



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS COOPERATIVAS
DE AHORRO Y CRÉDITO FINANCRREDIT Y KISAPINCHA**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del título de Licenciados
en Administración de Empresas.

Autores:
Jonathan Xavier Castro Flores
Cynthia Eulalia Tuapanta Quinfia

Tutor:
Ing. Iván Marcelo Suárez Guevara, PhD

LATACUNGA – ECUADOR

08-2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Castro Flores Jonathan Xavier, con cédula de ciudadanía No. **171533385-0**, **Tuapanta Quinfia Cynthia Eulalia**, con cédula de ciudadanía **1726595828-8**, declaramos ser autores del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO FINANREDIT Y KISAPINCHA”**, siendo el Dr. Suárez Guevara Iván Marcelo, Tutor del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

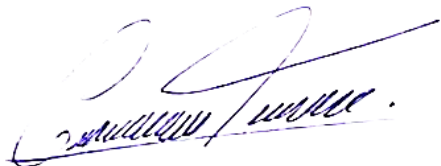
Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.

Latacunga, 20 agosto del 2024



Castro Flores Jonathan Xavier

C.C: 171533385-0



Tuapanta Quinfia Cynthia Eulalia

C.C: 172659582-8

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebra de una parte **CASTRO FLORES JONATHAN XAVIER**, identificado con cédula de ciudadanía No. **171533385-0** de estado civil soltero, a quien en sucesivo se denominará **EL CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en los sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. – **EL CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Administración de Empresas, titulas de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado “**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO FINANCRREDIT Y KISAPINCHA**”, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Octubre 2021 – Marzo 2022

Finalización de la carrera: Abril 2024 – Agosto 2024

Aprobación en Consejo Directivo:

Tutor: Ing. Suárez Guevara Iván Marcelo, PhD

Tema: “**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO FINANCRREDIT Y KISAPINCHA**”

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **EL CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **EL CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.
- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grados con fines

con fines académicos y de consulta.

- d) La importancia al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión,
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **EL CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **EL CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **EL CEDENTE** en forma escrita.

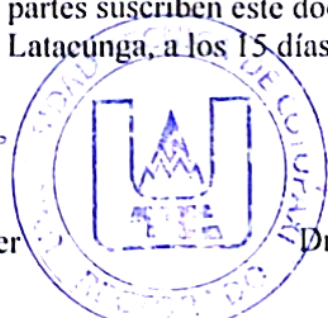
CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 15 días del mes de agosto del 2024.


Castro Flores Jonathan Xavier
EL CEDENTE




Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebra de una parte **TUAPANTA QUINFIA CYNTHIA EULALIA**, identificado con cédula de ciudadanía No. **172659582-8** de estado civil soltera, a quien en sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en los sucesivos se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. – **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Administración de Empresas, titulas de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado “**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO FINANCRREDIT Y KISAPINCHA**”, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Octubre 2021 – Marzo 2022

Finalización de la carrera: Abril 2024 – Agosto 2024

Aprobación en Consejo Directivo:

Tutor: Ing. Suárez Guevara Iván Marcelo, PhD

Tema: “**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO FINANCRREDIT Y KISAPINCHA**”

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.
- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grados con fines

- d) La importancia al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión,
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

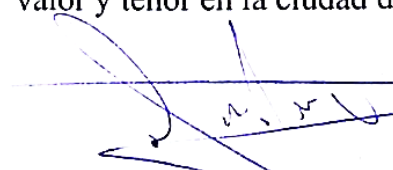
CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

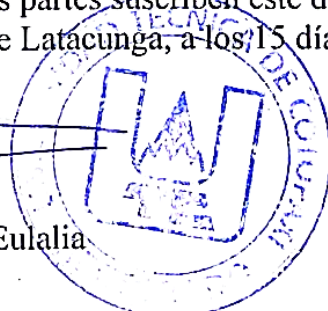
CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.


CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 15 días del mes de agosto del 2024.


Tuapanta Quinfia Cynthia Eulalia
LA CEDENTE



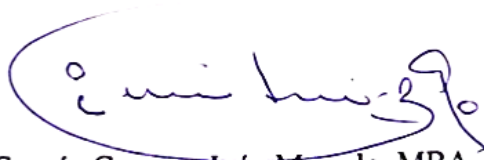

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, PhD.
LA CESIONARIA

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO FINANCRREDIT Y KISAPINCHA”, de Castro Flores Jonathan Xavier y Tuapanta Quinfia Cynthia Eulalia de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 20 de agosto de 2024



Ing. Suárez Guevara Iván Marcelo, MBA, Ph.D

C.C: 060223948-5

TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas por cuanto los postulantes: Castro Flores Jonathan Xavier y Tuapanta Quinfia Cynthia Eulalia, con el título de Proyecto de Investigación: “**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO FINANCRREDIT Y KISAPINCHA**” han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 20 de agosto del 2024

Para constancia firman:



Ing. Walter Humberto Navas Olmedo, Mgtr, PhD.
C.C: 050147505-7
LECTOR 1 (PRESIDENTE)



Lcda. ~~Angelita~~ Azucena Falconi Tapia, Mgtr.
C.C: 050203767-4
LECTOR 2 (MIEMBRO)



Lcda. Maira Natalia Martínez Freire, Mgtr.
C.C: 171250776-1
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO 1

Es de mi agrado expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible el cumplimiento de esta meta.

A mis padres quiero expresar mi más profundo agradecimiento por su amor y apoyo incondicional a lo largo de mi vida. Su sacrificio y dedicación han sido una fuente constante de inspiración, me han enseñado la importancia de la perseverancia y la ética de trabajo, valores que siempre los llevaré conmigo.

Gracias infinitas por creer en mí, por animarme siempre para cumplir lo propuesto y animarme a seguir adelante siendo una persona de bien.

A mis profesores por transmitir su pasión, sus conocimientos y parte de su esencia, cada uno de sus consejos y enseñanzas ha dejado una huella imborrable en mi formación.

A mi tutor, ya que con su valiosa orientación, paciencia y regaños hizo posible esta investigación, su experiencia y compromiso me han guiado en cada paso de este proceso y siempre estaré agradecido por su apoyo.

Jonathan Xavier Castro Flores

AGRADECIMIENTO 2

*Al culminar esta travesía, llena de aprendizajes y desafíos, quiero expresar mi más de profundo agradecimiento, a Dios, por haberme permitido llegar tan lejos, a mi madre **Blanca Quinfia** y a mis hermanas **Mayra, Ana, María y Nayeli**, no hay palabras que puedan describir el inmenso amor y gratitud que siento por ustedes. Ustedes han sido mi refugio y mi fortaleza, sosteniéndome con su amor incondicional y su fe en mí. Gracias por comprender cada ausencia, por alentarme en cada caída y por celebrar conmigo cada pequeño triunfo. Este logro es tanto mío como suyo.*

*Además, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi tutor, el **Dr. Iván Suárez**, por su constante acompañamiento durante la elaboración de este proyecto de investigación. Su generosidad al compartir sus conocimientos, sus sabios consejos, y su infinita paciencia han sido pilares fundamentales en la culminación de este trabajo. Su experiencia y dedicación no solo han sido cruciales para pulir y perfeccionar este proyecto, sino que también han dejado una huella imborrable en mi desarrollo académico y personal. Así mismo, extendiendo mi sincera gratitud a todos mis docentes, quienes, a lo largo de estos años, han contribuido de manera significativa a mi formación profesional. Sus enseñanzas han sido la base sobre la cual se ha construido mi conocimiento y el motor que ha impulsado mi crecimiento como profesional y como persona.*

Finalmente, a amigos de camino, por cada palabra de aliento, cada consejo, y cada momento de distracción que me ayudó a recargar energías y a seguir adelante. Su amistad es un tesoro que llevo en el corazón.

Cynthia Eulalia Tuapanta Quinfia

DEDICATORIA 1

A mis queridos padres.

Con todo mi amor y gratitud, dedico este plan de investigación a ustedes, su apoyo incondicional ha sido luz que me guiado a lo largo de mi camino académico, han estado a mi lado, animándome a alcanzar mis sueños y a nunca rendirme ante los diversos obstáculos.

Gracias por los sacrificios que han hecho, pues ustedes me enseñaron el valor del esfuerzo y la importancia de ser perseverante.

Esta investigación es tanto suya como mía y un reflejo de los valores y principios que me han inculcado, espero hacerlos sentir orgullosos y en algún momento poder devolver todo lo que han hecho por mí.

Jonathan Xavier Castro Flores

DEDICATORIA 2

Dedico este proyecto de investigación, a Dios y mis hermanas, cuyo amor incondicional, sacrificio y apoyo constante han sido la base sobre la que he construido cada uno de mis logros. Su ejemplo de perseverancia y dedicación me ha guiado en los momentos más difíciles, y sin su fortaleza y fe en mí, este sueño no habría sido posible.

*Quiero rendir un profundo homenaje a la memoria de **Blanca Quinfia** y **María Chimbo**, mis pedacitos de cielo. Aunque ya no estén físicamente con nosotros, su recuerdo vive en cada paso que doy y en cada decisión que tomo. Espero que este logro, desde donde estén, le llene de alegría y orgullo, como muestra de que su amor incondicional y sacrificios han dado frutos. Gracias, por ser mi mayor inspiración y por enseñarme, con su ejemplo, a perseverar ante cualquier desafío.*

*Quiero dedicar un agradecimiento muy especial a mi segunda madre, **Elena Orellana**, quien ha sido una fuente inagotable de amor y apoyo en mi vida. Tu presencia ha sido un verdadero regalo, y tus enseñanzas han dejado una marca imborrable en mi corazón. Gracias por estar siempre, por brindarme tu sabiduría, y por mostrarme con tu ejemplo el verdadero significado de la bondad y la fortaleza.*

Este proyecto es una humilde muestra de mi eterno amor y gratitud hacia ustedes, un reflejo de todo lo que me enseñaron y de la fuerza que me dieron para seguir adelante.

Cynthia Eulalia Tuapanta Quinfia

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TÍTULO: “LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO FINANREDIT Y KISAPINCHA”

Autores:

Castro Flores Jonathan Xavier
Tuapanta Quinfia Cynthia Eulalia

RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo principal establecer la relación entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores en las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha. Además de analizar la relación entre ambas variables y proponer estrategias efectivas para mejorar las mismas. El presente estudio radica en la creciente necesidad de las cooperativas de ahorro y crédito en adaptarse a un entorno financiero competitivo, donde la calidad del servicio y la innovación son fundamentales para su sostenibilidad. La motivación laboral se ha identificado como un factor crítico que influye en la productividad de los empleados y su mejora puede resultar en un aumento significativo en el rendimiento organizacional. Al abordar esta problemática, se busca no solo contribuir al desarrollo de las cooperativas estudiadas, sino también ofrecer un marco teórico práctico que pueda ser replicado en otras instituciones del sector, La metodología utilizada es de enfoque cuantitativo, el estudio abarcó una población total de 154 colaboradores, sin aplicar la técnica de muestreo. Se empleó un cuestionario, que fue validado por expertos y demostró alta fiabilidad, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.868 para medir la motivación laboral y 0.908 para la productividad. En cuanto a la motivación laboral, las estadísticas descriptivas mostraron una media de 45.69 y una varianza de 52.057 con un intervalo de confianza del 95% para la media de la motivación se ubicó entre 44.55 y 46.84. Para analizar la relación entre las variables, se utilizó el coeficiente de correlación, que arrojó un valor de $r = 0.725$, indicando una correlación positiva y moderada. Adicionalmente, se aplicó una prueba de chi-cuadrado para evaluar la relación entre estas variables, obteniendo un valor de 1138.72 con una significación asintótica bilateral de menos de 0.001. teniendo como resultado que la relación entre motivación laboral y productividad es estadísticamente significativa, Para abordar los aspectos más débiles identificados, se va a elaborar un cuadro de estrategias destinado a desarrollar y mejorar estas áreas, con el objetivo de incrementar aún más el rendimiento organizacional.

Palabras Clave: Motivación laboral, productividad, eficiencia, eficacia, estrategias, teorías, incentivos, estadísticos.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

THEME: WORKPLACE MOTIVATION AND PRODUCTIVITY IN THE FINANECREDIT AND KISAPINCHA CREDIT UNIONS

Authors:

Castro Flores Jonathan Xavier
Tuapanta Quinfia Cynthia Eulalia

ABSTRACT

The main aim of this research project is to establish the relationship between work motivation and employee productivity in “Financredit” and “Kisapincha” savings and credit cooperatives. In addition to analyzing the relationship between both variables and proposing effective strategies to improve them. The present study is based on the growing need for credit unions to adapt to a competitive financial environment, where service quality and innovation are essential for their sustainability. Work motivation has been identified as a critical factor influencing employee productivity and its improvement can result in a significant increase in organizational performance. The methodology used is quantitative in approach, the study covered a total population of 154 collaborators, without applying the sampling technique. A questionnaire was employed, which was validated by experts and showed high reliability, with a Cronbach's alpha coefficient of 0.868 for measuring work motivation and 0.908 for productivity. Regarding work motivation, descriptive statistics showed a mean of 45.69 and a variance of 52.057 with a 95% confidence interval for the mean of motivation was between 44.55 and 46.84. To analyze the relationship between the variables, the correlation coefficient was used, which yielded a value of $r = 0.65$, indicating a positive and moderate correlation. Furthermore, a chi-square test was applied to evaluate the relationship between these variables, obtaining a value of 1138.72 with a bilateral asymptotic significance of less than 0.001, with the result that the relationship between work motivation and productivity is statistically significant, and to address the weakest aspects identified, a table of strategies will be drawn up to develop and improve these areas, with the aim of further increasing organizational performance.

Keywords: Workplace motivation, productivity, efficiency, effectiveness, strategies, theories, incentives, statistics.

AVAL DE TRADUCCIÓN - PROFESIONAL EXTERNO

SOLÍS BUCHELI XAVIER ALEJANDRO con cédula de identidad número: 1804856381, Licenciado en Pedagogía de los idiomas Nacionales y Extranjeros (Licenciado), con número de registro de la SENESCYT No. 1010-2023-2634410; **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: **“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO FINANCRREDIT Y KISAPINCHA”** de: CASTRO FLORES JONATHAN XAVIER- TUAPANTA QUINFIA CYNTHIA EULALIA de la carrera de Administración de Empresas, perteneciente a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

En virtud de lo expuesto y para constancia de lo mismo se registra la firma respectiva.

Latacunga, 20 de agosto del 2024



SOLÍS BUCHELI XAVIER ALEJANDRO

C.I: 1804856381

Email: alejosolisxb@gmail.com

CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación con el tema: “LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO FINANCRREDIT Y KISAPINCHA”, de Castro Flores Jonathan Xavier y Tuapanta Quinfia Cynthia Eulalia, de la carrera de Administración de Empresas, remito la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto Compilatio, con un porcentaje de coincidencias del 6 %; y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.

CASTRO_TUAPANTA PhD
IVANSuárez

6%
Textos
sospechosos

- 6% Similitudes
- 1% Idiomas no reconocidos
- 11% Textos potencialmente generados por IA (ignorado)

Nombre del documento: CASTRO_TUAPANTA PhD IVANSuarez.docx
ID del documento: e3140e65821b07a97b699972f0e054e11f084981
Tamaño del documento original: 335 kB
Autores: []

Depositante: MARCO ANTONIO VELOZ JARAMILLO
Fecha de depósito: 21/8/2024
Tipo de carga: interface
Fecha de fin de análisis: 21/8/2024

Numero de palabras: 19.102
Numero de caracteres: 126.324

Ubicación de las similitudes en el documento



Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Latacunga, 21 de agosto del 2024

PhD. Iván Marcelo Suárez Guevara

C.C.: 060223948-5

TUTOR

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR.....	iii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	vii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	viii
AGRADECIMIENTO 1.....	ix
AGRADECIMIENTO 2.....	x
DEDICATORIA 1.....	xi
DEDICATORIA 2.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	xv
CERTIFICACION DE INFORME DE SIMILITUD.....	xvi
ÍNDICE GENERAL.....	xvii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xxi
ÍNDICE DE GRÁFICAS.....	xxii
1. Información General.....	1
2. Planteamiento del problema.....	2
2.1. Contextualización.....	2
2.1. Formulación del problema.....	3
3. Objetivos.....	4
3.1. Objetivo General.....	4
3.2. Objetivos Específicos.....	4

4. Fundamentación Científica Bibliográfica	5
4.1. Antecedentes	5
5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	8
5.1. Motivación.....	8
5.1.1. Motivación Laboral.....	9
5.1.2. Teorías de la Motivación.	10
5.1.3. Teoría de los factores Herzberg.....	11
5.1.4. Teoría McClelland	11
5.1.5. Tipos de motivación.....	12
5.2. Productividad	13
5.2.1. Eficiencia	15
5.2.2. Eficacia	16
5.2.3. Factores que determinan la productividad	17
5.2.4. Factores que influyen en la productividad.....	18
5.2.5. Medición de la productividad	18
5.2.6. Motivación como factor de productividad.....	19
5.2.7. Motivación y Productividad.....	20
5.2.8. Técnicas de motivación para el mejoramiento de la productividad.....	20
6. Propuesta Metodológica.....	24
6.2.1. Hipótesis	24
6.2.2. Enfoque	24
6.2.3. Correlacional.....	25
6.2.4. Investigación no experimental	25
6.2.5. Transversal o Transeccional	25
6.2.6. Investigación Descriptiva.....	26

6.2.7.	Método	26
7.	Técnica de investigación.....	26
7.2.1.	Encuesta:.....	26
7.2.2.	Instrumento	27
7.2.3.	Cuestionario:	27
7.2.4.	Población.....	27
7.2.5.	Muestra.	28
7.2.6.	Variabes	28
7.2.7.	Variable Independiente, Motivación laboral.....	28
7.2.8.	Variable dependiente, productividad.	29
7.2.9.	Confiabilidad.....	29
7.2.10.	Prueba de normalidad	30
7.2.11.	Criterio de selección	31
7.2.12.	Correlación Rho de Spearman	35
7.2.13.	Complementos de la correlación.....	37
7.2.14.	Criterio de selección	37
7.2.15.	Estadística de asociación Cramer.....	38
8.	Análisis de datos.	40
8.2.1.	Análisis de resultados cooperativa de ahorro y crédito Finacredit	40
8.2.2.	Análisis de resultados cooperativa de ahorro y crédito Financredit	51
8.3.	Análisis de resultados correlación entre motivación y productividad Financredit-Kisapincha.....	61
8.3.1.	Matriz Factorial de correlación entre Motivación y Productividad	61
8.3.2.	Matriz Factorial de la Correlación de la Motivación y la Productividad.....	62
8.3.3.	Grado de satisfacción Financredit - Kisapincha	63

9.	Propuesta.....	64
9.2.3.	Justificación de la propuesta	65
9.2.4.	Objetivo de la propuesta	66
9.2.5.	Propuesta de estrategias basado en “mejora continua de motivación-productividad” Financredit – Kisapincha.	67
10.	conclusiones.....	77
11.	RECOMENDACIONES.....	78
12.	Bibliografía	80
13.	Anexos	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1 : <i>Correlación de Spearman de la motivación y la productividad.....</i>	30
Tabla2: <i>Prueba de Normalidad</i>	31
Tabla3: <i>Correlaciones</i>	36
Tabla4: <i>Estadístico descriptivo.....</i>	37
Tabla5: <i>Pruebas de chi-cuadrado.....</i>	38
Tabla6: <i>Medidas simétricas</i>	39
Tabla7: <i>Correlación de ítems de la motivación y productividad.....</i>	61
Tabla8: <i>Matriz estructural de la motivación y la productividad</i>	62
Tabla9 <i>Cuadro de estrategias para mejorar la motivación y productividad en las cooperativas</i>	67

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfico1: <i>Q-Q normal de motivación</i>	32
Gráfico2: <i>Q-Q normal sin tendencia de motivación</i>	33
Gráfico3: <i>Q-Q normal de productividad</i>	34
Gráfico4 <i>Gráfico Q-Q normal sin tendencia de productividad</i>	35
Gráfico 5: <i>Variable independiente, motivación</i>	40
Gráfico 6 : <i>Motivación laboral, jerarquía de las necesidades</i>	41
Gráfico 7: <i>Factores motivacionales</i>	42
Gráfico 8: <i>Tipos de motivación</i>	44
Gráfico 9: <i>Variable dependiente productividad</i>	45
Gráfico 10: <i>Medición de la productividad</i>	46
Gráfico 11: <i>Factores que influyen en la productividad</i>	48
Gráfico 12: <i>Factores para mejorar la productividad</i>	49
Gráfico 13: <i>Variable independiente, motivación</i>	51
Gráfico 14: <i>Jerarquía de las necesidades</i>	52
Gráfico 15: <i>Factores motivacionales</i>	54
Gráfico 16: <i>Tipos de motivación</i>	55
Gráfico 17 : <i>Variable dependiente, productividad</i>	56
Gráfico 18: <i>Medición de la productividad</i>	57
Gráfico 19: <i>Factores que influyen en la productividad</i>	58
Gráfico 20: <i>Factores para mejorar la productividad</i>	59
Gráfico 21: <i>Grado de satisfacción de la motivación y productividad</i>	63

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración1 Circulo de la motivación	9
Ilustración2 Teorías de la motivación	12
Ilustración3: Factores de la Productividad.....	17

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

La motivación laboral y productividad en las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha.

