexico*, 63(2), 7. doi:0002-5151
- Jiménez, D. P. (2016). *Manual de Recursos Humanos* (3 ed.). Madrid: ESIC EDITORIAL. doi:ISBN: 9788416462919
- Leenen, I. (2012). La prueba de la hipótesis nula y sus alternativas: revisión de algunas críticas y su relevancia para las ciencias médicas. *Investigación en Educación Médica*, 225-234. doi:ISSN: 2007-865X
- Lizabeth, G. R., & Maria, J. C. (2013). Integraciion como elemento funcional del proceso de administracion. *Integraciion como elemento funcional del proceso de administracion*, Octubre. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- López Gumucio, J. R. (2010). La seleccion de personal basada en competencias y su relacion con la aficacionorganizacion. *Perspectiva*, 129-152. doi:ISSN: 1994-3733
- Lozano Correa, L. J. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 147-164. doi:ISSN: 0120-8160
- Luis, A. J. (19 de julio de 2012). *O Fire you are such a beautiful creation*. Obtenido de O Fire you are such a beautiful creation: [http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)187-197.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)187-197.pdf)
- María E, L. P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo de Conocimiento*, 88-107. doi:DOI: 10.23857/pc.v6i4.2540
- Martínez O, R. M., & Tuya P. (2009). El coeficiente de coorelacion de los rangos de spearmancaracterizacion. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Marysol, A., & Ana, A. (2008). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 121-130. doi:ISSN: 1315-9518
- Molina, S. G. (2017). Analisis de puestos de trabajo y seleccion de personal. *Universidad Miguel Hernandez De Elche*. Obtenido de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4425/3/TFG%20Garc%C3%ADa%20Molina%20C%20Sergio.pdf>
- MORÁN MOSQUERA, R. O., & SAÑAY LLAMUCA, A. B. (12 de ZEPTIEMBRE de 2019). *“DISEÑO DE UN MANUAL DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL*

- DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO*. Recuperado el 31 de MAYO de 2021, de UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/45476/1/TESIS%20-%20MORAN%20ROSA%2C%20SA%C3%91AY%20ANTHONY.pdf>
- Muñoz Sánchez, S. M. (2021). Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en Instituciones Universitarias Ecuatorianas. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14, 23-42 . doi:<https://doi.org/10.35588/gpt.v14i42.5281>
- Nelly, A., & Faria, E. (9 de Abril de 2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa. *Negotium*, 51. doi:1856/1810
- Nova, P. &. (2014). Teorías de la organización del trabajo y del capital humano. *Trabajo y Empresas*, 13- 49. doi:ISBN 978-84-9053-723-7
- Ojeda G, A., & Hernández P, J. C. (2012). Las coompetencias laborales: una construccion reciproca entre lo individual y lo grupal. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 17, 171-187. doi:ISSN: 0185-1594
- Olga Lidia Martínez Reinoso, T. V. (04 de Junio de 2019). *Coondes Cooperativismo y Desarrollo*. doi: 2310-340X
- Olind, M. M., & Bryan, S. L. (12 de Zeptiembre de 2019). *Diseño de un manual de reclutamiento y seleccion de personal de las Coperativas de Ahorro y Credito*. Recuperado el 31 de MAYO de 2021, de Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/45476/1/TESIS%20-%20MORAN%20ROSA%2C%20SA%C3%91AY%20ANTHONY.pdf>
- Orozco. (2 de junio de 2008). *Proceso de Inducción del Personal*. Obtenido de Proceso de Inducción del Personal : <https://www.redalyc.org/pdf/880/88002002.pdf>
- Ortega, Y. M. (2017). *Gestion del talento humano*. Samborondon: samborondon. doi:978-9942-960-29-0
- Palma Holguin , M. X., & Matian Sisa , J. C. (24 de Mayo de 2014). *Universidad Tecnica De Babahoyo*. Obtenido de Universidad Tecnica De Babahoyo: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/1154/T-UTB-FAFI-IC-000170.pdf>
- Palmar G, R. S. (2015). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacio Públicos*, 31. doi:1665-8140
- Patricia Eugenia García Castro, M. L. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, Volumen 6 , 18. doi:2007-7467