Fecha de inicio: octubre 2023

Fecha de finalización: agosto 2024

Lugar de ejecución: San Felipe, Eloy Alfaro, Latacunga, Zona 3, Universidad Técnica de Cotopaxi

Facultad que auspicia: Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia: Administración de Empresas

Equipo de Trabajo:

Castro Flores Jonathan Xavier, 171533385-0

Tuapanta Quinfia Cynthia Eulalia, 172659582-8

Suárez Guevara Iván Marcelo, 060223948-5

Área de Conocimiento:

Administración.

Línea de investigación:

Administración y Economía para el desarrollo Humano y Social

Sub líneas de investigación de la Carrera:

Gestión e innovación empresarial.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Contextualización

Actualmente, las cooperativas de ahorro y crédito atraviesan un sin número de desafíos, al igual que sus colaboradores en su puesto de trabajo, por tal motivo es importante que dichas organizaciones presten atención a sus colaboradores, estos esfuerzos se pueda identificar la motivación que cada uno de ellos tiene y no solo centrarse en el cumplimiento de las metas de la organización. Uno de los problemas que enfrentan las cooperativas es la falta de motivación y compromiso de su personal, lo cual impacta directamente en la productividad y eficiencia de estas organizaciones. Previa investigación dan a conocer que mantener colaboradores motivados genera la proactividad, innovación y consecución de objetivos, esto se traduce en mejores resultados para las entidades. Es de suma importancia el establecer parámetros que promuevan un buen ambiente laboral y así generar el sentimiento de pertenencia hacia la organización, lo que a su vez permita motivar a los colaboradores y mejorar la productividad.

Partiendo de esta premisa entre la relación de la motivación laboral y la productividad las cooperativas de ahorro y crédito Financredit – Kisapincha, deben prestar especial atención a los factores que inciden en la motivación laboral del personal. El entender sobre los elementos que satisfacen las necesidades básicas, incentivos, reconocimientos, oportunidades de crecimiento y desarrollo generan un impacto significativo en la productividad, esto permitirá que las cooperativas empleen estrategias que fortalecerán el compromiso y desempeño de sus colaboradores.

Al brindar servicios financieros a comunidades y grupos de bajos recursos, estas cooperativas juegan un papel importante en el sector financiero. Es por esto que se debe conocer los elementos que influyen en la motivación laboral los mismos que tienen un impacto en la productividad de estas empresas.

El objetivo de este proyecto de investigación es identificar los elementos que influyen en la motivación laboral y su relación con la productividad. Los hallazgos serán cruciales para la creación de estrategias que aumentarán los puntos más débiles de la motivación laboral, lo que de igual manera beneficiara a la productividad, Además estos hallazgos ayudarán a garantizar el cumplimiento efectivo de los objetivos establecidos por las organizaciones.

En la presente investigación se tomará como referencia la teoría de Maslow sobre las necesidades humanas, donde se menciona que, conforme se van satisfaciendo las necesidades más básicas, las personas buscan satisfacer deseos más elevados. Por su parte la teoría de los dos factores, Herzberg menciona sobre los factores de higiene que evitan la insatisfacción y factores motivacionales que por el contrario generan motivación. Dicho autor menciona en su teoría que para motivar a sus trabajadores las entidades se deberán enfocar en los siguientes factores motivacionales como: el logro, reconocimiento y crecimiento personal.

Finalmente, la teoría de McClelland identifica tres necesidades primarias que alientan a las personas, son la necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder. Para McClelland estas necesidades se desarrollan a través de la experiencia y tiene un impacto significativo en la productividad.

Una vez incorporados estos factores, la investigación que se propone podrá analizar de manera más objetiva la incidencia en la motivación laboral de los colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito, que a su vez otorgará mejores niveles de productividad de estas entidades.

2.1. Formulación del problema

¿Cómo influye la motivación laboral en la productividad de las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha?

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad de las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha.

3.2. Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente la motivación laboral y la productividad.
- Analizar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores.
- Proponer estrategias efectivas para mejorar la motivación laboral y aumentar la productividad en las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha.

4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA BIBLIOGRÁFICA

4.1. Antecedentes

La motivación laboral de los colaboradores y su impacto en la productividad es un tema con gran relevancia. Varios estudios han evidenciado la relación entre estas dos variables, por citar ciertos autores como Maslow, Herzberg y McClelland, donde desarrollan diversas teorías, que identifican factores que influyen en la motivación laboral de los colaboradores. En las cooperativas de ahorro y crédito la comprobación empírica indica que elementos como la motivación juegan un papel fundamental en la productividad del personal.

Gutiérrez et al., (2019), menciona en su investigación, “Influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera uno Oechsle – Huncayo” (pág. 4), Realizada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, tuvo como finalidad analizar la influencia de la motivación laboral en la productividad, la metodología aplicada fue el método científico, como método general se utilizó el analítico, sintético, inductivo y deductivo y como método específico consideran utilizar el método histórico y el estadístico. El objetivo diagnosticar y determinar la influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera Uno Oechesle. Después de analizar los resultados llegan a la conclusión de que si existe influencia entre la motivación laboral y productividad.

Velasco, E. (2007), en su investigación “La Motivación y su efecto en la Productividad de los asesores financieros en la cooperativa de ahorro y crédito San Francisco agencia Huánuco, 2020” (pág. 10), realizada en la Universidad de Huánuco, determino la relación existente entre la motivación y la productividad de los asesores financieros. La metodología que se empleo fue con un enfoque cuantitativo y nivel de investigación descriptivo, con un diseño no experimental. Los resultados obtenidos al establecer la relación que existe entre la motivación y la productividad de los asesores financieros en la Cooperativa de ahorro y crédito San Francisco Agencia Huánuco, fueron positivos y directos, es decir que mientras exista un mayor incremento de la motivación de los asesores, existirá mayor productividad, tal y como se muestran en los resultados estadísticos expresados en el pasado ($r_{xy} = 0.769$), Dichos resultados aportan como base teórica y empírica para respaldar y ampliar el conocimiento sobre la importancia de la motivación laboral en relación con la productividad en este tipo de organizaciones.

Cepeda, L. (2021), sostiene en su investigación el “Efecto de la motivación a trabajadores y su incidencia en la productividad” (pág. 105) de la Universidad Técnica del Norte, para la recolección de los datos emplearon un cuestionario de 14 preguntas, el mismo que fue aplicado a todo el personal del sector florícola del Cantón Cayambe. Los resultados demostraron que la motivación es indispensable para la productividad empresarial, ya que la productividad de una empresa es un factor primordial que depende de cómo los trabajadores cumplen sus actividades. Por consiguiente, es indudable que cuando los trabajadores están altamente motivados y se encuentran en un buen ambiente laboral la productividad aumenta notablemente, por el contrario, cuando los trabajadores presentan un grado de motivación bajo, la productividad de la empresa tiende a disminuir por el mal trabajo que realizan los empleados debido a que sienten satisfechos con lo que se les brindan para desempeñar sus actividades. Esta investigación nos proporciona una base sólida para relacionar la motivación de los trabajadores con su productividad ya que demostró la importancia de la motivación en el desempeño laboral

Piscoya, V. (2021), define en su investigación que “La motivación laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021” por la Universidad Señor de Sipán, con el objetivo determinar como la motivación laboral influye en la productividad de los colaboradores, dicha investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal. La recolección de datos que utilizaron fue con la técnica de encuesta. Como resultado se obtuvo que la variable motivación laboral se encuentra en un nivel alto con un 80.85% y la variable productividad se encuentra en un nivel alto con un 82.98%, el aporte que entrega esta investigación es sobre la influencia de la motivación laboral en la productividad de los colaboradores, esto por cuanto existe una relación altamente significativa entre ambas variables. Para la recolección de datos del presente proyecto se utilizó la encuesta del presente autor, cuya encuesta no tuvo modificación alguna, la misma que se encuentra en el anexo A, del presente documento donde se puede consultar en detalle su contenido y escritura.

Chuquiana, A. (2023), sostiene en su investigación, “Motivación laboral y desempeño del capital humano. Caso cooperativo de Ahorro y Crédito Maquita Cushun LTDA en el año 2023” de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador de la ciudad de Ambato, desarrollo un plan de motivación laboral y desempeño del capital humano para la Cooperativa de Ahorro y Crédito

Maquita Cushun LTDA, utilizando enfoques mixtos basados en una investigación descriptiva y no experimental. Además, utilizaron tres instrumentos de medición para las variables de estudio y una entrevista al gerente de la institución. La investigación permite identificar una variedad de teorías que se enfocan en la descripción y el análisis de la motivación laboral, También se analizará varias corrientes que estudian el desempeño del capital humano, con el objetivo de mejorar el desempeño de los empleados dentro de la organización. Por lo tanto, esta investigación se centra en crear un plan de motivación laboral. Esto proporcionará varias teorías y enfoques para analizar y comprender el desempeño del capital humano y la motivación laboral en el contexto de las cooperativas de ahorro y crédito, brindando una visión mas completa y fundamentada de los factores mas relevantes del estudio.

De acuerdo con la investigación realizada por Aburto y León et al., (2020), sostiene que la “Motivación y productividad laboral en colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Selva Central”, de la Universidad Peruana de los Andes, su objetivo descubrir cómo existe una relación entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores, la metodología que utilizaron en la investigación fue cuantitativo, diseño no experimental-transversal, diseño descriptivo correlacional, como resultado lograron identificar la relación existente entre la motivación laboral y la productividad laboral en los colaboradores. Esta investigación aportará fundamentos sobre la motivación, la cual tiene un impacto en la productividad de los colaboradores.

5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Una parte esencial en el ser humano es la motivación, ya que impulsa a las personas a realizar una determinada actividad logrando el objetivo esperado. A través de la motivación se obtiene el desarrollo y cumplimiento de metas de una organización, afectando directamente la actitud y conducta de los colaboradores. Si se aplica adecuadamente, la motivación puede convertirse en una herramienta de gran ayuda para que el administrador cumpla con las tareas a él encomendadas, y con ello lograr un rendimiento óptimo en sus equipos de trabajo.

5.1. Motivación

Carrillo, K. (2014), comenta que “La motivación, del latín *motivus* (relativo al movimiento), es aquello que mueve o tiene eficacia o virtud para mover; en este sentido, es el motor de la conducta humana” como se menciona la motivación es el motor que impulsa al comportamiento de las personas, esto involucra la activación, la persistencia del comportamiento al realizar una determinada actividad, siempre orientado a la consecución de un objetivo.

Gutiérrez et al., (2019), mencionan que “Como los resultados no son muy satisfactorios, hay que motivar adicionalmente a las personas que ya han ingresado, para que cumplan en la mejor manera posible, en cantidad y calidad.” Es por tal motivo que el mantener al personal motivado genera una mejora significativa en la productividad y cumplimiento de metas de la organización.

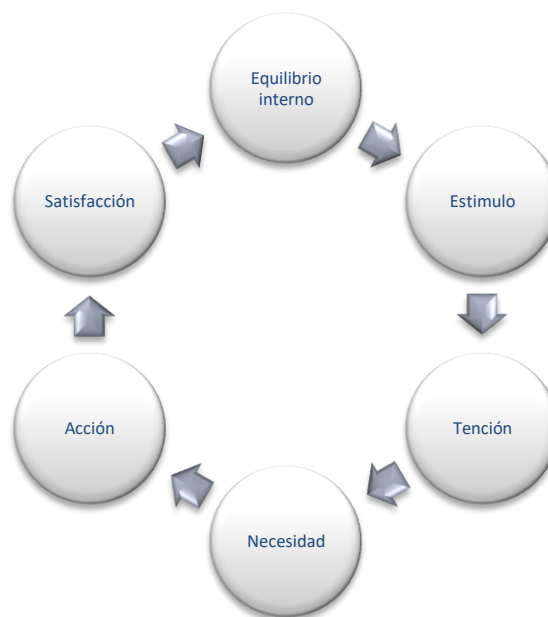
Ruiz, S. (2017), menciona que “La motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue.” Bajo esta premisa se indica que la motivación es el factor determinante para que las personas logren el cumplimiento de metas, logrando así analizar el progreso y que, al evidenciar alguna falencia, modifican sus acciones para alcanzar objetivos.

Naranjo, Y. (2023), menciona que “La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige.” Como se menciona parte fundamental para que las distintas acciones que el ser humano realiza en sus diferentes ámbitos es la motivación, es por este motivo que el personal debe encontrarse motivado para poder cumplir sus tareas de una manera eficiente.

Cepeda (2021), menciona que “La motivación está relacionada con los aspectos más básicos de la mente humana y ésta tiene un papel determinante en el éxito o fracaso en cualquier situación de aprendizaje beneficia a la empresa.” Las entidades deben contar con colaboradores motivados, ya que estos tienden a generar mayor productividad, son comprometidos y leales a la organización. De tal manera que existe un mejor desempeño y por ende éxito y sostenibilidad.

Ilustración1

Círculo de la motivación



Nota. Ilustración del círculo de motivación, relacionado con los aspectos básicos de la mente humana, Fuente: Carrillo et al. (2009).

La ilustración representa el ciclo de la motivación, desde el equilibrio interno, el estímulo, el aumento de la tensión debido a la necesidad, la acción, la satisfacción de la acción y el retorno al equilibrio. El ciclo ilustra cómo la motivación influye en la conducta humana y cómo después de satisfacer las necesidades, el equilibrio interno se restaura.

5.1.1. Motivación Laboral.

Lizana & Samamé et al., (2020), menciona que la motivación laboral es “el comportamiento de las personas es decir es un componente de la satisfacción del personal que activa en su desempeño en la institución en la que laboran y de esa manera poder lograr las metas

establecidas de manera eficiente” como se menciona el éxito de una institución es el mantener al personal altamente motivado, esto con la finalidad que la institución mejore su productividad de manera eficiente.

Para Zurita, T. (2023), menciona que “Una de las principales acciones que el gerente debe gestionar, es el mecanismo de motivación personal, de tal forma se puedan realizar las actividades laborales de manera mucho más provechosa” de acuerdo con lo citado se puede entender que de una correcta gestión por parte de las autoridades de las cooperativas generará una excelente productividad, lo cual resultará en mejores beneficios hacia la organización.

Chuquiana, E. (2023), indica que “La motivación laboral se puede entender como el resultado de un conjunto de diferentes esfuerzos o acciones con el propósito de lograr un objetivo, toda empresa busca desarrollar las capacidades de sus empleados.” En este sentido la motivación laboral es necesaria para el óptimo desarrollo de las organizaciones, una vez que los colaboradores se encuentren motivados se sentirán comprometidos con la organización y por ende serán productivos, así también podrán aportar con ideas innovadoras.

Chuquiana, E. (2023), menciona que “hay personas que naturalmente se sienten más motivadas y comprometidas con su trabajo, mientras que otras pueden necesitar un esfuerzo adicional para mantenerse motivadas y enfocadas en sus tareas laborales” es por esta razón que las organizaciones deben identificar estas diferencias en los colaboradores, con ello se podrá adaptar las estrategias para mantener a su equipo más productivo.

5.1.2. Teorías de la Motivación.

Maslow, A. (2019), propone en su teoría sobre el crecimiento y el desarrollo del ser humano, que este tuvo un impacto significativo, al explorar las necesidades y motivación de las personas para promover su desarrollo y bienestar. Como mencionan en su texto Huilcapi, M. (2023), sostiene que “La jerarquía de las Necesidades de Maslow: Esta es la teoría de motivación por la cual las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico” (pág. 20).

Un reconocido autor da a conocer la importancia de la motivación con respecto a las organizaciones, dicho autor es Abraham Maslow, donde establece un orden para las necesidades,

o bien conocido como la pirámide de las necesidades.

Se estableció el siguiente orden para las necesidades:

1. **Necesidades fisiológicas:** son las necesidades básicas para sostener la vida humana.
2. **Necesidades de seguridad:** estar libres de peligros físicos y del temor de perder el trabajo.
3. **Necesidad de afiliación:** es el sentido de pertenencia.
4. **Necesidades de estimación:** una vez que las personas empiezan a satisfacer su sentido de pertenencia, tienden a querer ser estimadas, tanto por sí, como por otros.
5. **Necesidad de autorrealización:** es la máxima necesidad, es el deseo de convertirse en lo que uno es capaz de convertirse, maximizar su propio potencial y lograr algo.

El mencionado autor propone una pirámide sobre las necesidades humanas, donde estas necesidades indican que deben ser satisfechas en orden secuencial desde su base hasta llegar a la cúspide, se debe tener en cuenta que no satisfacer correctamente cada uno de los niveles, sería motivo para obstaculizar el progreso hacia el próximo nivel. Se debe tomar en cuenta que no se puede mantener en ningún puesto de la pirámide, ya que este movimiento bien puede ser ascendente o descendente esto por cuanto a las presiones o cambios del entorno que se encuentra.

5.1.3. Teoría de los factores Herzberg

En esta teoría, el autor Frederick Herzberg divide en dos factores el uno los higiénicos y por otro lado los motivadores. Esta teoría lo convirtió en uno de los autores más influyentes por su aporte a la gestión administrativa en las organizaciones. Los factores que propone el autor se relacionan con la sensibilidad y espíritu del individuo, por otro parte los factores higiénicos son una fuente de insatisfacción y que también pueden ser llamados factores extrínsecos. Huilcapi, M. (2023), indican que “en la cual se dice que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores, por un lado, se tiene a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivantes o satisfactores” (Caiza Salazar & León Llori, 2023).

5.1.4. Teoría McClelland

En la teoría que propone el autor McClelland, donde se aborda a la organización desde tres componentes esenciales como lo son, la necesidad de afiliación, la necesidad de poder y la

necesidad de logro. El autor indica que todos los individuos poseen estas necesidades, ellos se motivan por la necesidad de logro y buscan alcanzar metas y logros sobresalientes, bien sea de una forma individual o en equipo. Estas necesidades de poder surgen cuando una persona se siente importante y por ende desea ser líder y esto conlleva a una necesidad de afiliación.

En su texto la autora Chang, A. (2020), indica que “McClelland propone la existencia de 3 necesidades: Logro, Poder y Afiliación; y dependiendo de cuál predomine en cada individuo, el ser humano se planteará metas y caminos diferentes para buscar su satisfacción” (pág. 4).

Ilustración2

Teorías de la motivación

MASLOW	Autorrealización	Estima/ Estatus	Pertenencia / Amor	Seguridad	Fisiología
HERZBER	Motivacionales: Trabajo, crecimiento, responsabilidad, ascenso	Logro y reconocimiento	Calidad de relaciones laborales/personales	Seguridad en el empleo	Políticas de empresa: condiciones de trabajo y remuneración
MCCLELLAAND	Logro	Poder	Afiliación		

Nota: La ilustración representa, la relación existente entre las teorías de Maslow, Herber y McClelland **Fuente:** Chang, A. (2020).

La ilustración compara los modelos de necesidades de Maslow (2019), Herzberg (2019) y McClelland, N. (2020), que explican la motivación humana en el ámbito laboral, mencionando que Maslow posee una jerarquía de necesidades que incluye necesidades fisiológicas, de seguridad, pertenencia, estima y autorrealización, mientras que Herzberg menciona los factores, motivacionales como (trabajo, logros, crecimiento) y de mantenimiento (relaciones, condiciones laborales, supervisión), por consiguiente la Teoría ERG con necesidades de existencia (fisiológicas y seguridad), relación (sociales) y crecimiento (estima y autorrealización) es decir que cada modelo ofrece una perspectiva distinta sobre cómo satisfacer y motivar a los empleados en el trabajo.

5.1.5. Tipos de motivación

Martínez, J. (2023), menciona que “la motivación intrínseca es aquella que surge desde el interior de la persona, impulsada por intereses personales y la búsqueda de satisfacción personal. Se manifiesta en la realización de actividades por el simple disfrute y la sensación de logro que

generan, sin necesidad de estímulos externos” (pág. 13) considerando que este tipo de motivación se refiere a realizar actividades por el placer y la satisfacción que generan, sin la necesidad que haya algo a cambio, les permite a las personas elegir actividades que le interesa.

Martínez, J. (2023), indica que “la motivación extrínseca proviene de factores externos al individuo, como recompensas, reconocimientos o incentivos materiales que se ofrecen como consecuencia de realizar una determinada acción o tarea” (pág. 20), Por otro lado, es importante destacar que este tipo de motivación proviene de recompensas o elementos externos, es decir, lo que le motiva a obtener algo a cambio.

Aburto y León et al., (2020), señalan que la motivación extrínseca “es el conjunto de acciones que se llevan a cabo para conseguir una recompensa externa. El ejemplo más común es el económico, pero la motivación extrínseca no es solamente la búsqueda de un aumento de sueldo” (pág. 18), cabe indicar que como se menciona la motivación extrínseca implica realizar actividades para obtener recompensas tangibles o evitar sanciones.

Martínez, J. (2023), indica que “la motivación extrínseca proviene de factores externos al individuo, como recompensas, reconocimientos o incentivos materiales que se ofrecen como consecuencia de realizar una determinada acción o tarea” (pág. 6), es importante mencionar que este tipo de motivación se da a partir de recompensas o factores externos y se motiva para obtener algo a cambio.