- Peña Rivas, H. C. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3. doi: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- PrietoDías, F. P. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 133-142. doi:<https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Rojas, P. R. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija*, 16. Obtenido de [https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo\\_55002aca89c37.pdf](https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf)
- Ruiz de Vargas, M., Jaraba Barrios, B., & Romero Santiago, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*, 64-91. doi:ISSN: 0123-417X
- Salinas Rodriguez, J. M. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Revista de Investigacion Científica y Tecnológica* , 01, 10-19. doi:10.47422
- Sánchez, M. J. (2021). . Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista científica UISRAEL*, 107-121. Obtenido de [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862021000300107&script=sci\\_arttext](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862021000300107&script=sci_arttext)
- Tagliaventi MR, B. F. (2010). A perspective on practice in interunit knowledge sharing. 331-345. Obtenido de <https://econpapers.repec.org/scripts/redir.pf?u=http%3A%2F%2Fwww.sciencedirect.com%2Fscience%2Farticle%2Fpii%2FS0263237310000162;h=repec:eee:eurman:v:28:y:2010:i:5:p:331-345>
- Torres, J. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. *Universidad del Norte*, 150. doi:ISBN: 978-958-492-9
- Vargas, C. C. (2011). la Contratación Laboral. *revista pucp*, 138.
- Vasga, J. J. (2011). Los Tipos de Contratos Laborales. *Scielo*, 200. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a12.pdf>
- López Fernández, R., Lalangui Ramírez, J., Maldonado Córdova, A. V., & Palmero Urquiza, D. E. (2019). Validación de un instrumento sobre los destinos turísticos para determinar las potencialidades turísticas en la provincia de El Oro, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(2), 341-346. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>





## 18 ANEXOS

### Anexo 1: Datos informativos del tutor de la investigación

#### DATOS PERSONALES

Nombres: Mario Fernando  
Apellidos: Navarrete Fonseca  
Nacionalidad: ecuatoriano.  
Fecha de nacimiento: 01 de agosto del 1988  
Cédula de identidad: 1804354890  
Teléfono/ celular: 0995672612  
Dirección domiciliaria: La Maná, Cotopaxi  
Cantón: La Maná  
Correo electrónico: navarretemario1988@gmail.com



#### TÍTULOS OBTENIDOS

Universidad Técnica de Ambato título de Ingeniero de empresas en Ecuador

Universidad Técnica de Ambato título de Licenciado en ciencias de la educación mención educación básica en Ecuador

Universidad Técnica de Ambato título de Magister en gestión del talento humano en Ecuador

#### EXPERIENCIAS ACADÉMICAS E INVESTIGACIÓN

Docente Investigación en la Universidad Técnica de Cotopaxi

Docente de Investigación, Estadística, Emprendimiento Y Proyectos Socios Productivos. Instituto Tecnológico Superior “Manuel Lezaeta A.”

Docente de Investigación en la Fundación Caminos del Sol Docente de Matemáticas en la Unidad Educativa Mayor Ambato

Anexo 2: Datos informativos de la investigadora del proyecto

### DATOS PERSONALES

**NOMBRES:** NAKYRA FERNANDA  
**APELLIDOS:** PORTOCARRERA PEÑAHERRERA  
**CEDULA DE CIUDADANÍA:** 1721477873  
**NACIONALIDAD:** ECUATORIANA.  
**FECHA DE NACIMIENTO:** 10 DE SEPTIEMBRE DE 1997  
**EDAD:** 24 AÑOS.  
**ESTADO CIVIL:** SOLTERA.  
**DIRECCIÓN:** EL TOQUILLAL – LA MANÁ  
**CELULAR:** 0991158781  
**EMAIL:** [nakyra.portocarrera7873@utc.edu.ec](mailto:nakyra.portocarrera7873@utc.edu.ec)



### ESTUDIOS REALIZADOS

**PRIMARIA:**

- ESCUELA FISCAL MIXTA “CONSEJO PROVINCIAL DE COTOPAXI”

**SECUNDARIA:**

- ACADEMIA DE BELLEZA CORTE Y CONFECCION “HUMBERTO VALDEZBORJA”
- UNIDAD EDUCATIVA “RAFAEL VASCONEZ GOMEZ”

### TITULO OBTENIDO

- ARTEZANA AUTONOMA MAESTRA DE TALLER EN LA RAMA ARTEZANAL DEBELLEZA.
- BACHILLER EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

### EXPERIENCIAS LABORALES

- NINGUNA

.....  
FIRMA

**Anexo 3:** Datos informativos de la investigadora del proyecto

**DATOS PERSONALES**

**NOMBRES:** MARIA JOSE  
**APELLIDOS:** VERA FIGUEROA  
**CEDULA DE CIUDADANÍA:** 1250866215  
**NACIONALIDAD:** ECUATORIANA.  
**FECHA DE NACIMIENTO:** 8 DE ABRIL DEL 1999  
**EDAD:** 23 AÑOS.  
**ESTADO CIVIL:** SOLTERA.  
**DIRECCIÓN:** AV. LA LIBERTAD ENTRADA LA PLAYITA  
**CELULAR:** 0994582099  
**EMAIL:** [maria.vera6215@utc.edu.ec](mailto:maria.vera6215@utc.edu.ec)