5.2. Productividad

La productividad es un tema que posee gran relevancia, siendo este un factor fundamental para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. Las cooperativas de ahorro y crédito deben mantener altos niveles de productividad para garantizar una gestión eficiente, misma que está fundamentada en varias investigaciones han intentado explicar los determinantes de la productividad, teniendo como un enfoque particular en la motivación, La investigación realizada sobre estos aspectos en el contexto de las cooperativas permitirá desarrollar estrategias efectivas que impulsen el desempeño y la competitividad de las organizaciones.

Carro & Gonzales et al., (2021), mencionan que “la productividad implica la mejora del proceso productivo, la mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos

utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos” (pág. 9), en donde la productividad se define como un índice que relaciona lo que un sistema produce con los recursos utilizados para producirlos, de tal manera se dice que esta es una medida clave que refleja la eficiencia con la que una organización está utilizando sus recursos de una manera eficaz para que así se pueda maximizar su output, lo que a su vez se convierte en un mejor desempeño y una mejor ventaja competitiva en el mercado.

Se podría mencionar que Coello, B. (2012) posee una perspectiva similar respecto a la productividad (pág. 7). Es así como se puede argumentar que la productividad es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados, la productividad es un indicador que permite medir la eficiencia, a través de diversos factores internos como; logros, reconocimiento laboral, responsabilidad y promoción, así como factores externos como salario, beneficios, políticas, relaciones con colegas, entorno físico, supervisión y seguridad laboral.

Carro & Gonzales et al, (2020), señalan que “productividad también podemos relacionarla con la eficiencia de un proceso de producción, ya que esta es considerada como un proceso eficiente si se logra una productividad significativamente alta, es decir, si obtiene grandes resultados en relación con el consumo de recursos” (pág. 4), de tal manera se menciona que un proceso es considerado eficiente si este logra elaborar productos o servicios de calidad, siempre y cuando estos logren minimizar los desperdicios y la necesidad técnica posterior a la venta, este enfoque no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también contribuye a la sostenibilidad y satisfacción del cliente, factores esenciales para el éxito y la competitividad a largo plazo de cualquier organización.

Cequea y Nuñez et al., (2020), menciona que, la productividad es un concepto multidimensional que se ve afectado por diversos factores. Estos autores destacan que “el recurso humano juega un papel fundamental en la evaluación de la productividad de una organización. Esto se debe a que el factor humano está presente en todas las etapas de ejecución de un proceso, requiriendo la participación constante de grupos de personas y relaciones laborales. Sin embargo, los autores señalan que la influencia del recurso humano en la productividad es complicada de cuantificar, y requiere de técnicas especiales para comprender mejor esta relación. El conocimiento y la experiencia de los trabajadores permiten rediseñar y mejorar sus procesos, esto se debe a que

brindan a los individuos la capacidad de innovar y perfeccionar los métodos de trabajo. En consecuencia, ese conocimiento puede generar mejoras en diversos aspectos, como la calidad y productividad, el servicio al cliente, la cultura organizacional, los diseños científicos y técnicos, entre otros. Sin embargo, estos aportes suelen ser difíciles de percibir y cuantificar de manera generalizada.

De tal manera que se logra percibir que el recurso humano tiene un impacto significativo en la productividad de las organizaciones, pero su evaluación y cuantificación requieren de enfoques especiales debido a su naturaleza compleja. El conocimiento y la experiencia de los trabajadores son elementos clave que permiten impulsar mejoras en diversos aspectos de la organización, aunque a menudo estos aportes pueden pasar desapercibidos de manera general (Almeida, 2019).

5.2.1. Eficiencia

Ayuso, A (2024), menciona que “La eficiencia se mide en términos de la cantidad de esfuerzo que se requiere para lograr los objetivos, esta mismo depende de costos, tiempo, uso adecuado de factores materiales y humanos y el cumplimiento de la calidad propuesta, en el momento adecuado, al menor costo posible y cumpliendo con las normas de calidad requerida, se pueden lograr los resultados más eficientes”. La eficiencia es la capacidad de lograr resultados deseados con un mínimo de recursos, como pueden ser tanto el tiempo como el esfuerzo posible, obteniendo de manera mejores resultados y a su vez permite optimizar el desempeño y la productividad en diferentes ámbitos.

Según la Real Academia Española (2022), menciona que la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado (2022, pág. 3), esto implica que la eficiencia se refiere a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada para las organizaciones, ya que todas las actividades realizadas tienen como propósito alcanzar objetivos planteados, con recursos limitados y en situaciones complejas.

Carro & Gonzales et al., (2021) menciona que “La eficiencia se define como el cumplimiento de las funciones asignadas de manera idónea” (2021), la eficiencia es esencial en múltiples aspectos de la vida y la economía, ya que este permite el uso adecuado y óptimo de los recursos disponibles para poder lograr los resultados esperados.

Carro & Gonzales et al., (2021), señalan que “la eficiencia de un proceso también se puede medir por los bajos costos que se logra alcanzar”. Otra manera válida de evaluar la eficiencia de un proceso es considerar su corto ciclo de respuesta, lo cual permite brindar un servicio excepcional a los clientes al satisfacer sus pedidos de manera rápida.

5.2.2. Eficacia

Ayuso, A. (2024), menciona que la “eficacia mide los resultados alcanzados en función de los objetivos que se han propuesto, presuponiendo que esos objetivos se mantienen alineados con la visión que se ha definido”. Es decir, para medir la eficacia, es fundamental que los logros estén en consonancia con las metas propuestas y que estas metas reflejen fielmente la visión general de la organización o proyecto.

Carro & Gonzales (2021), definen a la eficacia como la “facilidad para llegar alcanzar las metas establecidas por las instituciones a través del trabajo establecido”, Es decir que si un colaborador es más eficaz será más sencillo poder llegar a los objetivos planteados por la empresa.

Bouza C (2023), señala que "la eficacia se refiere a los resultados en relación con las metas y cumplimiento de los objetivos organizacionales" (p.21). De tal manera que la organización es considerada eficaz siempre y cuando los resultados reflejan un cumplimiento exitoso de las metas y los objetivos planteados, la eficacia no conlleva solo el logro de las metas planteadas, sino también de alcanzar los resultados que se alinean con los propósitos y objetivos estratégicos de la organización.

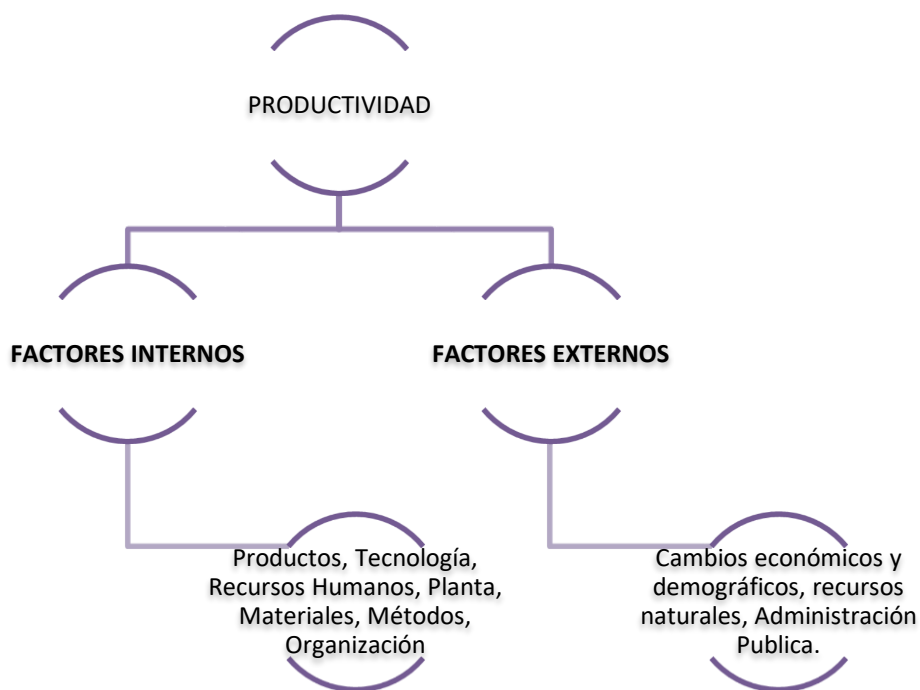
Gil, M. (1998), señala que “la eficacia mide el grado en que se logran los objetivos de la organización. Asimismo, señala que para lograr que se cumplan estos objetivos se tiene que haber alineado con la visión definida y organizados en función a la prioridad e importancia”. Esto indica que cuando estos parámetros se organizan bien se puede medir la expectativa que los clientes tienen con respecto a los productos y servicios ofrecidos. Así, la eficacia no solo se refiere al logro de los objetivos, sino que abarca lograrlos de una manera en la que refleje la visión de la organización y se cuente con la expectativa del cliente.

5.2.3. Factores que determinan la productividad

Tomas, G, (2022), “menciona que, la productividad se pueden identificar múltiples variables que pueden influir en los niveles de productividad de los colaboradores”. A nivel individual, factores como la motivación, las habilidades, la salud física y mental, y la satisfacción laboral demuestran tener un impacto significativo. A nivel organizacional, aspectos como el diseño de los puestos de trabajo, los sistemas de recompensas, la formación y desarrollo, y el liderazgo ejercen una influencia crucial. Asimismo, el entorno externo, incluyendo las condiciones económicas, tecnológicas y legales, también puede condicionar los niveles de productividad.

Ilustración3:

Factores de la Productividad



Nota: La ilustración muestra los principales factores que afectan la productividad. Fuente: Tomas (2022).

Hay una variedad de factores que afectan la productividad de las organizaciones; algunos de estos factores son fáciles de controlar, mientras que otros son más difíciles de controlar, los factores internos, que son controlables por las organizaciones, se pueden administrar y cambiar de

acuerdo con sus necesidades, por otro lado, hay factores que están fuera de control de la empresa, estos son componentes del entorno que tienen un impacto en la productividad, pero las organizaciones tienen problemas para controlar o influir directamente.

5.2.4. Factores que influyen en la productividad

Cequea & Nuñez et al., (2022), menciona que “Varios factores referidos a las personas que tienen incidencia en la productividad, como son la motivación, la satisfacción laboral, la participación, el aprendizaje y la formación, la comunicación, los hábitos de trabajo, el clima laboral, la toma de decisiones, el manejo de conflictos, el liderazgo y estilo gerencial, la cultura organizacional, la comunicación, la capacitación y las recompensas”. Estos factores influyen críticamente en los colaboradores y en cómo se sienten, comportan y desempeñan su trabajo y como esto afecta en la productividad. De esta manera, los procesos que acontecen en la organización y afectan el comportamiento de los colaboradores, influyendo en su bienestar, se consideran procesos psicológicos. Entre estos procesos se incluyen la satisfacción, la motivación, el compromiso y la participación, entre otros. Estos factores psicológicos son cruciales porque determinan cómo se sienten y actúan las personas dentro de la organización, impactando tanto su bienestar personal como su productividad laboral.

Kim & Jan et al., (2023), El objetivo principal de su investigación fue investigar la relación entre los aumentos de salario y la productividad, los hallazgos de la investigación revelaron que aumentar el salario mínimo aumenta la productividad inmediatamente. Según este hallazgo aumentar el salario mínimo aumenta la productividad.

5.2.5. Medición de la productividad

Tomas, G. (2022), “La medición de la productividad se considera como el comportamiento y desempeño que una organización logra alcanzar y el aprovechamiento de los recursos para el cumplimiento de sus objetivos planteados, a nivel macroeconómico, la productividad suele medirse a nivel sectorial o para el conjunto de empresas de un territorio determinado”. Es de crucial importancia tener en cuenta que toda empresa tiene objetivos económicos que desea cumplir para mantenerse en el mercado y seguir operando. Por lo tanto, es necesario establecer indicadores de medición que permitan evaluar si una organización está trabajando de manera adecuada.

En este sentido, los indicadores mas comunes para evaluar el desempeño de una organización en relación con las metas y objetivos establecidos son los indicadores financieros y productivos, es importante resaltar que lo indispensable no es la cantidad de indicadores, sino la evaluación de aquellos que contienen la información necesaria para la toma de decisiones.

Martínez, A. (2023), señala que “existen dos formas de medición de la productividad, por un lado, están las mediciones parciales que relacionan la producción con un insumo (trabajo, o capital) y por el otro, están las mediciones multifactoriales que relacionan la producción con un índice ponderado de los diferentes insumos utilizados” Es decir que se pueden medir tomando en cuenta los factores productivos antes mencionados, o bien a partir de las diversas actividades económicas que se desarrolla en un país. También pueden calcularse al nivel de cualquier empresa o establecimiento que realice alguna actividad económica.

5.2.6. Motivación como factor de productividad

Con lo expuesto anteriormente, se hace evidente que la motivación dirigida a los empleados guarda una estrecha relación con la productividad. Por lo tanto, si la empresa dedica más atención a sus colaboradores, cada uno se sentirá impulsado a responder positivamente a este estímulo. Ninguna empresa puede prosperar si sus trabajadores carecen de motivación, ya que la productividad constituye una medida del uso eficiente de los recursos, incluido el recurso humano.

Como resultado, la rentabilidad de la empresa estará directamente relacionada con el nivel de motivación de los empleados. Para lograr mejores resultados y mantener altos niveles de productividad, es esencial comunicar claramente las normas de desempeño esperadas para cada persona. Por lo tanto, es esencial realizar evaluaciones continuas del desempeño para determinar cuán efectivamente se utiliza la motivación. Informar a los empleados sobre los aspectos positivos y negativos de su desempeño les da la oportunidad de mejorar en sus tareas y les permite expresar a sus superiores las necesidades existentes en el entorno laboral. (OIT, 2021).

Por lo tanto, se menciona que los colaboradores de las organizaciones correlacionan el entorno de ambos factores que de alguna u otra manera se relacionan con su comportamiento en sus actividades diarias, así como su reacción como ser humano, debido a la manera en que él percibe e interpreta su entorno lo que obviamente hará que su productividad sea positiva o negativa.

5.2.7. Motivación y Productividad

Diversos estudios mencionan que la relación entre la motivación laboral y productividad es muy estrecha, es decir los colaboradores se sienten motivados y estos a su vez tienden a estar más enfocados, se comprometen con la organización y están dispuestos en hacer un esfuerzo adicional, con la finalidad de llegar a la consecución de objetivos de la empresa, pero se debe tomar en cuenta que lo contrario puede conducir a niveles bajos de productividad y por consiguiente afectaciones a la organización.

Cepeda y Pujota et al., (2021), indica que “la motivación aplicada a los trabajadores está conexo con la productividad, por tanto, si la empresa presta más atención a sus colaboradores cada uno de estos se verá con la obligación de responder a este estímulo.” Las organizaciones deben enfocarse por mantener a sus empleados motivados, esto a su vez genera una cadena de beneficios a la compañía, si la empresa atiende las necesidades de los colaboradores se sobre entiende que son valorados y se preocupan por el desarrollo.

En el ámbito organizacional, la productividad y la motivación laboral están estrechamente relacionadas, es decir que en las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha, donde el éxito y el desarrollo dependen de la eficiencia y el rendimiento, es esencial comprender cómo la motivación laboral afecta la productividad. La productividad es el resultado tangible de los esfuerzos y habilidades aplicados en la ejecución de tareas y actividades laborales, mientras que la motivación laboral se refiere a los estímulos internos y externos que impulsan a los colaboradores. La teoría actual sobre la motivación laboral y la productividad se centra en este contexto, ofreciendo un marco solido que permitirá comprender y analizar la relación entre ambos factores en el contexto específico de las cooperativas de ahorro y crédito.

5.2.8. Técnicas de motivación para el mejoramiento de la productividad

Según Vega, A. (2021), menciona que las técnicas de motivación son enfoques empleados para estimular a los trabajadores, con el propósito de aumentar su productividad, competencia, creatividad, innovación y compromiso con la empresa. Algunas de estas técnicas incluyen:

- Otorgar mayor autonomía, lo cual satisface la necesidad del empleado competente de tener control sobre su trabajo.

- Alcanzar resultados específicos, se pueden ofrecer incentivos como recompensas financieras, bonos o premios, para obtener mejores resultados, se menciona que es mejor ofrecer incentivos no controladores, como recompensar el esfuerzo y la dedicación del empleado.
- El reconocimiento también es una técnica importante, pero es indispensable que sea justo, es decir que obtengan los empleados que realmente lo merecen y no solo sea para motivarlos.
- Debido a que atienden a las necesidades humanas y permite conectarse con otros, promover las relaciones sociales se revela como una estrategia de motivación efectiva.
- Demostrar un verdadero interés, expresando preocupación por las acciones, logros o desafíos de los colaboradores.
- Lograr que los colaboradores se sientan valorados y considerados, permitiéndoles expresar sus ideas y opiniones, y solicitar sus puntos de vista cómo resolver problemas particulares.
- Introducir variedad y novedad en el trabajo es otra estrategia para evitar que los empleados caigan en la monotonía y desmotivación. Esto quiere decir que se debe rotar a los trabajadores entre distintos puestos según sus habilidades, intercambiar temporalmente roles con otros compañeros, ya que esto enriquece sus responsabilidades con nuevas funciones o tareas.
- Ofrecer oportunidades para que las personas se realicen, esto significa que buscan brindar oportunidades para el crecimiento, el desarrollo profesional y la asunción de mayores responsabilidades o nuevas responsabilidades
- Brindarles a los colaboradores la oportunidad de trascendencia, es decir darles la oportunidad de dejar un impacto positivo, hacerles sentir que sus vida tienen sentido y son una parte esencial en la organización.
- Definir objetivos claros y específicos, debido a que las metas deben ser desafiantes para los empleados, pero a su vez también alcanzables, es crucial que los colaboradores estén

de acuerdo con estas metas o que tengan conocimiento del por que fueron establecidas por alguien que generen confianza.

5.3. Fundamento teórico en base a las estrategias

Para The Decision Lab (2023) menciona que “La TAD considera a los seres humanos como agentes activos que crecen y se esfuerzan constantemente dentro de sus confines sociales”. La teoría de la autodeterminación sugiere que la autonomía es un factor clave en la motivación intrínseca, lo que refuerza la importancia de esta estrategia.

Para Editorial Etecé, menciona que “Un sistema abierto es aquel cuyo rasgo fundamental es que permite el libre intercambio de información, materia o energía entre su interior y el entorno, sin presentar barreras ni impedimentos al flujo”, es decir que la teoría de los sistemas abiertos de comunicación indica que una comunicación efectiva es crucial para el funcionamiento óptimo de las organizaciones.

Velázquez., A. (s/f) menciona que “El compromiso organizacional se define como una visión psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo. El compromiso de los empleados es fundamental para determinar si los trabajadores permanecerán durante un período de tiempo más largo y lo harán con la pasión necesaria para alcanzar los objetivos establecidos”. La teoría del compromiso organizacional sugiere que los empleados que entienden y se alinean con la misión de la empresa están más comprometidos y son más productivos.

Para Barney, 1991. “La teoría de recursos y capacidades centra su atención en el análisis de los activos que poseen y/o controlan las empresas, así como en sus diferencias, y en la importancia que tiene este hecho para explicar la evolución de los resultados” es decir la teoría de recursos y capacidades de la empresa sugiere que los recursos adecuados son clave para obtener una ventaja competitiva y mejorar el rendimiento organizacional.

Para Milano, V., (2023) “El bienestar organizacional o laboral implica la salud física, emocional y mental de los colaboradores de las organizaciones, comprender las medidas que se toman para garantizar un entorno laboral seguro y saludable, oportunidades para el desarrollo personal y profesional, así como apoyo emocional, el bienestar en el lugar de trabajo demuestra

que la salud y el bienestar de los empleados son esenciales para la productividad y la sostenibilidad de las organizaciones.

Para Ortega (2024) menciona que “El desarrollo del liderazgo es el proceso de mejorar la capacidad de un individuo para desempeñar un papel de liderazgo dentro de una organización. Los roles de liderazgo son aquellos que ayudan a la ejecución del plan de una organización estableciendo la alineación, obteniendo la participación mental y desarrollando las habilidades de los demás.”. De tal manera que el desarrollo de liderazgo sugiere que las organizaciones que invierten en el desarrollo de sus líderes tienen una ventaja competitiva significativa.

5.4. Fundamentación teórica en base estadística

Para Ponce R., (2021) menciona que “El programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) es una hoja de cálculo capaz de resolver operaciones aritméticas, algebraicas y trigonométricas, es un gestor de datos que permite procesar información de forma dinámica y expresarlos de forma personalizada, eficaz y sencilla según sea el caso, así el investigador puede obtener un análisis estadístico completo de los datos” es decir este programa estadístico es utilizado ampliamente en las ciencias sociales, pero también en otros campos como la medicina, la administración, y la educación. Desarrollado originalmente por IBM, SPSS permite a los usuarios realizar análisis estadísticos complejos de manera intuitiva mediante una interfaz gráfica de usuario, lo que facilita la manipulación de datos, la realización de pruebas estadísticas, la creación de gráficos y la generación de informes.

Para Parra A., (2024) menciona que “El coeficiente de correlación de Spearman es una medida no paramétrica de la correlación de rango (dependencia estadística del ranking entre dos variables). Se utiliza principalmente para el análisis de datos” Esto quiere decir que la correlación de Spearman es una medida de la fuerza y dirección de la relación monotónica entre dos variables ordinales o continuas no paramétricas. Es una alternativa a la correlación de Pearson cuando los datos no cumplen con los supuestos de normalidad o cuando las variables son ordinales.

García V., (2021) menciona que la prueba de normalidad se usa para “Determinar si un conjunto de datos se ajusta a una distribución normal y para calcular la probabilidad de que una variable del conjunto de datos se distribuya normalmente” de tal manera que es un paso

fundamental en muchos análisis estadísticos, ya que muchos métodos estadísticos asumen que los datos provienen de una distribución normal.

Para Quevedo F., (2021) menciona que el chi-cuadrado “Sirve para someter a prueba hipótesis referidas a distribuciones de frecuencias. En términos generales, esta prueba contrasta frecuencias observadas con las frecuencias esperadas de acuerdo con la hipótesis nula”. Siendo esta prueba estadística que mide la asociación entre dos variables categóricas. Evalúa si las diferencias observadas entre las frecuencias esperadas y las observadas son estadísticamente significativas.

Ojeda M., (2022) menciona que la “V de Cramer es como una medida de relación estadística basada en Ji cuadrado”. Es decir, para realizar una corrección del coeficiente Ji cuadrado, se puede requerir la fuerza de asociación entre dos o más variables. En este sentido, el resultado del coeficiente va de cero y uno, lo que significa que el valor de asociación nulo es cero. Además, es una medida de la fuerza de asociación entre dos variables categóricas en una tabla de contingencia. Es una extensión de la prueba chi cuadrado y da un valor de 0 a 1.

6. PROPUESTA METODOLÓGICA

La presente propuesta se caracteriza por el establecimiento de la metodología que se implementa para que sea posible la investigación y la recolección de datos, que serán necesarios para el conocimiento de la situación de las cooperativas de ahorro que son el objeto de estudio.

6.2.1. Hipótesis

- H1: La Motivación Laboral influye en la Productividad de los colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha.
- H0: La Motivación Laboral no influye en la Productividad de los colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha.

6.2.2. Enfoque

El enfoque que se utilizará en la presente investigación es cuantitativo, pues permitirá medir y expresar en cifras diversos aspectos del fenómeno que se está investigando. A través de la recopilación y análisis de datos, se podrá obtener una perspectiva numérica y estadística. Este

enfoque estará basado en la aplicación de un cuestionario a la población objetivo, este instrumento permitirá recolectar datos que generarán información cuantificable que posteriormente se analizará mediante técnicas estadísticas lo que permitirá identificar tendencias, correlaciones entre las variables del tema.

6.2.3. Correlacional

Se adoptará un enfoque correlacional dado que permite examinar y medir el nivel de relación existente entre las variables claves de investigación, en este caso permitirá determinar el grado de correlación entre la motivación laboral y productividad de los colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha.

Mediante el análisis de correlaciones, se examinará la fuerza y dirección de las dos variables. Teniendo en cuenta que un coeficiente de correlación (r) a +1 indicaría la relación positiva y fuerte, mientras que un valor cerca de -1 indicaría una relación negativa y débil.

Los hallazgos encontrados en esta investigación serán indispensables para comprender, como la motivación laboral de los colaboradores impacta en la productividad, con lo cual permitirá identificar estrategias enfocadas en fomentar la motivación laboral y crear un entorno de trabajo que promueva el logro de resultados como lo es una productividad eficiente.

6.2.4. Investigación no experimental

La presente investigación se realizará de manera no experimental esto por cuanto es un estudio donde no se hace variar de forma intencional la variable independiente para así observar el efecto causado sobre la otra variable, pues se observan los fenómenos en su forma natural, que posteriormente serán analizados.

6.2.5. Transversal o Transeccional

En este caso, se menciona que la recolección de datos se llevará a cabo en un momento específico. Este diseño de investigación tiene como objetivo describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento determinado.

6.2.6. Investigación Descriptiva.

La investigación descriptiva proporciona una visión detallada y precisa de un fenómeno o circunstancia específica siendo esta lo que la distingue, esta forma de investigación busca describir y caracterizar objetivamente los eventos, comportamientos, características o condiciones presentes en un contexto determinado mediante la recopilación sistemática de datos.

6.2.7. Método

Como menciona Calduch, R. (2014), “determinación de las características o enunciados de la realidad particular que se investiga por derivación o consecuencia de las características o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas previamente” Este método se caracteriza por tener un análisis que permite resolver problemas particulares a partir de las premisas o por conclusiones generales debidamente ya establecidas por las leyes científicas.

7. TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN

7.2.1. Encuesta:

Para Casas (2003), menciona que “la técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.” Es por este motivo que como se menciona las encuestas permiten recopilar información a gran escala en un período de tiempo relativamente corto, en comparación con otros métodos de investigación más intensivos.

En esta investigación se aplicará una encuesta a 154 asesores de las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha con el objetivo de recopilar la información necesaria sobre las variables en estudio. A continuación, se detallan los pasos a seguir:

- Análisis e interpretación de las teorías en base a las variables en estudio.
- Operacionalización de las variables en estudio.
- Formulación de interrogantes en base a los indicadores identificados.
- Elaboración de la encuesta a través de Google Forms.

- Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la empresa en estudio.

7.2.2. Instrumento

7.2.3. Cuestionario:

Para Calduch, R. (2014), menciona que, el cuestionario es un conjunto de preguntas organizado para facilitar información sobre un suceso o problema de la realidad a partir de las respuestas expresadas por una persona o un colectivo de personas previamente seleccionadas.” Es por tal motivo que la calidad del cuestionario es fundamental para el éxito de una encuesta, esto por cuanto determina la pertinencia y fiabilidad de la información recopilada. El dedicar tiempo y esfuerzo al diseño del cuestionario donde se debe prestar especial atención a la formulación de las preguntas, la secuencia lógica y la facilidad de comprensión por parte de los participantes.

Bajo esta premisa, el instrumento utilizado para la recopilación de datos de la investigación será de Piscoya, V. (2021), que ha sido evaluado por tres expertos en el campo, cada uno de los cuales proporcionó su punto de vista y sugerencias para mejorar el cuestionario. El instrumentó es válido según las calificaciones de estos expertos con un promedio de 2.91, lo que indica que el instrumento es válido. Por otra parte, para la confiabilidad, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar el cuestionario, los resultados revelaron un coeficiente alfa de Cronbach de 0.868 para motivación laboral y de 0.908 para productividad, estos indicadores confirman que el cuestionario es válido para el estudio de estas variables.

De acuerdo con la investigación realizada por Piscoya, V. (2021), donde menciona que “como instrumento para la recopilación de datos de la presente investigación se utilizó el cuestionario con un total de 23 preguntas que permitió obtener información importante para las variables en estudio, este cuestionario estuvo basado en la escala de Likert, 12 para la variable motivación laboral y 11 para la variable productividad.”

7.2.4. Población

En la presente investigación la población está compuesta por dos cooperativas de ahorro y crédito las cuales son Financredit y Kisapincha, por una parte, la cooperativa Financredit cuenta con un total de 93 colaboradores y la cooperativa Kisapincha cuenta con un total de 61 colaboradores los cuales están distribuidos en todas sus agencias respectivamente, la población

total para la presente investigación es de 154 colaboradores a quienes se les aplicara la técnica de encuesta.

7.2.5. *Muestra.*

La muestra de la población es considerada una parte representativa de la totalidad de un fenómeno que se pretende estudiar, se debe tomar en cuenta que los individuos al estudiar comparten características comunes o similares, es por ello que se tomó como base la población total de las dos cooperativas de ahorro y crédito quienes cumplen un rol fundamental dentro del proceso de investigación. Sin embargo, se detalla a continuación la formula respectiva que es utilizada para calcular la muestra.

$$n = \frac{N \times z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times pxq}$$

Dónde:

n= ¿?

N = población total

Z = distribución normalizada (95%) = 1,96

p = proporción de aceptación deseada para el producto = 50%/100 = 0,50

q = 1 – p = 1 – 0,50 = 0,50 proporción de rechazo

E = porcentaje deseado de error a criterio del investigador 5% = 5 / 100 = 0,05

7.2.6. *Variables*

7.2.7. *Variable Independiente, Motivación laboral*

La motivación laboral se considera variable independiente ya que la misma actúa como impulsor que afecta al comportamiento de la productividad de los colaboradores, al aportar factores que motiven al personal como reconocimiento, oportunidades, un ambiente laboral positivo se desencadenan sucesos que mejoren la productividad. En la investigación la motivación laboral se considera como variable independiente ya que la misma permite establecer un análisis claro y de qué manera esta influye en un mejor rendimiento.

Para Linares, J. (2020), menciona que “este factor es de gran importancia ya que corresponde a las actitudes tomadas por los empleados en su puesto de trabajo, al desempeñar una actividad específica es decir que está directamente vinculada con su desempeño y de la misma manera con su satisfacción laboral.”

7.2.8. Variable dependiente, productividad.

En la economía de las empresas la productividad es un concepto fundamental el cual mide la eficacia en el cual se utilizan los recursos en la generación de bienes y servicios, el entender y mejorar la productividad se convierte en una necesidad para las organizaciones y los colaboradores. Para el incremento de la productividad no solo implica la optimización de los procesos recursos, también es el fomentar un entorno que potencie el compromiso de los colaboradores. Se considera como variable dependiente por cuanto la productividad es el conjunto de acciones que incluyen la motivación de los colaboradores, al llevarse a cabo un cambio en el entorno laboral que promueva la motivación se espera que este impacte directamente en la productividad en los colaboradores.

Castañeda y Julca et al., (2020), indican que la “productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento, en un enfoque sistemático, se dice que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos”.

7.2.9. Confiabilidad

Para Corral, Y. (2023) menciona que “El coeficiente de confiabilidad es un coeficiente de correlación, teóricamente significa la correlación del test consigo mismo. Sus valores oscilan entre 0 y 1.”. Es decir que la confiabilidad es crucial en la investigación porque asegura que los resultados de una prueba o medición son precisos y replicables, lo que es esencial para la validez de cualquier conclusión basada en esos resultados.

Prueba de confiabilidad para la variable motivación laboral y productividad

Tabla1*Correlación de Spearman de la motivación y la productividad*

			X	Y
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación		1,000	,721**
	Sig. (bilateral)			,000
	N		154	154
	Coefficiente de correlación		,721	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		154	154

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

Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C., 2024

Según los resultados de la Prueba de correlación de ρ (rho) de Spearman entre: la motivación y la productividad, se tiene un coeficiente de correlación de **0,721**, según la escala de correlación, indica que se tiene una “**Correlación Alta**”.

Con respecto a la confiabilidad, el cuestionario ha sido verificado con la aplicación del alfa de Cronbach a 154 encuestados, con total de 23 preguntas, cuyos resultados fueron para la motivación laboral con un alfa de Cronbach 0.721 y para la productividad con un alfa de Cronbach de 0.721, indicadores que resultan positivos para la aplicación del cuestionario en relación con las variables en estudio.

7.2.10. Prueba de normalidad

Para llevar a cabo la prueba de normalidad se debe tener en cuenta el tamaño de la muestra, dado que en base a ella se aplica una prueba en concreto, Tapia y Cevallos (2021) indica que para poblaciones con más de 50 personas es preciso aplicar la prueba de normalidad denominada Kolmogorov-Smirnov. Aquello permite identificar si una distribución de datos es normal o no, visto de otra manera paramétrica o no paramétrica, lo que es esencial para establecer el proceso para determinar la relación entre 2 variables. Para ello se debe tener en cuenta 2 hipótesis:

Ho: los datos muestran una distribución normal

H1: los datos no muestran una distribución normal

7.2.11. Criterio de selección

Para poder comprobar y seleccionar la hipótesis correcta se debe tener en cuenta los siguientes criterios:

Si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa

Si $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula

Tabla2

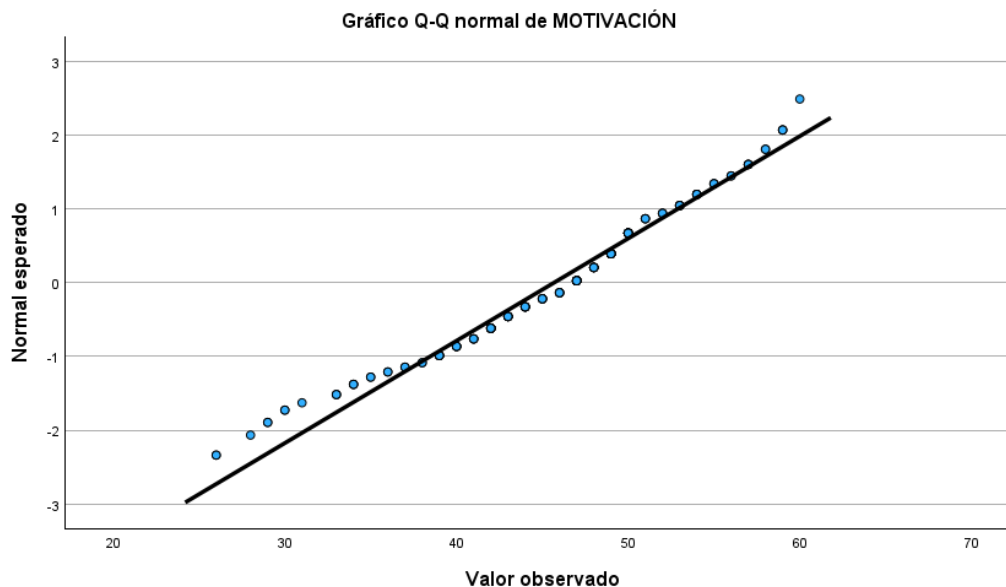
Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Estadístico	Gl	Sig.
	Estadístico	Gl	Sig.			
MOTIVACIÓN	,111	154	<.001	,971	154	,003
PRODUCTIVIDAD	,126	154	<.001	,957	154	<.001

Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C. 2024

Cómo se muestra en la prueba de normalidad, de manera concreta se analiza la prueba denominada Kolmogorov-Smirnov, puesto que hay más de 50 datos y dentro de ello se refleja un nivel estadístico de ,111 para la variable de la motivación junto con un nivel de significancia de < .001, mientras que para la variable de la productividad se muestra un nivel estadístico de ,126 en conjunto con un nivel de significancia de < .001. Lo cual se interpreta como un nivel que no supera el margen de error considerado, lo que hace que se cumpla con el segundo criterio, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula, lo que indica que la distribución de los datos es no paramétrica y por ende el coeficiente de correlación que se debe utilizar es el Rho de Spearman para analizar la relación entre la motivación y la productividad.

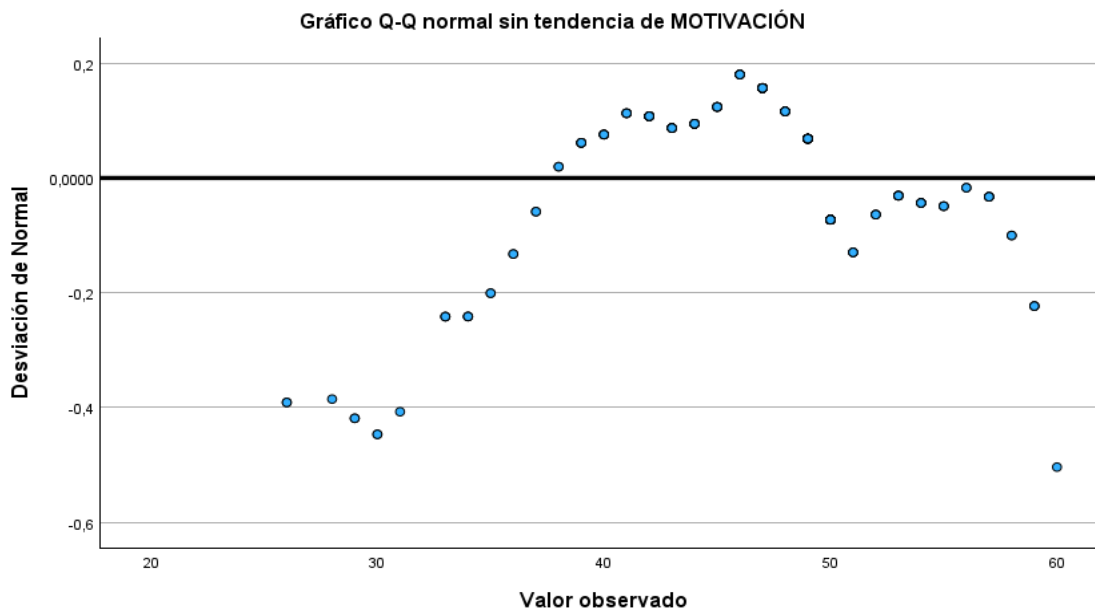
Gráfico1:
Q-Q normal de motivación



Nota: El presente gráfico Q-Q (Quantile-Quantile) que se utiliza para evaluar si los datos siguen una distribución normal. **Elaborado por:** Castro, X., Tuapanta, C. 2024

Este gráfico muestra que los datos de "MOTIVACIÓN" se distribuyen de manera aproximadamente normal, aunque con algunas desviaciones en los extremos. Esto significa que, para la mayoría de los propósitos se podría tratar estos datos como normalmente distribuidos, aunque se debería tener en cuenta la posible influencia de los puntos atípicos si estás realizando análisis más sensibles a la normalidad.

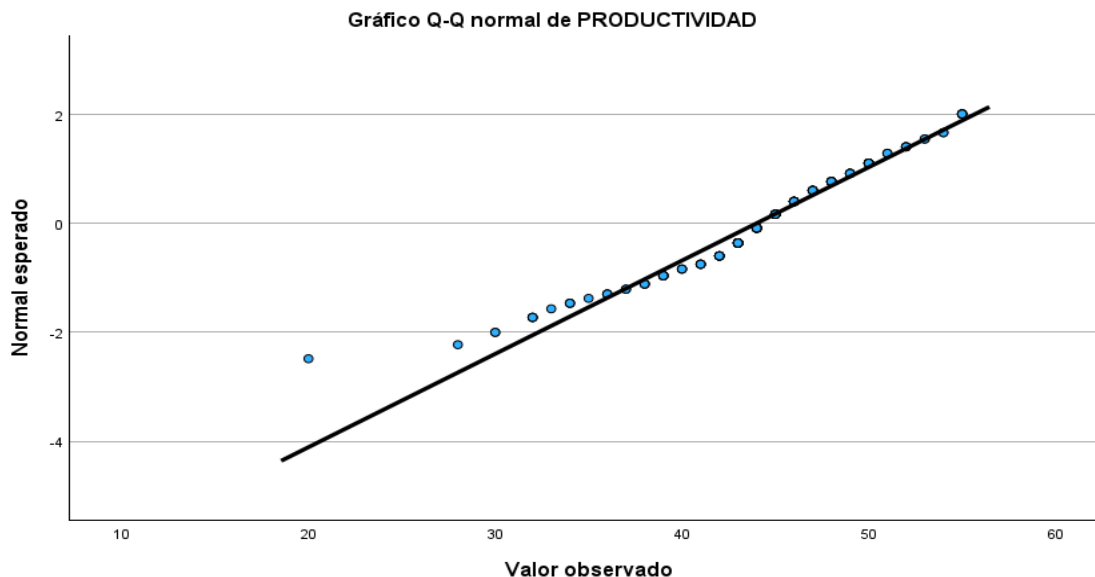
Gráfico2:
Q-Q normal sin tendencia de motivación



Nota: Este gráfico muestra la desviación de la normalidad en lugar de los valores observados directamente. **Elaborado por:** Castro, X., Tuapanta, C. 2024

Este gráfico sugiere que los datos de "MOTIVACIÓN" no siguen perfectamente una distribución normal. Existen desviaciones significativas en ciertos rangos de valores, lo que podría influir en el análisis estadístico que asume normalidad. Estas desviaciones podrían ser el resultado de la presencia de una distribución sesgada, y sería recomendable realizar pruebas adicionales o considerar transformaciones de los datos si es necesario un ajuste más cercano a la normalidad.