**ESTUDIOS REALIZADOS**

**PRIMARIA:**

- ESCUELA FISCAL MIXTA “CONSEJO PROVINCIAL DE COTOPAXI”

**SECUNDARIA:**

- ACADEMIA DE BELLEZA CORTE Y CONFECCION “HUMBERTO VALDEZBORJA”
- UNIDAD EDUCATIVA “RAFAEL VASCONEZ GOMEZ”

**TITULO OBTENIDO**

- ARTEZANA AUTONOMA MAESTRA DE TALLER EN LA RAMA ARTEZANAL DEBELLEZA.
- BACHILLER EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

**EXPERIENCIAS LABORALES**

- NINGUNA

FIRMA

**Anexo 4:** Población De Estudio

<b>Preguntas de Identificación</b>	<b>Población de Estudio</b>
¿A qué o quienes deseas ayudar mejorar su condición?	A las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Cantón La Maná.
¿Dónde se encuentran estas unidades de estudio?	La Mana- Cotopaxi
¿A qué periodo de tiempo corresponderá el estudio?	Abril 2021- Agosto 2022

**Anexo 5:** Tema O Enunciado De Investigación

<b>Nivel de Investigación</b>	<b>Descriptivo</b>	<b>Explicativo</b>	<b>Correlacional</b>
<b>Propósito</b>			
<b>Incidencia</b>			
<b>Línea de Investigación</b> Administración en el Área de Recursos Humanos		<b>Sublínea de Investigación</b> Estrategias Administrativas, Gestión de Recursos Humanos, Innovación de procesos.	
<b>Variable de Actuación</b>		<b>Clima Laboral</b>	
<b>Variable de Apoyo</b>		<b>Subsistemas de Integración de Personal</b>	
<b>Población de Estudio</b>			
<b>Individuos u objetos</b>		Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.	
<b>Lugar</b>		<b>Cantón La Maná</b>	
<b>Tiempo</b>		<b>2021</b>	