Gráfico3:
Q-Q normal de productividad



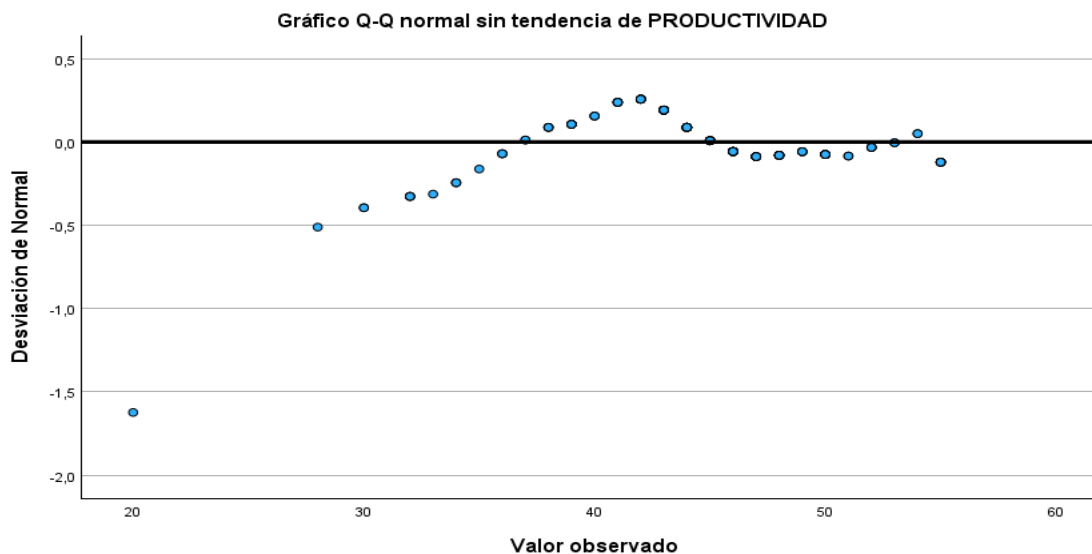
Nota: Este gráfico es un gráfico Q-Q que muestra la comparación entre los valores observados de la variable productividad y una distribución normal teórica esperada

Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C. 2024

En general, este gráfico Q-Q sugiere que los datos de PRODUCTIVIDAD se distribuyen de manera aproximadamente normal, con algunas desviaciones en los valores bajos. La mayoría de los datos se alinean bien con la normalidad, especialmente en los rangos medios y altos. Sin embargo, las desviaciones en los valores bajos podrían indicar la presencia de una distribución ligeramente sesgada en esa zona. Esto podría ser relevante si se está realizando un análisis que depende fuertemente de la suposición de normalidad en toda la gama de valores.

Gráfico4

Gráfico Q-Q normal sin tendencia de productividad



Nota: Este gráfico Q-Q (Quantile-Quantile) compara la distribución de los datos observados con una distribución teórica, en este caso, una distribución normal. **Elaborado por:** Castro, X., Tuapanta, C. 2024

El gráfico muestra que los datos de productividad no siguen una distribución normal estricta, las desviaciones significativas de la línea recta pueden indicar datos atípicos, asimetría o una distribución diferente a la normal, es decir que es posible que sea necesario transformar los datos para aproximarlos más a la normalidad o considerar un modelo estadístico que no asuma normalidad en los datos.

7.2.12. Correlación Rho de Spearman

Para medir la relación entre la variable de la motivación y productividad es importante establecer hipótesis concretas en base a dicha primicia, para que así aplicando el Rho de Spearman se puede obtener el coeficiente de correlación y establecer si existe o no relación entre las variables.

Ho: la motivación laboral influye en la productividad de los colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha

H1: la motivación laboral no influye en la productividad de los colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha

Tabla3:
Correlaciones

		Correlaciones		
		MOTIVACIÓN	PRODUCTIVIDAD	
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,725
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	154	154
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,725	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	154	154

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). **Elaborado por:** Castro, X., Tuapanta, C. 2024

En la tabla se puede visualizar los elementos que se vinculan con el proceso de correlación entre las variables, de manera concreta los datos se arrojan en base al Rho de Spearman, lo cual deja como resultado un coeficiente de correlación de ,725 acompañado por una significancia bilateral de .001 lo cual deja en evidencia que existe una relación entre la motivación y productividad.

Mediante los datos que se obtienen es posible determinar que existe una relación significativa impositiva entre la motivación y productividad lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa por lo que se entiende que la motivación laboral no se relaciona con la productividad de los colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha.

7.2.13. Complementos de la correlación

Tabla4:

Estadístico descriptivo

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desv. estándar	N
MOTIVACIÓN	45,69	7,215	154
PRODUCTIVIDAD	44,01	5,842	154

Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C. 2024

Chi cuadrado

Para el análisis del chi cuadrado se precisa el identificar si las variables se relacionan o son independientes, aquello mediante el valor de significancia, dado que así será posible comprobar de manera específica si existe una relación entre la motivación y productividad, o caso contrario son independientes una de la otra y por ende no existe una influencia entre ambas. Para poder comprobar aquello se plasman las siguientes hipótesis:

$$\begin{cases} H1: P = 0 \\ H0: P \neq 0 \end{cases}$$

Esto significa que, para H1 la motivación laboral influye en la productividad de los colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha.

Para H0 la motivación laboral no influye en la productividad de los colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha.

7.2.14. Criterio de selección

Por otro lado, para entender si una hipótesis se cumple sobre la otra se debe considerar un criterio de selección en concreto:

Si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa

Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

Tabla5:
Pruebas de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1138,726 ^a	832	<.001
Razón de verosimilitud	454,501	832	1,000
Asociación lineal por lineal	95,149	1	<.001
N de casos válidos	154		

Nota: 891 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01. **Elaborado por:** Castro, X., Tuapanta, C. 2024

Mediante los datos obtenidos al aplicar la prueba de chi cuadrado fue posible identificar un valor gl de 832 y una significación asintótica bilateral de $< .001$ en un total de 154 casos válidos, lo cual conlleva al análisis de las hipótesis planteadas, debido que la significación es menor que 0,05 se procede a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. Por lo que se comprueba de manera exacta que las variables motivación y productividad son relacionadas y por ende un influye sobre la otra.

7.2.15. Estadística de asociación Cramer

La estadística de asociación Cramer ayuda a medir el nivel de asociación entre las variables, lo cual permite establecer si la influencia de la motivación sobre la productividad es significativa, para ello se requiere el tener en cuenta 2 criterios específicos:

Valor de V Cramer se aproxima a 1 = alta intensidad de asociación

Valor de V Cramer se aproxima a 0 = nada o baja intensidad de asociación

Tabla6:
Medidas simétricas

Medidas simétricas			Significación aproximada
		Valor	
Nominal por Nominal	Phi	2,719	<.001
	V de Cramer	,533	<.001
N de casos válidos		154	

Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C. 2024

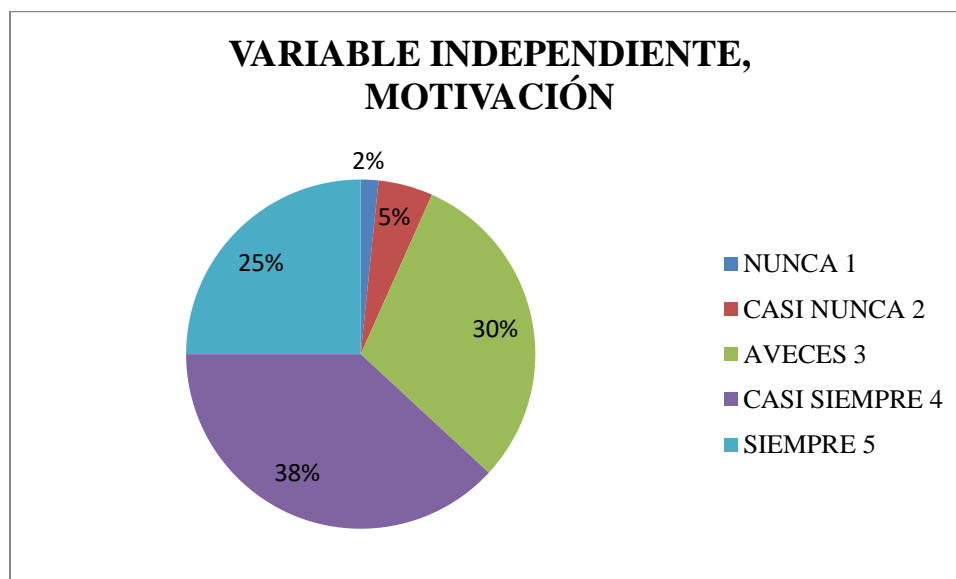
En la tabla es posible observar las medidas simétricas, de manera concreta haciendo énfasis a la b de Cramer en dónde se presenta un valor de ,533 lo cual permite medir la intensidad de la relación entre la motivación y la productividad, lo que lleva a interpretar que el valor de Cramer se aproxima a uno lo que demuestra una alta intensidad de asociación, cual acompañado consulta su nivel de significancia aproximado de < .001 se acepta la hipótesis alternativa por lo que la motivación laboral influye en la productividad de los colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha.

8. ANÁLISIS DE DATOS.

8.2.1. Análisis de resultados cooperativa de ahorro y crédito Finacredit

Gráfico 5:

Variable independiente, motivación



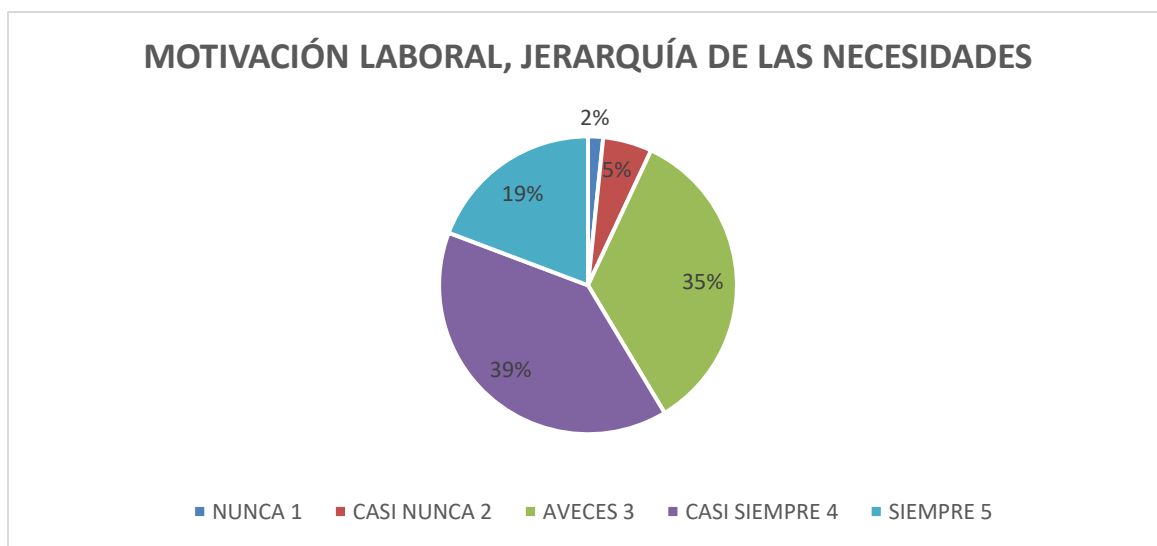
Nota: El gráfico representa el nivel de motivación que existe en los colaboradores de la cooperativa Finacredit., Elaborado por: Castro, X. & Tuapanta, C.

Interpretación: La encuesta realizada a los empleados de Finacredit cooperativa de ahorro y crédito reveló que el 63% de los empleados estaban altamente motivados en su trabajo. Esto indica que la mayoría de los empleados están satisfechos con su trabajo. Sin embargo, el treinta por ciento tiene un nivel medio de motivación, lo que indica que, aunque están comprometidos, todavía se puede hacer más para motivarlos y mejorar su desempeño. Sin embargo, la organización debe tomar en cuenta que un 7% de los empleados tienen un bajo nivel de motivación, además los datos muestran que la mayoría de los empleados están motivados, lo que es una señal positiva para la cooperativa. Un equipo motivado no solo trabaja más rápido, sino que también tiene más ideas para resolver problemas y tiene menos probabilidades de abandonar la empresa. Además, una alta motivación suele estar relacionada con un entorno laboral positivo y relaciones laborales saludables. Por lo tanto, es esencial que la cooperativa continúe promoviendo prácticas que mantengan y aumenten esta motivación. Para continuar promoviendo

el compromiso y la satisfacción laboral, iniciativas como el reconocimiento al buen desempeño, oportunidades de desarrollo profesional y espacios para recibir retroalimentación pueden ser cruciales.

Gráfico 6 :

Motivación laboral, jerarquía de las necesidades



Nota: Representación gráfica sobre la motivación laboral, enfocada en la jerarquía de las necesidades. Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C., 2024

Interpretación: Según la encuesta aplicada a los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Finacredit, se ha determinado que la dimensión de la jerarquía de las necesidades se encuentra en un nivel alto en un 58% de los casos. Esto sugiere que una parte significativa del personal siente que sus necesidades básicas y de seguridad están siendo satisfechas de manera adecuada. En contraste, un 35% de los encuestados se encuentra en un nivel medio, lo que implica que, aunque estas necesidades están parcialmente satisfechas, existen áreas que requieren atención para mejorar la experiencia laboral. Por último, un 7% de los colaboradores reportó estar en un nivel bajo de satisfacción respecto a esta dimensión, lo que podría señalar la presencia de desafíos importantes que deben ser abordados para evitar un impacto negativo en la motivación y el compromiso.

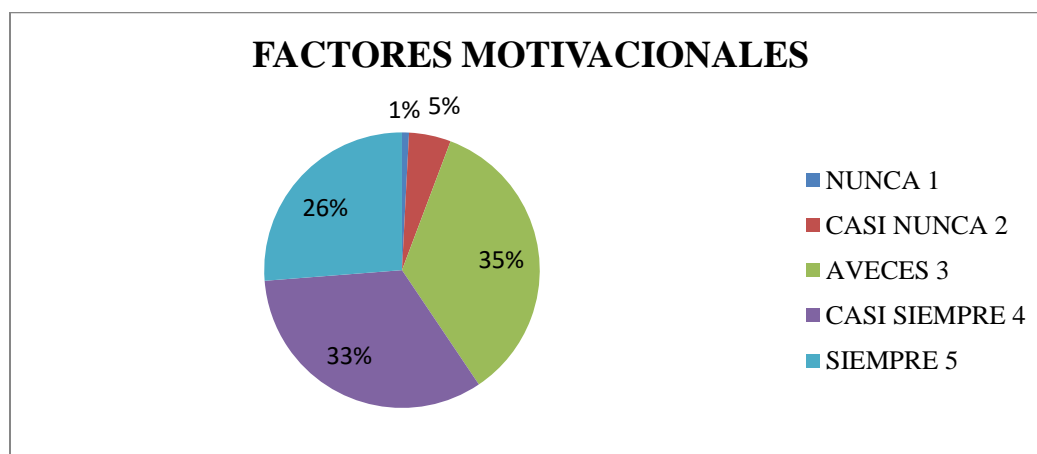
El alto nivel de satisfacción en la jerarquía de necesidades de los empleados es una señal de que la organización está haciendo un buen trabajo al cubrir las necesidades básicas de su

personal, como la seguridad en el empleo, un salario justo y un ambiente laboral seguro. Estas prácticas son clave para crear un ambiente de trabajo saludable y productivo, y contribuyen directamente a la motivación y al desempeño de los empleados, sin embargo, es fundamental que la cooperativa también se enfoque en aquellos colaboradores que no están tan satisfechos poner en primer lugar las preocupaciones de estos grupos no solo mejorar el bienestar, sino que también fortalecerá el ambiente laboral general, de tal manera que pueden ser útil generar estrategias como encuestas de seguimiento, sesiones de retroalimentación y espacios de diálogo, que ayudarán a identificar las áreas que necesitan mejoras.

Además, cuando se abordan las necesidades insatisfechas, es probable que la organización vea un aumento en la retención de talento. Los empleados que sienten que sus necesidades son atendidas tienden a comprometerse más con la empresa a largo plazo. Es por ello que es importante que se debe tomar medidas proactivas para poder evaluar y satisfacer las necesidades de todos sus colaboradores, no solo de aquellos que ya están satisfechos.

Gráfico 7:

Factores motivacionales



Nota: Representación gráfica del nivel motivacional de los colaboradores. Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C., 2024

Interpretación: Según la encuesta aplicada a los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Financredit, se determinó que la dimensión de los factores motivacionales se encuentra en un nivel alto en un 59% de los casos, en un nivel medio en un 35% y en un nivel bajo en un 6%. Este análisis sugiere que una mayoría significativa de los colaboradores se siente motivada y

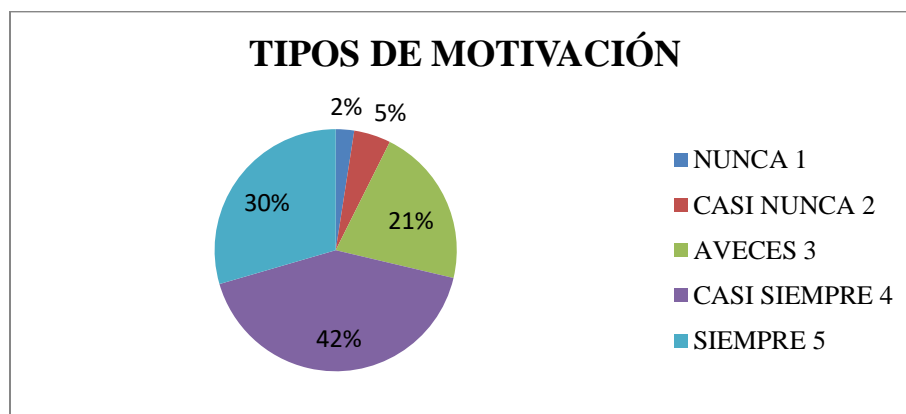
satisfecha con su entorno laboral, lo que indica que la organización ha logrado satisfacer eficazmente las necesidades relacionadas con factores motivacionales fundamentales, tales como la higiene, la salud, el respeto y el crecimiento personal. La presencia de un entorno de trabajo que promueve el bienestar emocional y profesional es esencial para maximizar el rendimiento y la productividad de los empleados.

La motivación laboral es clave para el éxito de cualquier organización, ya que impacta directamente en la satisfacción del personal, la retención de talento y la calidad del servicio al cliente, en la cooperativa antes mencionada, la satisfacción alta es del 59% de los colaboradores es una señal que la empresa está creando un entorno en el que los empleados se sienten valorados y apreciados. Es decir que posee un mayor compromiso y lealtad hacia la cooperativa, generando positividad que beneficia tanto a los empleados como a la organización.

No obstante, es de suma importancia prestar atención a los resultados de aquellos que se encuentran en niveles medio y bajo de motivación. Es decir, el 35% de los colaboradores tienen una motivación neutral que, aunque están relativamente satisfechos, hay oportunidades de mejora que podrían potenciar aún más su compromiso y productividad. Del mismo modo, el 6% que reporta el nivel bajo de motivación representa por un grupo que podría afectar negativamente la moral del equipo y la dinámica laboral si no se toman medidas.

Para abordar estas preocupaciones, Financredit podría implementar encuestas de clima laboral con mayor frecuencia, organizar reuniones de retroalimentación y ofrecer programas de desarrollo profesional. Estas iniciativas no solo ayudarían a comprender mejor las necesidades de todos los colaboradores, sino que también permitirían diseñar planes de acción específicos para aquellos con niveles de motivación más bajos. Fomentar un ambiente de comunicación abierta y honesta facilitará que los empleados expresen sus inquietudes y contribuyan con ideas que beneficien a toda la organización.

Gráfico 8:
Tipos de motivación



Nota: El siguiente gráfico representa, los tipos de motivación de los colaboradores de la cooperativa. Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C., 2024

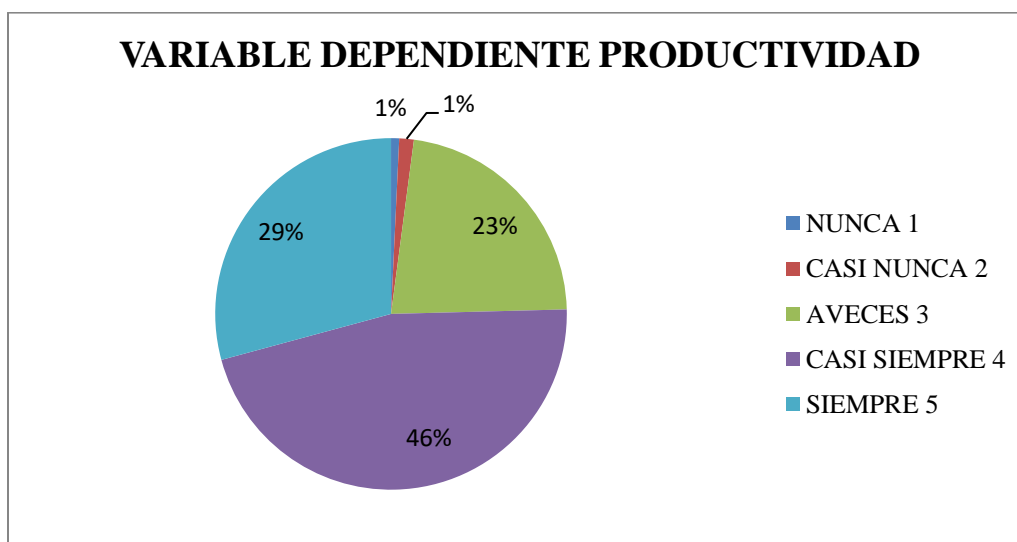
Interpretación: En la encuesta aplicada a los colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito Finacredit, se determinó que la motivación, tanto extrínseca como intrínseca, muestra niveles altos, alcanzando un 72% en esta categoría. En contraste, un 21% de los colaboradores se sitúa en un nivel medio de motivación y un 7% en un nivel bajo. Este alto nivel de motivación es un aspecto muy positivo para las cooperativas, ya que indica la implementación efectiva de estrategias destinadas a mantener al personal motivado y comprometido con su trabajo.