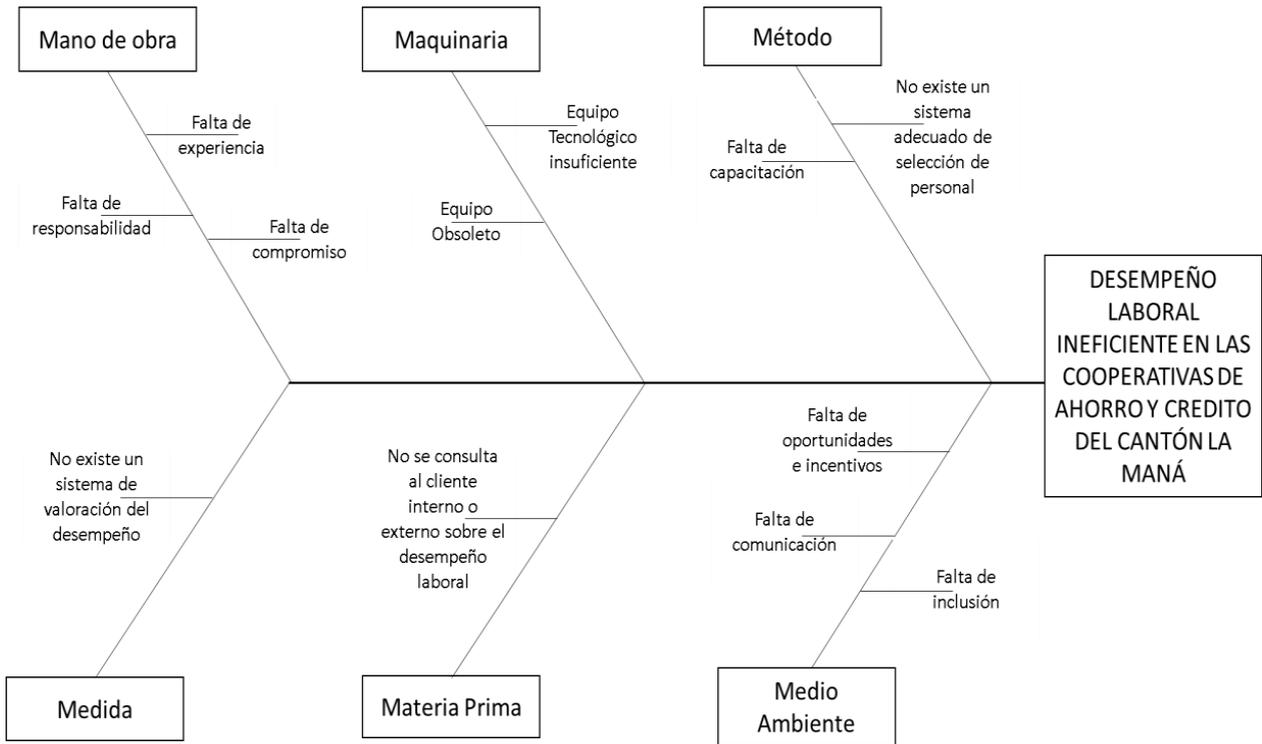
**Anexo 6:** Estadística de Fiabilidad

<b>Estadística de Fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Número de Elementos</b>

Anexo 7: Factores del desempeño Laboral



**Anexo 8.** Diagrama causa y efecto (Ishikawa)





Anexo 9: Matriz de Coherencia Investigativa

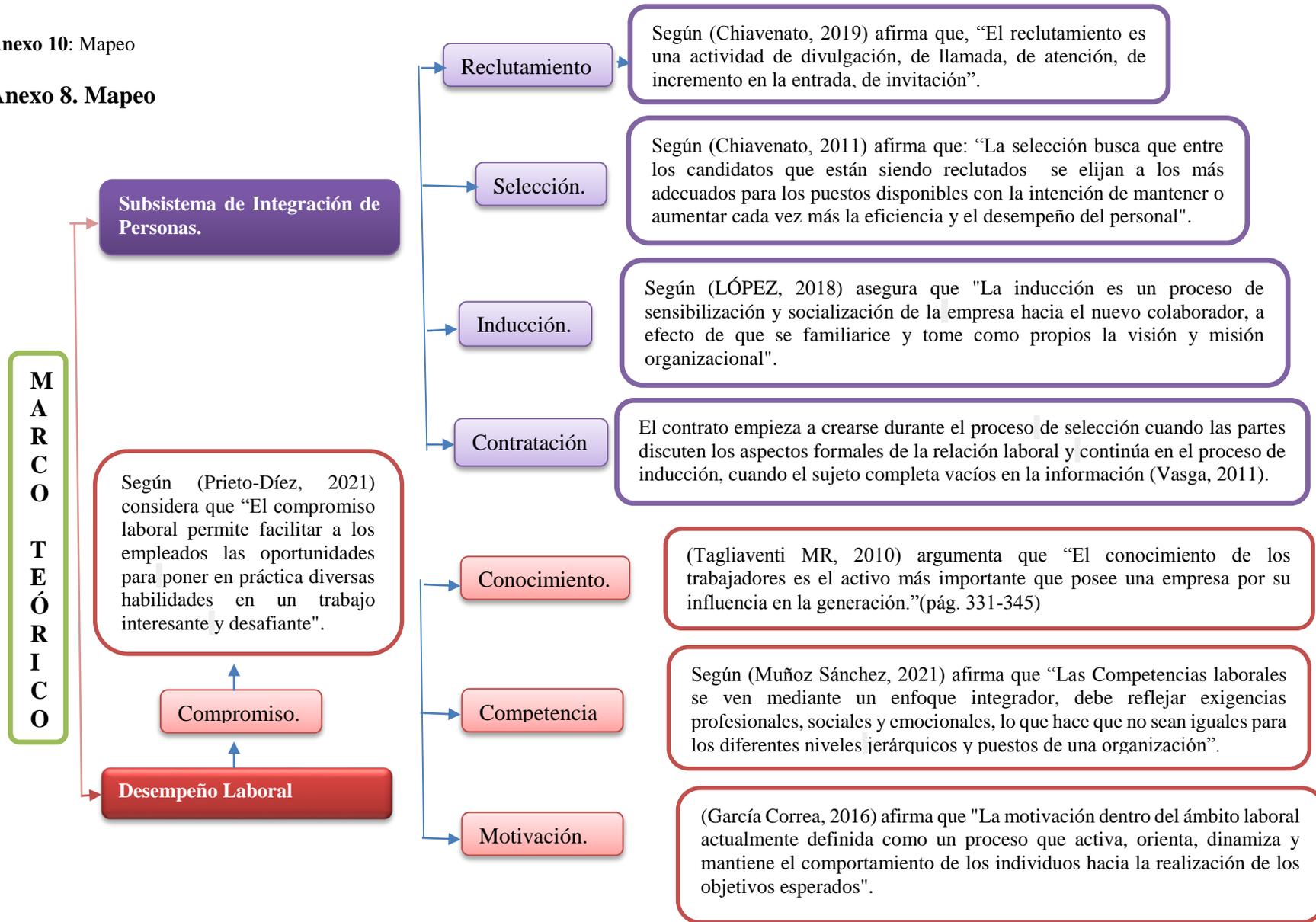
Tabla 28: Matriz de Coherencia Investigativa

Enunciado/tema	Variabes	Objetivo general	Objetivos de apoyo(específicos)	Hipótesis	Esquema (marco teórico)	Técnica (marco teórico)
<p>“Análisis del subsistema de integración de personas y el desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Cantón la Maná, 2021”</p>	<p>Integración de Personas</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Analizar el Subsistema de Integración de personal y el desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.</p>	<p>Explicar las condiciones actuales del subsistema de Integración de Personas para fijar los factores más relevantes de investigación.</p> <p>Identificar los factores del desempeño laboral para las actividades desarrolladas en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.</p> <p>Encontrar la relación de las dimensiones de subsistema de integración de personas con el desempeño laboral, para la identificación de los factores más relevantes.</p>	<p>El método de integración de los nuevos empleados incide en su desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.</p>	<p>8. fundamentación científico técnico.</p> <p>8.1. Antecedentes previos.</p> <p>8.2. Origen y evolución del subsistema.</p> <p>8.3. Origen y evolución de los reclutamientos.</p> <p>8.4.1 Reclutamiento.</p> <p>8.4.1.1. reclutamiento de personal interno</p> <p>8.4.1.2. Reclutamiento externo.</p> <p>8.4.1.3. Técnicas del reclutamiento.</p> <p>8.4.1.4. Importancia del reclutamiento.</p> <p>8.4.2. Selección.</p> <p>8.4.2.1 Importancia de la selección.</p> <p>8.4.3. Inducción.</p> <p>8.4.4. Contratación.</p> <p>8.5. Desempeño laboral.</p> <p>8.5.1 Factores del desempeño laboral.</p> <p>8.5.1.1. Ambiente de trabajo.</p> <p>8.5.3 Conocimiento.</p>	<p>Mapeo</p>
<b>Nivel de investigación</b>						
Descriptivo						
<b>Propósito</b>						
Incidencia de las variables						

					8.5.4. Competencias. 8.5.5. Motivación. 8.5.6. Compromiso. 8.5.7. Integración de personas.	
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 10: Mapeo

Anexo 8. Mapeo



**Anexo 11:** Encuestas dirigida a los colaboradores de las Cooperativas de Ahorros y Crédito del Cantón la Maná”



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
EXTENSIÓN “LA MANÁ”  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE LICENCIATURA COMERCIAL  
PERIODO ACADÉMICO: ABRIL – AGOSTO 2021**

**ENCUESTAS DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LAS  
COOPERATIVAS DE AHORROS Y CRÉDITO DEL CANTÓN LA MANÁ**

**TEMA DE INVESTIGACIÓN:** “ANÁLISIS DEL SUBSISTEMA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN LA MANÁ, 2021”

**Objetivo:** Analizar el subsistema de integración de personal y su relación con el desempeño laboral, para el desarrollo de nuevas prácticas y crecimiento de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.

**Compromiso:** Nos comprometemos a guardar absoluta confidencialidad sobre la información que usted nos proporcione. Desde ya expresamos nuestros más sinceros agradecimientos por la gentil colaboración.

**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Nombre del encuestado					
Género	Masculino		Femenino		
Nivel de instrucción	Secundaria	Superior	Pregrado	Post grado	
Edad promedio	21 - 25 años	26 - 30 años	31 - 35 años	36 - 40 años	41 años o más

## I. DESARROLLO

SUBSISTEMA DE INTEGRACION PERSONAS						
No.	CRITERIO	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
		1	2	3	4	5
<b>Reclutamiento</b>						
1	Los medios de comunicación que utilizó la Cooperativa para dar a conocer la oportunidad de trabajo fueron los apropiados.					
2	Cuando le realizaron el proceso de reclutamiento la cooperativa empleó medios de reclutamiento tales como: impresos, agencias de empleo, redes sociales, eventos, bolsa de empleo o página de la compañía.					
<b>Selección</b>						
3	Le aplicaron técnicas de selección tales como: entrevista, pruebas de conocimientos, psicométricas, personalidad entre otras.					
4	Para ser seleccionado se consideraron atributos tales como: experiencia, formación y aspiraciones.					
<b>Contratación</b>						
5	Firmó usted un contrato de trabajo donde se fijaba claramente las obligaciones y responsabilidades de las dos partes.					
6	Los beneficios que determino la Cooperativa en el contrato de trabajo cumple con sus expectativas (remuneración y horarios).					
<b>Inducción</b>						
7	Le socializaron las políticas, normas y lineamientos de la Cooperativa.					
8	La Cooperativa le instruyó sobre las funciones y responsabilidades a cumplir en el puesto de trabajo.					