La motivación intrínseca, que es la satisfacción que los empleados obtienen al realizar su trabajo y enfrentar desafíos, y la motivación extrínseca, que incluye recompensas, reconocimiento y beneficios, son esenciales para crear un ambiente laboral saludable. La combinación de estas formas de motivación ayuda a construir un entorno en el que los empleados se sienten valorados, lo que mejora la calidad del servicio al cliente y el desempeño general de la cooperativa. Los resultados positivos son un punto fuerte, pero es importante que la organización no se relaje. El hecho de que un 21% de los colaboradores se encuentre en un nivel medio de motivación sugiere que, aunque están razonablemente satisfechos, todavía hay margen para aumentar su compromiso y rendimiento. Estos empleados podrían beneficiarse de un enfoque más personalizado que les permita explorar sus intereses, recibir más reconocimiento por su trabajo y acceder a oportunidades de desarrollo profesional.

Por otro lado, no se debe ignorar al 7% de los colaboradores que muestran un nivel bajo de motivación. Aunque es un grupo pequeño, su desmotivación puede tener un impacto negativo en el ambiente laboral y en la moral del equipo. Es fundamental identificar las causas de su desmotivación para evitar que esta se extienda. Implementar encuestas adicionales y sesiones de retroalimentación puede ser útil para descubrir las preocupaciones de este grupo y permitir que la cooperativa diseñe soluciones adecuadas.

Gráfico 9:

Variable dependiente productividad



Nota: La siguiente gráfica representa el nivel de productividad que tiene los colaboradores de la cooperativa Financredit. Elaborado por: Castro, X. & Tuapanta, C.

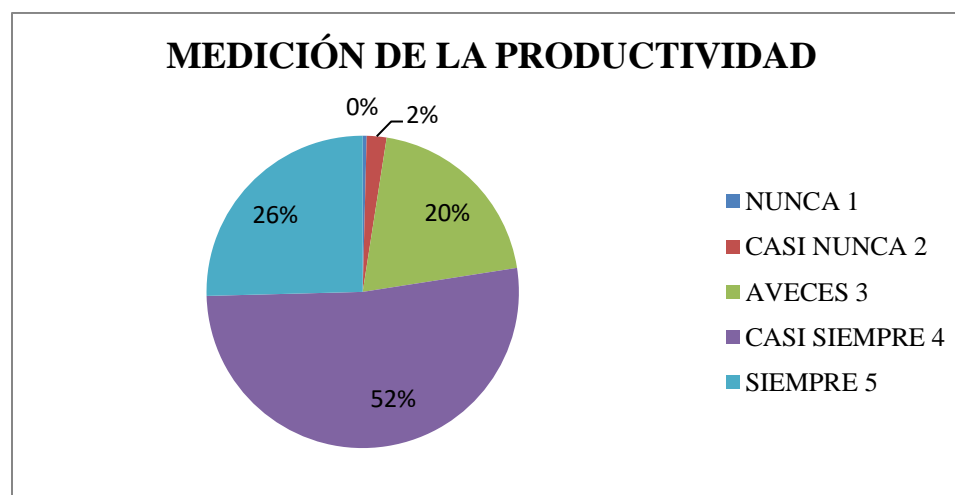
En cuanto a la productividad, la encuesta arrojó resultados importantes sobre cómo los colaboradores perciben su desempeño en el trabajo. Un 75% considera que su productividad es alta, un 23% la ve en un nivel medio, y solo un 2% la califica como baja. El hecho de que la mayoría de los empleados se perciban como productivos es una señal muy positiva, que habla del compromiso y la eficiencia de la mayor parte del equipo, factores clave para el éxito y crecimiento de la cooperativa, esta percepción positiva de la productividad sugiere que los empleados no solo sienten que cumplen con sus metas, sino que también están alineados con la misión y los valores de la organización. Un entorno donde los colaboradores se sienten productivos suele ir de la mano con una mayor satisfacción laboral, lo que contribuye a una cultura organizacional saludable. Estos resultados pueden ser un reflejo de un buen clima laboral, un liderazgo efectivo y un ambiente que

fomenta la colaboración y el trabajo en equipo, sin embargo, no debemos ignorar a quienes se encuentran en niveles medio y bajo de percepción de productividad. El 23% que se percibe en un nivel medio podría estar enfrentando obstáculos que les impiden rendir al máximo. Es crucial identificar estas barreras para implementar mejoras que permitan a todos los empleados sentirse apoyados en su desarrollo profesional. Para ello, la cooperativa podría considerar encuestas más específicas o sesiones de retroalimentación que ayuden a entender mejor las necesidades de este grupo.

Además, el 2% de colaboradores que sienten que su productividad es baja representa un grupo que requiere atención especial. Estos empleados podrían estar lidiando con dificultades como una carga de trabajo excesiva, falta de recursos, o problemas de motivación. Para ayudarles, es esencial diseñar planes de acción personalizados que incluyan capacitaciones, mentorías y un acompañamiento continuo. Estas estrategias no solo mejorarían su percepción de productividad, sino que también apoyarían su desarrollo profesional y personal.

Gráfico 10:

Medición de la productividad



Nota: La gráfica ilustra en forma porcentual el nivel de productividad que poseen los colaboradores. **Elaborado por:** Castro, X. & Tuapanta, C.

Interpretación: La encuesta sobre productividad ha proporcionado información valiosa sobre cómo los colaboradores perciben su desempeño en el trabajo. Un 78% de los encuestados siente que su productividad es alta, un 20% la considera media, y solo un 2% la ve como baja. Estos resultados reflejan que la mayoría de los empleados cree que los objetivos en su área están

bien definidos y que cuentan con las herramientas necesarias para trabajar de manera efectiva. el hecho de que una gran parte de los empleados valore su productividad en un nivel elevado es una señal muy positiva de la cultura organizacional en la cooperativa. Esto sugiere que los procesos internos y la comunicación son claros y efectivos, permitiendo que los colaboradores se sientan seguros y capaces de alcanzar sus metas. Además, esta percepción positiva puede estar relacionada con un liderazgo sólido y un ambiente de trabajo que promueve la colaboración y el trabajo en equipo, aspectos clave para el éxito colectivo.

La claridad en los objetivos es fundamental para el rendimiento de los equipos, ya que ayuda a los colaboradores a comprender sus roles y responsabilidades dentro de la organización. Asimismo, disponer de los recursos adecuados, como herramientas tecnológicas, capacitación y apoyo continuo, facilita que los empleados puedan realizar sus tareas de manera eficiente. Estos elementos son cruciales para mantener un alto nivel de motivación y compromiso, lo que naturalmente se traduce en una mayor productividad.

Sin embargo, también es importante prestar atención a quienes perciben su productividad en niveles medio o bajo. Aunque solo el 2% califica su productividad como baja, es esencial no pasar por alto esta cifra. Comprender las razones detrás de esta percepción es crucial para implementar mejoras y brindar el apoyo necesario a estos colaboradores. Problemas como la falta de claridad en los objetivos, insuficiencia de recursos o dificultades en la comunicación pueden estar afectando su rendimiento.

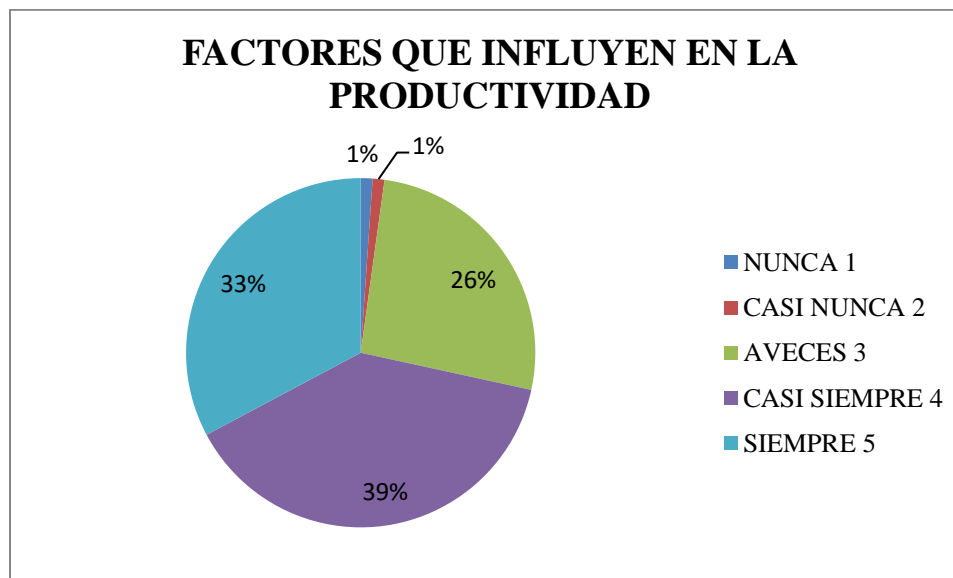
Para ayudar a los colaboradores que se sienten menos productivos, la cooperativa podría considerar iniciativas como sesiones de retroalimentación, programas de mentoría y capacitación adicional. Crear un espacio donde los empleados se sientan cómodos expresando sus inquietudes y sugerencias puede ayudar a identificar áreas de mejora y contribuir a un ambiente laboral más inclusivo y motivador.

Además, al concentrarse en mejorar la percepción de productividad en estos niveles, la cooperativa tiene la oportunidad de elevar aún más sus índices globales de productividad. Un enfoque proactivo en el desarrollo profesional y el bienestar de todos los colaboradores no solo

mejorará la satisfacción laboral, sino que también aumentará la eficiencia operativa y la retención del talento.

Gráfico 11:

Factores que influyen en la productividad



Nota: El siguiente gráfico demuestra el porcentaje de los factores que influyen en la productividad. Elaborado: Elaborado por: Castro, X. & Tuapanta, C.

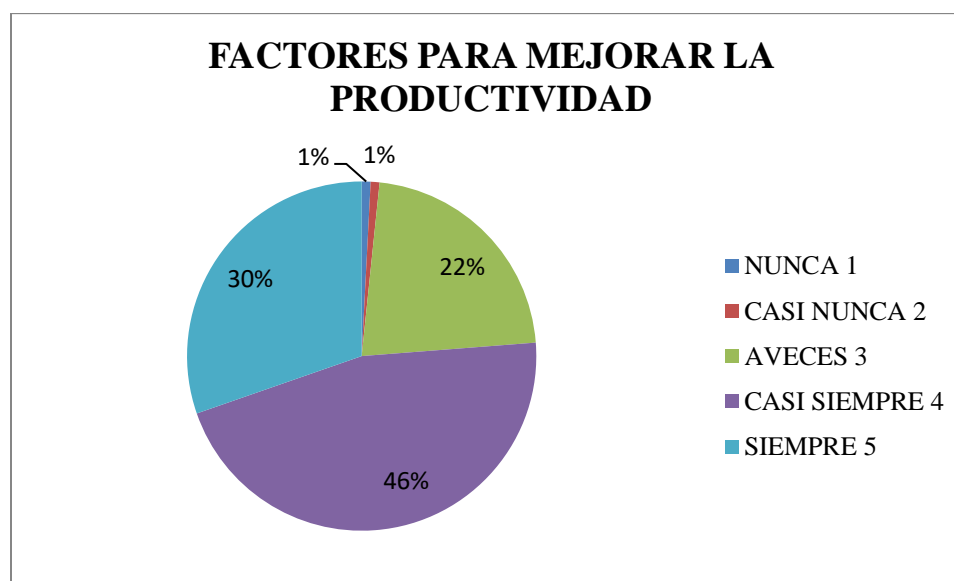
Interpretación: La encuesta aplicada a los colaboradores de la cooperativa reveló que la dimensión de los factores que influyen en la productividad se encuentra en un nivel alto en un 72% de los casos, en un nivel medio en un 26% y en un nivel bajo en un 2%. Este hallazgo es significativo, ya que indica que la mayoría de los encuestados percibe que su ambiente laboral y su entorno contribuyen de manera positiva a su productividad. La alta valoración de estos factores sugiere que la cooperativa ha implementado estrategias efectivas que fomentan un clima organizacional favorable, lo que a su vez se traduce en un mayor compromiso y satisfacción entre los colaboradores. Un ambiente laboral positivo se construye con varios elementos clave, como una comunicación interna efectiva, acceso a recursos adecuados, flexibilidad en los horarios y un apoyo genuino por parte de líderes y compañeros. Cuando los colaboradores perciben que estas condiciones están presentes, no solo se eleva la moral, sino que también se estimula la innovación y la colaboración, factores esenciales para el crecimiento continuo de la cooperativa.

El 72% de los colaboradores sienta que su entorno laboral potencia su productividad es una señal clara de que la organización ha tomado medidas acertadas para crear un espacio que no solo satisface las necesidades básicas, sino que también se alinea con sus aspiraciones y metas profesionales. Esta alineación es fundamental, ya que un ambiente que favorece el desarrollo personal y profesional puede resultar en un mayor rendimiento y en una mejor retención del talento, por lo tanto, no debemos ignorar que un 26% de los encuestados clasifica los factores que influyen en su productividad en un nivel medio. Aunque esto es positivo, se sugiere que un grupo considerable de colaboradores podría estar enfrentando ciertas limitaciones en su entorno laboral que les impiden alcanzar su máximo potencial. Identificar las causas detrás de esta percepción es crucial para implementar mejoras específicas que beneficien a todos.

Además, el 2% de los colaboradores percibe los factores que influyen en su productividad en un nivel bajo merece atención personalizada, comprendiendo las inquietudes y desafíos puede proporcionar una valiosa perspectiva que permita a la cooperativa abordar problemas que, de ser ignorados, podrían afectar la moral y el rendimiento general del equipo.

Gráfico 12:

Factores para mejorar la productividad



Nota: Gráfica representativa de los factores que mejoraran la productividad en la cooperativa Financredit. Elaborado por: Castro, X. & Tuapanta, C.

Interpretación: En la encuesta aplicada a los colaboradores de la cooperativa, se estableció que la dimensión de los factores que mejoran la productividad se encuentra en un nivel alto en un 76% de los casos, en un nivel medio en un 22% y en un nivel bajo en un 2%. Estos resultados son significativos y revelan que la mayoría de los encuestados considera que diversos elementos, como la infraestructura de su área, los equipos tecnológicos y los factores blandos, contribuyen de manera significativa a su productividad.

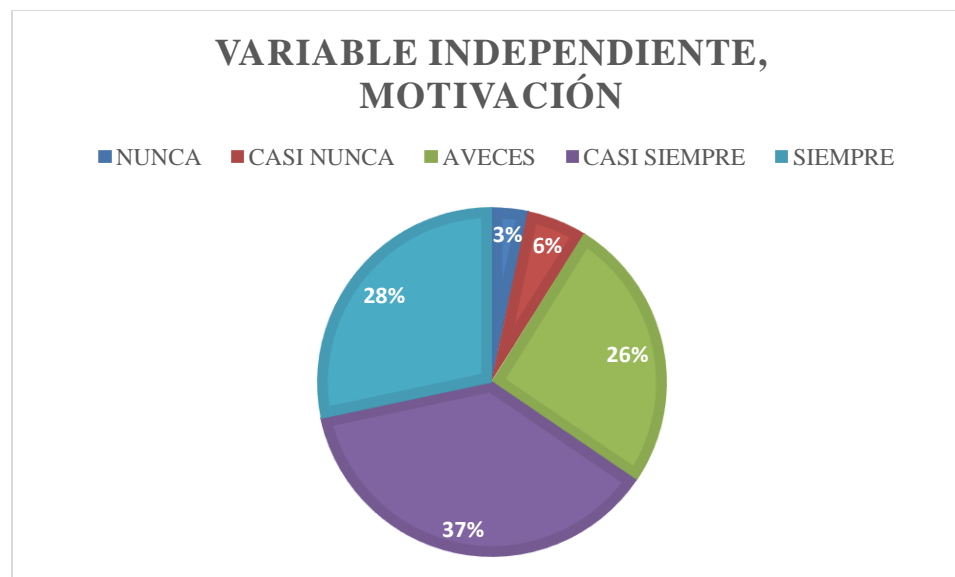
Un 76% de los colaboradores sientan que los factores que impulsan la productividad están bien presentes en su entorno laboral indica que la cooperativa ha hecho un esfuerzo significativo para mejorar sus operaciones. Un espacio de trabajo cómodo y funcional es clave para que los empleados puedan desempeñarse de manera eficiente. Un entorno bien diseñado no solo mejora la ergonomía y la satisfacción general del personal, sino que también fomenta la colaboración y una comunicación efectiva entre los equipos, además, contar con equipos tecnológicos de calidad es fundamental en el mundo laboral actual. En un entorno que está en constante cambio, tener herramientas actualizadas permite a los colaboradores realizar sus tareas con mayor eficiencia y precisión. La tecnología adecuada no solo facilita el trabajo diario, sino que también impulsa la innovación y mejora los procesos, ayudando a la cooperativa a mantenerse competitiva.

Por otra parte, el 22% de los encuestados que ve los factores que mejoran la productividad en un nivel medio y el 2% que los considera bajos no deben ser ignorados. Aunque la mayoría está satisfecha, es importante identificar las áreas que necesitan mejorar para estos grupos. Un análisis más profundo de sus inquietudes puede ofrecer información valiosa sobre los desafíos específicos que enfrentan, permitiendo a la cooperativa tomar medidas adecuadas para abordarlos.

8.2.2. Análisis de resultados cooperativa de ahorro y crédito Financredit

Gráfico 13:

Variable independiente, motivación



Nota: La presente ilustración refleja el porcentaje de encuestados en relación con la variable independiente motivación en base a los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Kisapincha. Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C., 2024

Interpretación: La encuesta realizada proporcionó información clave sobre la primera variable independiente, la motivación laboral. Los análisis revelaron que el 65% de los colaboradores perciben que la motivación laboral depende de varios factores de manera constante o casi constante. Este resultado es muy positivo, ya que indica que la mayoría del personal considera que cuenta con elementos clave que los mantienen motivados y comprometidos con su trabajo. Esta percepción de motivación constante sugiere que la cooperativa ha implementado estrategias efectivas para fomentar un ambiente laboral estimulante, lo cual es fundamental para el bienestar y la productividad de los colaboradores.

La motivación laboral se afecta por varios factores, como el reconocimiento del buen trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional, un ambiente de trabajo positivo, y el apoyo de líderes y compañeros. El hecho de que el 65% de los encuestados se sienta constantemente motivado sugiere que estos elementos están presentes en su día a día, lo que probablemente impulsa un fuerte compromiso con los objetivos de la organización. Una alta motivación no solo

mejora la calidad del trabajo, sino que también estimula la creatividad y la innovación, aspectos esenciales para el crecimiento continuo de la cooperativa, el 26% de los encuestados señala que su motivación varía en función de diferentes factores. Esto indica que, aunque reconocen la influencia de ciertos elementos en su motivación en momentos específicos, no experimentan la misma consistencia que el grupo mayoritario. Finalmente, el 9% de los colaboradores, que representa una pequeña fracción del total, siente que la motivación solo depende de varios factores en varias ocasiones o nunca. Este grupo de encuestados están enfrentando desconexiones significativas en su experiencia laboral, lo cual puede impactar negativamente no solo en su desempeño individual, sino también en el ambiente general de trabajo. Es de suma importancia que la cooperativa indague más a fondo sobre las inquietudes de estos colaboradores, tal vez mediante entrevistas o grupos focales, para entender las causas subyacentes de su desmotivación y desarrollar estrategias personalizadas que puedan mejorar su situación.

Gráfico 14:

Jerarquía de las necesidades



Nota: La presente ilustración refleja el porcentaje de encuestados conforme a la jerarquía de las necesidades. Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C., 2024

Interpretación: La encuesta aplicada a los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Kisapincha reveló información importante sobre la motivación laboral en relación con la jerarquía de las necesidades. Un 12% de los encuestados indicó que sus necesidades nunca o casi

nunca son satisfechas, lo cual es una cifra significativa que requiere atención. Este porcentaje sugiere que hay un grupo de colaboradores que podría estar enfrentando serias limitaciones en su bienestar laboral, lo que podría impactar negativamente en su motivación y, por ende, en su rendimiento general. Es crucial que la cooperativa analice las causas de esta insatisfacción y considere implementar medidas que aborden directamente estas necesidades no satisfechas.

El 30% de los encuestados mencionó que sus necesidades están satisfechas solo algunas veces. Este dato es importante porque podría reflejar un nivel de insatisfacción que podría llevar a desmotivación o apatía hacia el trabajo. Es necesario que la cooperativa identifique qué barreras están impidiendo que estas necesidades se satisfagan completamente y busque maneras de mejorar el entorno laboral. Esto podría implicar ajustes en la comunicación, ofrecer más recursos o crear más oportunidades de desarrollo profesional, por otro lado, el 58% de los empleados dijo que sus necesidades se satisfacen casi siempre o siempre. Esto es positivo ya que muestra que la mayoría de los colaboradores se siente bien atendida en cuanto a sus necesidades básicas, como la seguridad, el bienestar social y la autorrealización. Cuando los empleados sienten que sus necesidades están siendo cubiertas, están más comprometidos con la misión de la cooperativa y se sienten motivados para contribuir a sus objetivos.

En la jerarquía de necesidades de Maslow, es fundamental satisfacer las necesidades básicas para alcanzar niveles superiores de motivación, como el deseo de autorrealización. Por lo tanto, prestar más atención a las necesidades insatisfechas, especialmente para el 42% de los colaboradores que experimentan algún grado de insatisfacción, puede ayudar a aumentar el compromiso y la productividad en general.

Gráfico 15:*Factores motivacionales*

Nota: La presente ilustración refleja el porcentaje de encuestados en relación con los factores motivacionales. Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C., 2024

Interpretación: En la siguiente ilustración, se observa que el 6% de los colaboradores considera que los factores motivacionales están presentes nunca o casi nunca. Esta cifra, aunque pequeña, indica que existe un grupo de empleados que podría estar experimentando una falta de estímulo y reconocimiento en su trabajo, lo que puede tener repercusiones en su desempeño y satisfacción laboral. Es crucial que la cooperativa tome en cuenta las opiniones de este pequeño porcentaje, ya que la ausencia de factores motivacionales puede llevar a una disminución en la productividad y a un aumento en la rotación de personal, el 25% de los colaboradores siente que estos factores motivacionales están presentes solo algunas veces. Esto sugiere que, aunque algunos empleados experimentan motivación en ciertas ocasiones, no es algo constante en su día a día. La falta de una motivación continua puede deberse a varios factores, como la falta de reconocimiento por el esfuerzo, oportunidades limitadas para el crecimiento profesional o una comunicación ineficaz sobre expectativas y logros. Abordar las necesidades de este grupo puede ser clave para mejorar su experiencia laboral y crear un ambiente más motivador.

Por otro lado, es alentador ver que el 69% de los colaboradores percibe que los factores que impulsan la motivación están presentes casi siempre o siempre. Esto indica que una gran parte

del personal siente que hay elementos positivos en su entorno laboral que contribuyen a su motivación. Estos factores pueden incluir un ambiente de trabajo positivo, reconocimiento por los logros, oportunidades de desarrollo profesional y un liderazgo efectivo que inspire y guíe a los empleados.

Gráfico 16:

Tipos de motivación



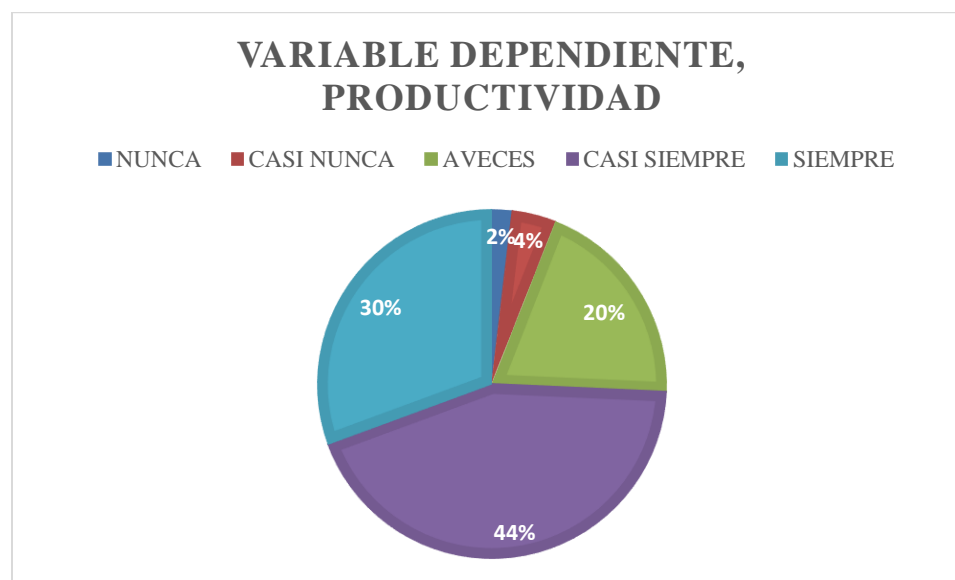
Nota: La ilustración refleja el porcentaje de encuestados en relación con los tipos de motivación, Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C., 2024

Interpretación: En la encuesta realizada a los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito Kisapincha, se reveló que el 9% de los encuestados siente que los tipos de motivación nunca o casi nunca están presentes. Este porcentaje, aunque relativamente bajo, sugiere que hay un grupo de empleados que podría estar enfrentando una falta de estímulo en su entorno laboral. La ausencia de motivación puede afectar negativamente su compromiso, satisfacción y rendimiento, lo que, a su vez, puede tener repercusiones en la productividad general de la cooperativa. Es fundamental que la organización preste atención a estas percepciones y explore las causas subyacentes de esta desmotivación, para implementar acciones que aborden estas preocupaciones y fomenten un ambiente laboral más positivo, el 22% de los colaboradores siente que los factores de motivación se satisfacen solo a veces. Esto sugiere que, aunque algunos empleados experimentan momentos de motivación, no es algo que ocurra de manera constante.

Las razones detrás de esta percepción pueden variar desde la falta de reconocimiento por el esfuerzo hasta oportunidades limitadas para el desarrollo profesional o una comunicación interna que podría no ser lo suficientemente clara. Este grupo presenta una oportunidad importante para que la cooperativa implemente estrategias específicas que impulsen la motivación.

Gráfico 17

Variable dependiente, productividad



Nota: La presente ilustración refleja el porcentaje de encuestados en relación con la variable dependiente productividad. Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C., 2024

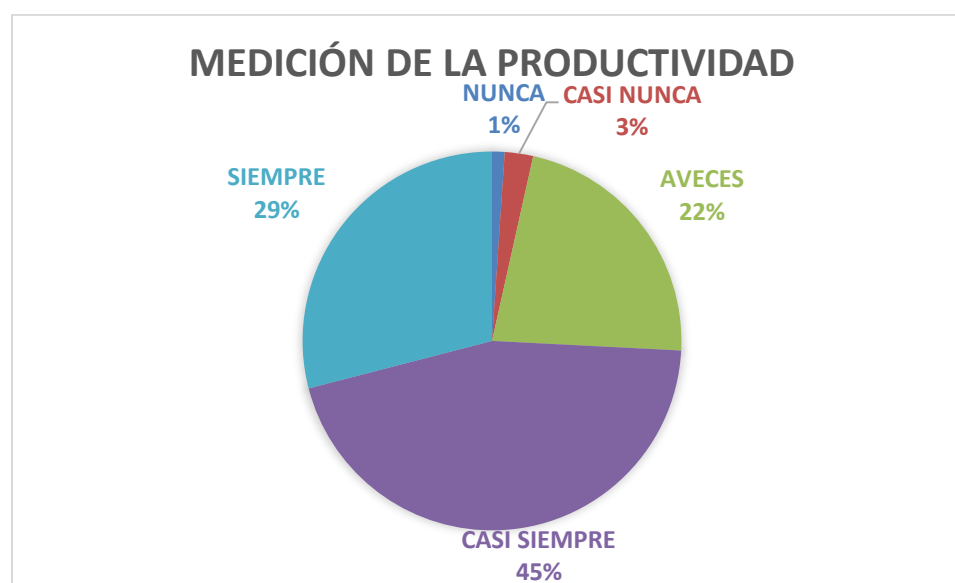
Interpretación: La encuesta realizada proporcionó información relevante sobre la segunda variable dependiente, la productividad. Los resultados muestran que el 74% de los colaboradores perciben que la productividad siempre o casi siempre depende de ciertos factores. Este es un resultado positivo, ya que indica que la mayoría del personal cuenta regularmente con los recursos, herramientas y condiciones necesarias para ser productivos. La percepción de que la productividad está respaldada por factores específicos sugiere que la cooperativa ha hecho un esfuerzo significativo para crear un entorno que favorezca el rendimiento. Estos factores pueden incluir la disponibilidad de tecnología adecuada, un ambiente de trabajo colaborativo y el acceso a la formación necesaria para el desarrollo profesional, el 20% de los encuestados siente que la productividad depende de ciertos factores solo ocasionalmente. Aunque este porcentaje es menor, sigue siendo relevante y sugiere que algunos colaboradores experimentan la influencia de estos

factores de manera intermitente. Esto indica que en algunos momentos los recursos o el ambiente de trabajo no son los mejores, afectando su capacidad para ser productivos de manera constante. Identificar y abordar las causas detrás de esta percepción puede ser crucial para mejorar la situación. La cooperativa podría considerar ofrecer apoyo adicional a este grupo, ya sea a través de capacitación, mejoras en la infraestructura o facilitando un mejor acceso a las herramientas necesarias para hacer su trabajo de manera más eficiente.

Finalmente, el 6% que opina que la productividad nunca o casi nunca depende de ciertos factores, aunque es una minoría, merece atención. Este grupo puede estar experimentando problemas como falta de recursos, un ambiente de trabajo negativo o desmotivación personal. Abordar sus preocupaciones es fundamental, ya que su insatisfacción podría afectar el ambiente laboral general y la moral del equipo en su conjunto.

Gráfico 18:

Medición de la productividad



Nota: La presente ilustración refleja el porcentaje de encuestados en relación con la medición de la productividad. Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C., 2024

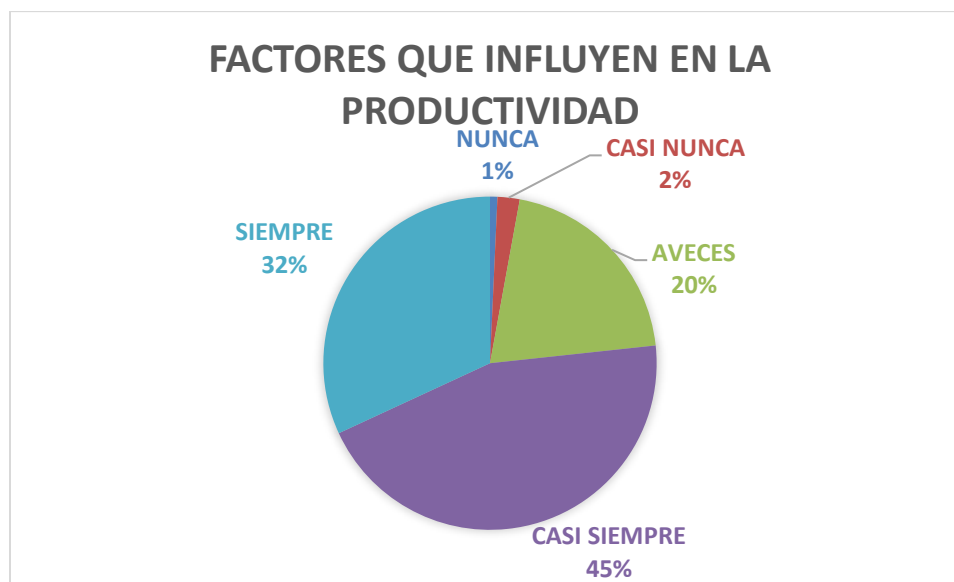
Interpretación: La segunda variable, productividad, la encuesta incluyó preguntas sobre cómo la eficiencia y eficacia influyen en el trabajo diario. Los resultados muestran que el 74% de los encuestados siente que, siempre o casi siempre, tiene acceso a los recursos, herramientas, objetivos claros y comprende los resultados de su trabajo. Este alto porcentaje sugiere que la

cooperativa ha hecho un buen trabajo al proporcionar lo necesario para que sus empleados sean productivos. La claridad en los objetivos y la disponibilidad de las herramientas adecuadas son fundamentales para que los colaboradores trabajen de manera eficiente, manteniendo así su motivación y compromiso.

Sin embargo, el 4% de los encuestados que mencionan que estos elementos nunca o casi nunca están disponibles. Aunque esta cifra es pequeña, puede tener un impacto significativo. La falta de recursos y herramientas puede llevar a la frustración y a una caída en la motivación, afectando la productividad general. Es esencial que la cooperativa investigue las razones detrás de esta percepción y busque soluciones para garantizar que todos los empleados cuenten con lo necesario para hacer bien su trabajo, asimismo, el 22% de los encuestados siente que estos aspectos solo están disponibles a veces, lo que sugiere que hay inconsistencias en la disponibilidad de los recursos clave para la productividad. Esta irregularidad puede generar incertidumbre y dificultar la planificación y ejecución de tareas. Identificar cuándo y por qué ocurre esta falta de consistencia permitirá a la cooperativa hacer ajustes y mejorar sus procesos y recursos.

Gráfico 19:

Factores que influyen en la productividad

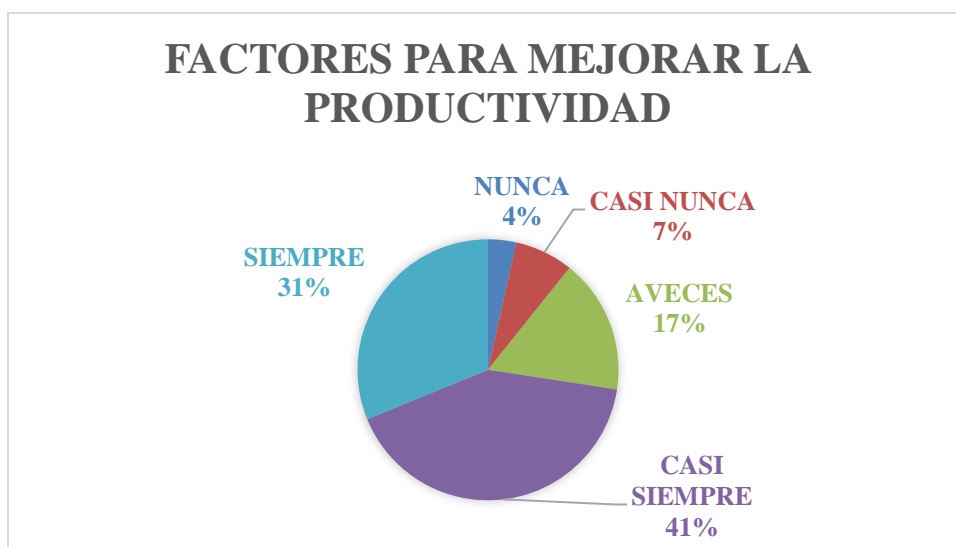


Nota: La presente ilustración refleja el porcentaje de encuestados en relación con los factores que influyen en la productividad. Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C., 2024

Los resultados muestran que el 77% de los colaboradores siente que, siempre o casi siempre, tiene acceso a los factores que influyen positivamente en su productividad. Esto es un indicio muy alentador de que la cooperativa ha logrado crear un ambiente de trabajo que facilita el rendimiento óptimo. Estos factores incluyen recursos adecuados, herramientas tecnológicas, un ambiente colaborativo y el apoyo de la dirección, todos esenciales para que los empleados puedan desempeñarse bien, sin embargo, un 20% de los encuestados percibe que estos factores están disponibles solo de manera ocasional. Esto sugiere que existe un grupo considerable de colaboradores que experimenta fluctuaciones en el acceso a los recursos que podrían mejorar su productividad. Esta inconsistencia puede llevar a frustración y desmotivación, afectando negativamente el compromiso y la eficacia de estos empleados. Es crucial que la cooperativa explore las razones detrás de esta percepción y trabaje para mejorar la accesibilidad y la consistencia de los recursos disponibles.

Gráfico 20:

Factores para mejorar la productividad



Nota: La presente ilustración refleja el porcentaje de encuestados en relación con los factores para mejorar la productividad. Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C., 2024

Interpretación: A través de la recolección de datos en la cooperativa Financredit, se obtuvieron los siguientes resultados: el 77% de los colaboradores, es decir, la mayoría, percibe que casi siempre o siempre tiene acceso a los factores internos y blandos que influyen positivamente en la productividad, es por ello que el 20% de los encuestados siente que estos factores están presentes solo de manera ocasional. Esta cifra, aunque menor que la de aquellos que se sienten respaldados, es significativa y sugiere que existe un grupo de colaboradores que experimenta fluctuaciones en su acceso a los recursos y condiciones necesarias para ser productivos. Las razones detrás de esta percepción podrían ser diversas, incluyendo la falta de comunicación sobre las herramientas disponibles, la variabilidad en el apoyo que reciben de sus supervisores, o incluso la percepción de que ciertos recursos son más accesibles para algunos equipos que para otros. Es importante que la cooperativa explore estas dinámicas para asegurar que todos los empleados tengan acceso equitativo a los recursos que necesitan para desempeñarse de manera efectiva.

Además, el 3% de los colaboradores indica que casi nunca o nunca tiene acceso a los factores que impactan positivamente en su productividad. Aunque este porcentaje es bajo, no debe ser subestimado, ya que estos colaboradores pueden estar enfrentando desafíos significativos que afectan no solo su desempeño, sino también su satisfacción y compromiso con la cooperativa. Abordar las necesidades de este pequeño grupo es crucial; una intervención temprana puede prevenir que su insatisfacción se extienda o que su rendimiento se vea comprometido.

8.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS CORRELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD FINANREDIT-KISAPINCHA

8.3.1. Matriz Factorial de correlación entre Motivación y Productividad

Tabla7:

Correlación de ítems de la motivación y productividad

<u>ítems</u>	<u>motivacion</u>	<u>%</u>	<u>ítems</u>	<u>productividad</u>	<u>%</u>	<u>correlacion</u>
1	527	8,27%	12	617	9,11%	,854
2	578	9,07%	13	620	9,15%	,932
3	582	9,13%	14	605	8,93%	,962
4	577	9,06%	15	613	9,05%	,941
5	623	9,78%	16	607	8,96%	,026
6	579	9,09%	17	613	9,05%	,945
7	583	9,15%	18	642	9,48%	,908
8	590	9,26%	19	633	9,34%	,932
9	542	8,51%	20	606	8,95%	,894
10	567	8,90%	21	601	8,87%	,943
11	624	9,79%	22	617	9,11%	,011
total	6372	100,00%	total	6774	100,00%	

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

Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C., 2024

La correlación entre motivación y productividad no es meramente accidental, ya que existen suficientes evidencias estadísticas que demuestran su relación. Esto sugiere que, a medida que varía la motivación, también lo hace la productividad de manera estadísticamente significativa. En otras palabras, un colaborador motivado tiende a desempeñar su labor de manera más eficiente para la organización, mientras que un colaborador desmotivado muestra un rendimiento inferior y, por lo tanto, un trabajo menos eficaz.

8.3.2. Matriz Factorial de la Correlación de la Motivación y la Productividad

Tabla8:

Matriz estructural de la motivación y la productividad

		MATRIZ ESTRUCTURAL											
		INCIDENCIA (PRODUCTIVIDAD)											
DEPENDENCIA (MOTIVACION)	items	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	9	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1
	10	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
	11	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5

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

Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C., 2024

La presente matriz muestra la relación entre diversos aspectos de la motivación y la productividad. La mayoría de los ítems exhiben una correlación moderada, aunque algunos presentan correlaciones altas o bajas. Este análisis es útil para identificar áreas específicas en las que se podría mejorar la motivación, lo que a su vez podría tener un impacto significativo en la productividad y viceversa.

8.3.3. Grado de satisfacción Financredit - Kisapincha

Gráfico 21:

Grado de satisfacción de la motivación y productividad



Nota: El siguiente gráfico demuestra de forma porcentual el grado de satisfacción de la motivación y productividad. Elaborado por: Castro, X., Tuapanta, C., 2024

Interpretación: El coeficiente de correlación de Pearson calculado es aproximadamente 0.01, lo que sugiere una correlación moderada y positiva entre la satisfacción y la productividad en ambas instituciones analizadas, Financredit y Kisapincha. Este coeficiente indica que, a medida que aumenta la satisfacción de los empleados, también tiende a incrementarse la productividad. Esta relación positiva sugiere que empleados más satisfechos suelen ser más productivos, lo cual contribuye de manera eficaz al funcionamiento y éxito de las instituciones financieras. En otras palabras, fomentar la satisfacción laboral no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también optimiza el rendimiento y la eficiencia de la organización.

9. PROPUESTA

Para las organizaciones las estrategias motivacionales son herramientas que se deben utilizar con la finalidad de fomentar un ambiente de trabajo mucho más productivo, las estrategias se diseñan para que los colaboradores logren alcanzar su máximo potencial, aumentando el compromiso con la organización. Al momento que la organización implementa tácticas, como el reconocimiento de logros, la creación de oportunidades de desarrollo profesional y la promoción de un ambiente de trabajo positivo, dichas organizaciones lograrán el estímulo de la motivación intrínseca como extrínseca y así fortalecerá la conexión de objetivos individuales como organizacionales.

Para Mendecilla, L. (2021) en su investigación menciona que “Las estrategias gerenciales pueden ser consideradas como el planteamiento de una propuesta de manera entusiasta, mostrando a través de diversos medios el pleno convencimiento” De tal manera que una estrategia que tenga una buena formulación, pero a su vez este mal comunicada, puede fallar mientras que una estrategia bien comunicada tiene más probabilidades de ser aceptada y ejecutada con éxito dentro de una organización.

Westreicher, G. (2024) señala que “La estrategia es un plan mediante el cual se busca lograr una meta. Esto puede ser aplicado en cualquier ámbito de la vida, como por ejemplo el militar o el empresarial”.

Proponer estrategias con el afán de mejora en la motivación laboral y por ende su productividad en los colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha, que a su vez tiene un objetivo el cual es beneficiar a los colaboradores y clientes que pertenecen a estas cooperativas ubicadas en los distintos puntos estratégicos de Ecuador. Los responsables de esta iniciativa son Castro, X., Tuapanta, C., 2024

9.2.1. Beneficiarios

La propuesta de estrategias tiene la finalidad de beneficiar a los colaboradores de las cooperativas que a su vez aumentara la productividad generando así un beneficio para la organización.

9.2.2. Antecedentes de la propuesta

En la actualidad, las cooperativas enfrentan retos en cuanto a la motivación de sus miembros.