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>Conocimiento</b>						
9	Los conocimientos que posee le permiten desenvolverse adecuadamente en el puesto de trabajo.					
10	Los planes de capacitación que brinda la cooperativa le permite adquirir nuevos conocimientos.					
<b>Competencias</b>						
11	Cuenta con las habilidades necesarias para el desarrollo de las actividades en el puesto de trabajo.					
12	Demuestra una actitud favorable al momento de desarrollar las actividades.					
<b>Motivación</b>						
13	Se siente motivado para cumplir las actividades encomendadas por la cooperativa.					
14	Participa activamente en acciones y actividades que planifica la cooperativa.					
<b>Compromiso</b>						
15	Las oportunidades que le brinda la cooperativa ayuda a potencializar sus actividades laborables.					
16	Se siente comprometido con el desarrollo de la cooperativa de Ahorro y Crédito.					

**Gracias....**

**Anexo 12:** Petición para la validación del instrumento

La Maná, 12 de Mayo del 2022

MBA. Gloria Evelina Pazmiño Cano

**Docente**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

Presente

De mi consideración:

Nosotros, Nakyra Fernanda Portocarrera Peñaherrera con Cl. 1721477873 y María José Vera con Cl.1250866215, nos dirigimos a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se nos ayude con la validación de la encuesta en el formato adjunto, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: ANÁLISIS DEL SUBSISTEMA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN LA MANÁ, 2022, previo a la obtención del Título de licenciatura comercial.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

Nakyra Fernanda Portocarrera Peñaherrera  
Cl. 1721477873  
**Autor del proyecto**

María José Vera Figueroa  
Cl.1250866215  
**Autor del proyecto**

La Maná, 12 de Mayo del 2022

Mg. Enry Gutember Medina López

**Docente**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

Presente

De mi consideración:

Nosotros, Nakyra Fernanda Portocarrera Peñaherrera con Cl. 1721477873 y María José Vera con Cl.1250866215, nos dirigimos a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se nos ayude con la validación de la encuesta en el formato adjunto, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: ANÁLISIS DEL SUBSISTEMA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN LA MANÁ, 2021, previo a la obtención del Título de licenciatura comercial.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



Nakyra Fernanda Portocarrera Peñaherrera

Cl. 1721477873

**Autor del proyecto**



María José Vera Figueroa

Cl.1250866215

**Autor del proyecto**

La Maná, 12 de Mayo del 2022

Mg. Mayra Elizeth Valencia Neto

**Docente**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

Presente

De mi consideración:

Nosotros, Nakyra Fernanda Portocarrera Peñaherrera con Cl. 1721477873 y María José Vera con Cl.1250866215, nos dirigimos a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se nos ayude con la validación de la encuesta en el formato adjunto, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: ANÁLISIS DEL SUBSISTEMA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN LA MANÁ, 2021, previo a la obtención del Título de licenciatura comercial.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

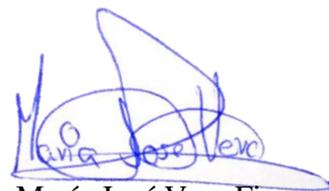
Atentamente,



Nakyra Fernanda Portocarrera Peñaherrera

Cl. 1721477873

**Autor del proyecto**



María José Vera Figuerola

Cl.1250866215

**Autor del proyecto**

## VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

### Anexo 13: Validación por Expertos

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de la redacción	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

### Apreciación cualitativa

Es aplicable previo a cambios mínimos, los factores si están acorde a las variables de estudio se muestra una revisión de la literatura.

### Observaciones

Ninguna

**Validado por:**



MBA. Gloria Evelina Pazmiño Cano  
**Docente Evaluador**  
**C.I: 12055682-9**  
**CEL: 09801523**

## VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento		<b>X</b>		
Calidad de la redacción		<b>X</b>		
Relevancia del contenido		<b>X</b>		
Factibilidad de aplicación		<b>X</b>		

### Apreciación cualitativa

Es aplicable

### Observaciones

Ninguna

### Validado por:



Mg. Enry Gutember Medina López  
**Docente Evaluador**  
**C.I: 0503813933**  
**CEL: 0992448049**

## VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de la redacción		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

### Apreciación cualitativa

Cuneta con los parámetros necesarios y es factible su aplicación

### Observaciones

Ninguna

### Validado por:



Mg. Mayra Elizeth Valencia Neto  
**Docente Evaluador**  
**C.I: 0503124463**  
**CEL: 098929799**

**Anexo 14:** Evidencias fotográficas

**Foto 1.** Realizando encuesta a colaboradores GGCOAC Occidental



**Foto 2.** Realizando encuesta a colaboradores COAC 9 de Octubre



**Foto 3.** Realizando encuesta a colaboradores COAC 9 de Octubre



**Foto 4.** Realizando encuesta a colaboradores COAC Futuro Lamanense



**Foto 5.** Realizando encuesta a colaboradores de la COAC Futuro Lamanense





### Document Information

---

<b>Analyzed document</b> (D143249598)	WORD-PORTOCARRERA-NAKYRA-VERA MARÍA.docx
<b>Submitted</b>	8/25/2022 12:18:00 PM
<b>Submitted by</b>	Marilin
<b>Submitter email</b>	marilin.albarrasin@utc.edu.ec
<b>Similarity</b>	2%
<b>Analysis address</b>	marilin.albarrasin.utc@analysis.orkund.com

### Sources included in the report

---

<b>SA</b>	<b>GABY ROA FINAL NUEVO FINAL.docx</b> Document GABY ROA FINAL NUEVO FINAL.docx (D77522130)	1
<b>SA</b>	<b>554c9281bc0fe052bbf6378f111d47c45c43c184.docx</b> Document 554c9281bc0fe052bbf6378f111d47c45c43c184.docx (D61014613)	2
<b>SA</b>	<b>Tello Rodriguez Eumelia Mardely_total.pdf</b> Document Tello Rodriguez Eumelia Mardely_total.pdf (D140056199)	4
<b>SA</b>	<b>Proyecto Vanesa para Revisión Urkund.pdf</b> Document Proyecto Vanesa para Revisión Urkund.pdf (D136920799)	2
<b>SA</b>	<b>Estudio de caso -Distrasur Carla Zambrano.pdf</b> Document Estudio de caso -Distrasur Carla Zambrano.pdf (D24928616)	6
<b>SA</b>	<b>Tello Rodriguez Eumelia Mardely_total.pdf</b> Document Tello Rodriguez Eumelia Mardely_total.pdf (D140058883)	1
<b>SA</b>	<b>PROYECTO CRISTIAN_MEJIA.docx</b> Document PROYECTO CRISTIAN_MEJIA.docx (D142593088)	1

## ***AVAL DE TRADUCCIÓN***

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“ANÁLISIS DEL SUBSISTEMA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN LA MANÁ, 2021”**, presentado por **Portocarrera Peñaherrera Nakyra Fernanda y Vera Figueroa María José**, egresados de la Carrera de: **Licenciatura en Comercio**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

La Maná, agosto del 2022

Atentamente,



Mg. Wendy Núñez  
**DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC**  
**CI: 0925025041**

La Maná, 29 de Agosto del 2022

M.Sc.

Fabián Morán Marmolejo

**GERENTE GENERAL COAC FUTURO LAMANENSE**

Presente

De mi consideración:

Nosotros, Nakyra Fernanda Peñaherrera con Cl. 172147787 y María José Vera con Cl.1250866215, nos dirigimos a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se nos permita aplicar una encuesta, la cual será aplicada a los trabajadores, para la realización del proyecto de investigación con el tema: ANÁLISIS DEL SUBSISTEMA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN LA MANÁ, 2022, previo a la obtención del Título de licenciatura comercial.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

Nakyra Fernanda Peñaherrera  
Cl. 172147787  
**Autor del proyecto**

María José Vera  
Cl.1250866215  
**Autor del proyecto**

 COOP. DE AHORRO Y CREDITO  
FUTURO LAMANENSE  
**RECIBIDO**

FECHA: 29/8/2022

HORA: 11:13

LA MANÁ - COTOPAXI

La Maná, 29 de Agosto del 2022

**Ing.**

Alexandra Barreno

**GERENTE GENERAL COAC CACPECO**

Presente

De mi consideración:

Nosotros, Nakyra Fernanda Potocarrera con Cl. 172147787 y María José Vera con Cl.1250866215, nos dirigimos a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se nos permita aplicar una encuesta, la cual será aplicada a los trabajadores, para la realización del proyecto de investigación con el tema: ANÁLISIS DEL SUBSISTEMA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN LA MANÁ, 2022, previo a la obtención del Título de licenciatura comercial.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

Nakyrá Fernanda Potocarrera  
Cl. 172147787  
**Autor del proyecto**

María José Vera  
Cl.1250866215  
**Autor del proyecto**



La Maná, 29 de Agosto del 2022

**Ing.**

Orlando Suatunce

**GERENTE GENERAL COAC INNOVACIÓN ANDINA**

Presente

De mi consideración:

Nosotros, Nakyra Fernanda Portocarrera con Cl. 172147787 y María José Vera con Cl.1250866215, nos dirigimos a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se nos permita aplicar una encuesta, la cual será aplicada a los trabajadores, para la realización del proyecto de investigación con el tema: ANÁLISIS DEL SUBSISTEMA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN LA MANÁ, 2022, previo a la obtención del Título de licenciatura comercial.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

Nakyra Fernanda Potocarrera  
Cl. 172147787  
**Autor del proyecto**

María José Vera  
Cl.1250866215  
**Autor del proyecto**

Recibido: 29-08-2022





La Maná, 29 de Agosto del 2022

**Ing.**

Darwin Miguel Porras Salazar

**GERENTE GENERAL COAC 9 DE OCTUBRE**

Presente

De mi consideración:

Nosotros, Nakyra Fernanda Peñaherrera con Cl. 172147787 y María José Vera con Cl.1250866215, nos dirigimos a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se nos permita aplicar una encuesta, la cual será aplicada a los trabajadores, para la realización del proyecto de investigación con el tema: ANÁLISIS DEL SUBSISTEMA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN LA MANÁ, 2022, previo a la obtención del Título de licenciatura comercial.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

Nakyrá Fernanda Peñaherrera  
Cl. 172147787  
**Autor del proyecto**

María José Vera  
Cl.1250866215  
**Autor del proyecto**





¡Nuestro interés eres tú!

La Maná, 29 de agosto del 2022

**Mg. Sc. Marilin Vanessa Albarrasin Reinoso**

DIRECTORA DE LA CARRERA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI EXTENSIÓN LA MANÁ

De mi consideración:

Con un cordial y atento saludo, me permito informar lo siguiente:

En atención a la sumilla por el Ing. Darwin Miguel Porras Salazar, Gerente de la agencia de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda. del cantón La Maná, en oficio sin número de fecha de 29 de agosto del 2022, ingresado en secretaría general y recibido en la cooperativa, me permito comunicar que las señoritas estudiantes Nakyra Peñaherrera y María Vera estudiantes de la carrera de LICENCIATURA EN COMERCIO, de la Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión La Maná, para que realicen encuestas a los rajadores de la institución, no sin antes informarles que esta solicitud expresa es sin relación laboral ni de dependencia con la empresa.

Atentamente

**Ing. Darwin Porras Salazar**

Cel: 0984612870 / 032568577 ext. 301

Jefe de Agencia

COAC "9 DE OCTUBRE LTDA."



[www.9octubre.fin.ec](http://www.9octubre.fin.ec)

©Matriz Salcedo:  
9 de Octubre y 24 de Mayo (esq.)  
032 726 473

©Agencia Latacunga:  
Sánchez de Orellana y Padre Salcedo  
032 660 125

©Agencia Mulcillio:  
Luis A. Martínez y Padre Salcedo  
032 276 039

©Agencia Pillaro:  
Carlos Tamayo y Montalvo (esq.)

©Agencia Santo Domingo:  
Av. Quito y Pallatanga

©Agencia Ambato:  
Cevallos 18-26 y Quito  
032 425 536

©Agencia La Maná:  
19 de Mayo y Velasco Ibarra  
032 568 577

©Agencia Quilo:  
Cotocollao/ Av. De La Prensa N63-291 Y Manta  
022 295 087

©Agencia Riobamba:  
Av. Daniel León Borja y Epilachima

©Oficina Eloy Allaro/Salcedo:  
Sucre y Ricardo Garcés (esq.)

La Maná, 29 de Agosto del 2022.

**Mg. Sc. Marilin Vanesa Albarrasin Reinoso**

DIRECTORA DE LA CARRERA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI EXTENSIÓN LA MANÁ.

De mi consideración:

Con un cordial y atento saludo, me permito informar lo siguiente:

En atención a la sumilla por el Ing. Orlando Suatunce, gerente general de la cooperativa de ahorro y crédito innovación andina, del cantón La Maná, en oficio sin número de fecha 29 de agosto del 2022, ingresado en secretaría general y recibido en la cooperativa, me permito comunicar que las estudiantes Nakira Peñaherrera y Maria Vera estudiantes de la carrera de LICENCIATURA EN COMERCIO, se la Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión La Maná, para que realicen encuestas a los trabajadores de la institución, no sin antes informar que esta solicitud expresa es sin relación laboral ni de dependencia con la empresa.

Atentamente.



**Ing. Orlando Suatunce.**  
GERENTE GENERAL  
COAC. Innovación Andina.