Las encuestas internas y las evaluaciones de desempeño han revelado una tendencia a la baja en la participación y en el compromiso con los objetivos organizacionales. Esto se ha traducido en una reducción de la productividad, lo que afecta tanto a la competitividad de la cooperativa como a la satisfacción de los socios.

La falta de incentivos claros, una mala comunicación interna y la sensación de que los esfuerzos individuales no son reconocidos son algunas de las razones que han causado una baja motivación. Estas circunstancias han reducido la proactividad en el trabajo, y muchos empleados creen que sus contribuciones son insignificantes, se sugiere llevar a cabo un examen minucioso de las expectativas y percepciones de las entidades financieras con respecto a las cooperativas con el fin de solucionar estos problemas. Es esencial comprender cómo estas importantes organizaciones nos ven y qué esperan de nuestra gestión y desempeño financiero. Identificar las áreas en las que las entidades financieras ven oportunidades o riesgos nos permitirá cambiar nuestras estrategias y alinear nuestras prácticas con sus expectativas, este método no solo mejorará nuestras conexiones con estas organizaciones, sino que también aumentará nuestra capacidad para obtener financiamiento en condiciones más ventajosas. Al comprender mejor sus necesidades y preocupaciones, podremos optimizar nuestras estrategias y ofrecer una mejor respuesta a sus expectativas, lo que beneficiará tanto a la cooperativa como a nuestras relaciones financieras.

La propuesta busca, por tanto, no solo mejorar la competitividad y solvencia, sino también consolidar una imagen sólida y confiable ante las entidades financieras, lo que es crucial para el crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo de las cooperativas Financredit - Kisapincha.

9.2.3. Justificación de la propuesta

Las cooperativas de ahorro y crédito, a diferencia de las instituciones financieras tradicionales, dependen de la participación y compromiso de sus miembros. Si la motivación es baja, esto puede resultar en una disminución en la calidad del servicio, menos innovación en productos financieros y una menor capacidad para adaptarse a las necesidades de los socios.

Este proyecto es importante e interesante porque al aumentar la motivación y la productividad de los miembros de la cooperativa, se fomenta el crecimiento y el éxito colectivo de la organización. Una cooperativa más eficiente puede brindar tasas de interés más altas, productos financieros más competitivos y servicios más personalizados, lo que aumenta la lealtad de los

socios y mejora su percepción del valor que obtienen.

Además, en un entorno financiero cada vez más competitivo, donde las cooperativas deben competir con bancos y otras instituciones financieras, contar con un equipo motivado y productivo es una ventaja estratégica. Esta propuesta busca implementar medidas que refuercen el compromiso de los empleados y socios, asegurando que la cooperativa no solo cumpla con sus objetivos actuales, sino que esté bien posicionada para enfrentar los desafíos futuros.

9.2.4. Objetivo de la propuesta

Implementar estrategias para mejorar la motivación y productividad de los empleados y socios de las cooperativas de ahorro y crédito Financredit - Kisapincha, a través del análisis de expectativas y percepciones de las entidades financieras, la optimización de sistemas de incentivos, el fortalecimiento de la comunicación interna y la creación de mecanismos de reconocimiento.

9.2.5. Propuesta de estrategias basado en “mejora continua de motivación-productividad” Financredit – Kisapincha.

Tabla9

Cuadro de estrategias para mejorar la motivación y productividad en las cooperativas

	DIMENSIÓN	ESTRATEGIAS	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	TIEMPO ESTIMADO	PRESUPUESTO
1	Motivación y productividad	Reconocer y recompensar el buen desempeño	Diseñar e implementar un sistema de reconocimiento (Bonos, premios, elogios públicos). Asegurarse de las recompensas que se alineen con las preferencias de los clientes	Motivar a los colaboradores y reforzar los comportamientos deseados	Gerente General y jefe de Recursos Humanos	5 meses	\$ 8.000
2	Motivación y productividad	Fomentar la autonomía y participación	Delegar más responsabilidades e involucrar al equipo en la toma de decisiones y resolución de problemas	Incrementar el sentido de compromiso y pertenecía de los colaboradores	Gerente General	4 meses	\$ 1.000
3	Motivación y productividad	Mejorar la comunicación y el ambiente laboral	Reuniones periódicas de retroalimentación y coordinación	Fomentar un ambiente positivo, colaborativo y de confianza	Jefe de recursos humanos	6 meses	\$ 3.000
4	Motivación y productividad	Alinear el trabajo con los valores y la misión	Reforzar constantemente la misión y visión de la cooperativa, hacer que comprendan como los colaboradores contribuyen a la consecución de los objetivos.	Generar un mayor compromiso de los colaboradores	Gerente General	3 meses	\$ 1.500

5	Motivación y productividad	Proporcionar herramientas y recursos adecuados	Invertir en tecnología, equipos y software que faciliten el trabajo a los colaboradores, asegurarse que los colaboradores tengan lo necesario para el cumplimiento de sus funciones.	Generar nuevas habilidades en los colaboradores	Gerente de tecnología	6 meses	\$ 10.000
6	Motivación y productividad	Implementar programas de bienestar y salud	Ofrecer beneficios como seguro médico, planes de ejercicio y asesoramiento psicológico.	Mejorar la calidad de vida y el bienestar de los colaboradores	Jefe de recursos humanos	9 meses	\$ 7.000
7	Motivación y productividad	Ofrecer oportunidades de liderazgo y crecimiento	Identificar y capacitar a colaboradores con potencial de liderazgo, creando planes de sucesión	Retener y desarrollar el talento clave donde se brinda a los colaboradores el crecimiento profesional	Gerente General y jefe de Recursos Humanos	8 meses	\$ 4.000
8	Motivación y productividad	Implementar programas de rotación de puestos	Diseñar un plan de rotación de funciones, capacitación y acompañamiento durante los cambios.	Desarrollar habilidades polivalentes, aumentar la flexibilidad y evitar el estancamiento	Jefe de recursos humanos	6 meses	\$ 2.500
9	Motivación y productividad	Fomentar el bienestar y compañerismo de la organización	Organizar actividades de bienestar (Deportivas de relajación)	Promover el equilibrio entre la vida laboral y persona, reducir el estrés y mejorar el compañerismo	Jefe de recursos humanos	6 meses	\$ 5.000

10	Motivación y productivid	Impulsar la innovación y el espíritu emprendedor	Crear un espacio de ideas donde los colaboradores proponen mejoras e iniciativas donde se reconoce y recompensa los proyectos más innovadores	Aprovechar el talento y la creatividad de los colaboradores, fomentando una cultura innovadora	Jefe de recursos humanos	4 meses	\$	300	
							Total	\$	42.300

Nota: En el presente cuadro se puede evidenciar las estrategias planteadas para mejorar los puntos más débiles de las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha. Elaborado por: *Castro, X., Tuapanta, C., 2024*

9.3. Sustentación de Estrategias

✓ Estrategia 1: Reconocer y recompensar el buen desempeño

Explicación de la estrategia:

El reconocimiento es una de las herramientas más importantes para que los colaboradores se sientan motivados, por tal motivo que al implementar un sistema basado en recompensas que incluye bonos, premios y elogios públicos, Obteniendo comportamientos deseados y un ambiente de trabajo positivo. siendo de tal manera una estrategia clave para las metas individuales y contribuyendo a los objetivos de la organización, asegurando que los colaboradores se sientan valorados y motivados.

Justificación del presupuesto:

El presupuesto de \$8,000 está determinado para diseñar e implementar un sistema robusto de recompensas que tenga un impacto tangible en la motivación y el desempeño de los colaboradores. El costo se justifica considerando el retorno esperado en términos de productividad.

Resultados esperados:

Se espera un incremento positivo en la productividad individual y colectiva, una disminución en la rotación de personal, y una mejora en la satisfacción laboral.

Cronograma y seguimiento:

El sistema de reconocimiento será diseñado e implementado en los primeros cinco meses. El seguimiento se realizará mediante encuestas de satisfacción y métricas de desempeño trimestrales

✓ Estrategia 2: Fomentar la autonomía y participación

Explicación de la estrategia:

Delegar responsabilidades y permitir que los colaboradores participen en la toma de decisiones,

promoviendo la autonomía, obteniendo un mayor sentido de pertenencia y compromiso. Esta estrategia también busca incentivar la innovación y el desarrollo de habilidades de liderazgo en los colaboradores.

Justificación del presupuesto:

El presupuesto de \$1,000 será destinado para capacitar a los líderes en técnicas de delegación efectiva ya generar espacios para la participación de todos los colaboradores para la resolución de los problemas.

Resultados esperados:

Obtener un mayor compromiso de los colaboradores, mejores soluciones a problemas organizacionales y un aumento en la productividad.

Cronograma y seguimiento:

Esta estrategia se implementará en cuatro meses y se evaluará a través de encuestas de participación y revisiones de desempeño semestrales.

✓ **Estrategia 3: Mejorar la comunicación y el ambiente laboral**

Explicación de la estrategia:

La comunicación clara y efectiva es de suma importancia para el éxito de las organizaciones ya que, al realizar reuniones periódicas de retroalimentación y capacitación, se puede fomentar un ambiente colaborativo donde los empleados se sienten escuchados y valorados.

Justificación del presupuesto:

El presupuesto de \$3,000 permitirá a los jefes de las organizaciones realizar talleres de comunicación efectiva y sesiones de retroalimentación, contribuyendo a un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Resultados esperados:

Obtener un aumento en la satisfacción laboral, que mejore la eficiencia de la comunicación interna y una disminución de conflictos.

Cronograma y seguimiento:

Esta estrategia es plasmada para seis meses, con evaluaciones continuas a través de encuestas de clima laboral y revisiones de comunicación interna.

✓ Estrategia 4: Alinear el trabajo con los valores y la misión

Explicación de la estrategia:

Reforzar constantemente la misión y visión de la organización asegurarse que los colaboradores comprendan y se alineen con los objetivos organizacionales, lo cual es crucial para la coherencia y efectividad en el trabajo en equipo.

Justificación del presupuesto:

El presupuesto de \$1,500 cubre la capacitación y materiales para poder reforzar la visión y misión de la empresa, de tal manera que se logra asegurar un trabajo alineado y consistente.

Resultados esperados:

Mayor alineación con los esfuerzos del equipo, alineación de los empleados con los objetivos de la organización y mejora en la eficiencia operativa.

Cronograma y seguimiento:

Esta estrategia tiene un tiempo de tres meses, con un seguimiento continuo a través de encuestas de alineación y revisiones de desempeño.

✓ Estrategia 5: Proporcionar recursos adecuados

Explicación de la estrategia:

Invertir en herramientas, equipos y tecnología adecuada es fundamental para permitir que los empleados realicen su trabajo de manera efectiva. Esto no solo mejora la productividad, sino

que también reduce el estrés laboral y aumenta la satisfacción de los empleados.

Justificación del presupuesto:

El presupuesto de \$10,000 se destina a la adquisición y actualización de tecnología, equipos y herramientas que mejorarán la eficiencia operativa.

Resultados esperados:

Obtener un aumento en la eficiencia y productividad, reducción de errores y la mejora en la calidad del trabajo.

Cronograma y seguimiento:

Esta inversión se implementará en seis meses, con revisiones anuales del rendimiento y la eficacia de los recursos adquiridos.

✓ **Estrategia 6: Implementar programas de bienestar y salud**

Explicación de la estrategia:

Promover el bienestar físico y mental de los empleados es fundamental para mantener un ambiente de trabajo saludable. Los programas de bienestar y salud pueden reducir el ausentismo, mejorar la moral y aumentar la productividad.

Justificación del presupuesto:

El presupuesto de \$7,000 financiará programas de bienestar, como talleres de manejo del estrés, asesoramiento psicológico y actividades físicas, mejorando la salud general de los empleados.

Resultados esperados:

Reducción del ausentismo, mejora en la salud mental y física de los empleados, y aumento en la productividad.

Cronograma y seguimiento:

Estos programas se implementarán en cuatro meses, con evaluaciones de bienestar trimestrales para medir su impacto.

✓ **Estrategia 7: Ofrecer oportunidades de liderazgo y crecimiento**

Explicación de la estrategia:

Identificar y capacitar a empleados con potencial de liderazgo asegurando una sucesión adecuada y el desarrollo continuo de talento dentro de la organización. Esto ayuda a retener a empleados clave y a desarrollar sus habilidades para futuros roles de liderazgo.

Justificación del presupuesto:

Un presupuesto de \$4,000 se destina a desarrollar programas de capacitación en liderazgo y desarrollo profesional, que son inversiones críticas para el futuro de la organización.

Resultados esperados:

Desarrollar el liderazgo interno, retención de empleados talentosos y mejor toma de decisiones a nivel organizacional.

Cronograma y seguimiento:

Esta estrategia se implementará en un plazo de seis meses, con evaluaciones anuales de los programas de liderazgo para medir su éxito.

✓ **Estrategia 8: Desarrollar un programa de formación continua**

Explicación de la estrategia:

Esta estrategia es esencial para mantener a los colaboradores actualizados con las últimas tendencias, tecnologías y habilidades relevantes para su trabajo. Este programa debe incluir capacitaciones regulares, acceso a cursos en línea, y la posibilidad de asistir a conferencias y talleres.

Justificación del presupuesto:

El presupuesto de \$6,000 está destinado a cubrir los costos de cursos, talleres y conferencias, además de la suscripción a plataformas de aprendizaje en línea, lo cual es una inversión clave para mantener la competitividad y mejorar el desempeño organizacional.

Resultados esperados:

Promover el incremento en las competencias técnicas y blandas de los empleados, además de obtener una mayor capacidad de innovación, y mejor adaptación a cambios en el mercado.

Cronograma y seguimiento:

Este programa se implementará durante todo el año, con evaluaciones semestrales para medir el impacto en las habilidades y competencias de los empleados.

✓ Estrategia 9: Fomentar la colaboración interdepartamental**Explicación de la estrategia:**

La colaboración entre departamentos promueve la innovación, esta estrategia puede incluir la creación de equipos de trabajo multidisciplinarios, la realización de reuniones regulares entre departamentos y la implementación de plataformas para la colaboración en línea.

Justificación del presupuesto:

El presupuesto de \$3,500 se destina a organizar talleres de colaboración, adquirir herramientas de colaboración en línea, y fomentar el trabajo en equipo entre diferentes departamentos, lo cual es fundamental para mejorar la eficiencia y la innovación.

Resultados esperados:

Mejora en la comunicación entre departamentos, mayor eficiencia operativa, y un aumento en la cantidad y calidad de las soluciones innovadoras.

Cronograma y seguimiento:

Se implementará en los primeros cuatro meses, con seguimiento continuo a través de la revisión de proyectos colaborativos y encuestas de satisfacción entre departamentos.

✓ **Estrategia 10: Implementar una cultura de mejora continua**

Explicación de la estrategia:

La mejora continua implica revisar y optimizar constantemente los procesos, políticas y prácticas de la organización. Esto puede incluir la implementación de metodologías que se centren en la reducción de desperdicios, la mejora de la calidad y el aumento de la eficiencia.

Justificación del presupuesto:

El presupuesto de \$5,500 se destina a la formación en metodologías de mejora continua, la implementación de nuevas herramientas y la creación de un equipo de mejora continua encargado de liderar estos esfuerzos.

Resultados esperados:

Mejora en la eficiencia operativa, reducción de costos, y aumento en la calidad de los productos y servicios ofrecidos por la organización.

10. CONCLUSIONES

- En consecuencia, se ha fundamentado teóricamente la relación entre la motivación laboral y la productividad en las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha, pues la revisión de la literatura y el análisis de datos que se obtuvieron mediante las encuestas se corroborar que la motivación laboral es un factor determinante que impacta en la productividad, las teorías de los diferentes autores demuestran que se pueden aplicar en el contexto de estas cooperativas, proporcionando un marco solido en referencia para el entendimiento de los aspectos influyentes en la motivación de los empleados.
- Por lo tanto, en la presente investigación se logró establecer la relación entre la motivación laboral y la productividad en las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha, relación que se obtuvo mediante encuestas y análisis de datos donde se logra evidenciar que existe una correlación positiva y moderada entre las variables, esto quiere decir que a medida que aumenta la motivación laboral de los empleados, también incrementa su productividad; esto propone que las cooperativas que desean mejorar su desempeño y eficiencia deben invertir en estrategias en pro de la mejora.
- El diseño de estrategias efectivas para mejorar la motivación laboral y aumentar la productividad en las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha ha demostrado ser fundamental para el éxito organizacional, a través de un análisis detallado y la implementación de diversas iniciativas, se ha logrado identificar y aplicar métodos que fortalecen el compromiso y la satisfacción de los empleados, entre estas estrategias se incluyen programas de reconocimiento y recompensas, oportunidades de desarrollo profesional, ambientes de trabajo positivos y comunicación abierta y efectiva.

11. RECOMENDACIONES

- Para establecer de manera efectiva la relación entre la motivación laboral y la productividad en las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha, se recomienda llevar a cabo un análisis exhaustivo de los factores motivacionales que influyen en el desempeño de los colaboradores, este análisis puede realizarse mediante encuestas, entrevistas y grupos focales que permitan recopilar información cualitativa y cuantitativa sobre las percepciones y necesidades de los empleados, se aconseja implementar indicadores de desempeño que vinculen directamente la motivación laboral con la productividad, dónde se puede incluir el establecimiento de metas claras, la recopilación de estos datos permitirá a las cooperativas identificar patrones y tendencias que reflejan cómo la motivación impacta en la productividad.
- Para maximizar la relación positiva entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores en las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha se recomienda, ofrecer oportunidades de formación continua y desarrollo profesional que permitan a los colaboradores adquirir nuevas habilidades y avanzar en sus carreras dónde los programas de capacitación y talleres especializados deben ser accesibles y alinearse con los objetivos profesionales de los empleados; respecto a los análisis estadísticos encontrados en la presente investigación sobre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito Financredit y Kisapincha, se logra evidenciar una correlación positiva y significativa entre ambas variables con un coeficiente de correlación de 0.721.
- Se recomienda diseñar e implementar estrategias de motivación basadas en la evidencia que identifiquen y promuevan los factores que tienen un impacto positivo en la productividad, las estrategias deben fundamentarse en un análisis detallado de las necesidades y preferencias de los colaboradores, asegurando que se alineen con la cultura organizacional y los objetivos de la cooperativa, se debe tener en cuenta que para impulsar la motivación pueden incluir incentivos económicos, como bonificaciones y recompensas por desempeño, que no solo reconozcan los logros individuales, sino que también fomenten la competencia sana entre los equipos, así también el reconocimiento público de los logros ya sea a través de celebraciones en reuniones, publicaciones internas o tablonas de

anuncios, puede elevar la moral del personal y crear un sentido de pertenencia y aprecio dentro de la cooperativa, el invertir en el crecimiento personal y profesional de los empleados, la cooperativa no solo aumenta su satisfacción laboral, sino que también mejora la retención de talento, lo cual es fundamental para mantener una fuerza laboral comprometida y productiva.

12. BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, J. L. (2014). El Método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*. Obtenido de <http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9%283%29195-204.pdf>
- Agudelo, C. A. (2020). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/>
- Almeida, C. (2019). Propuesta de implementar un sistema de evaluación del desempeño 360° para el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Alianza del Valle Ltda. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/9ee85e88-d5e5-4745-8b9d-a51c8943cd3a/content>
- Anguita, J. C., Labrador, J. R., Campos, J. D., Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención primaria*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Ayuso, A. R. (2024). *Eficacia y eficiencia*. Obtenido de <https://cdi.mecon.gob.ar/bases/docelec/tb1582.pdf>
- Bollati, V. A., Gaona, G., & Lima, P. B. (2022). Análisis de los Factores que Influyen en la Productividad. *Revista Tecnología y Ciencia*. Obtenido de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/201344/CONICET_Digital_Nro.15cd1e3e-bead-48fd-95b5-8a267b8fef80_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Caiza Salazar, R. A., & León Llori, V. L. (2023). Plan de incentivos laborales con énfasis en la

- motivación para los colaboradores de la empresa kc- r@s. *Tesis*. Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/5570/1/T-OO1100.pdf>
- Calderon, K. (2014). Motivacion y productividad laboral. *Tesis*. Universidad Rafael Landiva, Quetzaltenango. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- Carro, R., & González Gómez, D. (2012). *Productividad y competitividad*. Alfa & Omega. Obtenido de https://nulan.mdpu.edu.ar/id/eprint/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Cepeda De La Cruz, J. V., & Pujota Farinango, D. N. (2021). Efecto de la motivación a trabajadores y su incidencia en la productividad. *Tesis*. Universidad Técnica del Norte, Cayambe, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11222>
- Cepeda de la Cruz, J. V., & Pujota Farinango, D. N. (2023). Efecto de la motivación a trabajadores y su incidencia en la productividad. *Tesis*. Universidad Técnica del Norte, Ibarra. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11222/2/02%20ICO%20762%20TRA%20BAJO%20GRADO.pdf>
- Chang Yui, A. L. (2020). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. *Tesis*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/323345015.pdf>
- Gamboa Salinas, J. M., & Guayasamin Arroba, S. E. (2023). El teletrabajo y la incidencia en la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. *Tesis*.

- Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33796>
- García, G. Z. (2020). *¿Cómo influye la calidad en la productividad de las empresas?* Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-influye-la-calidad-en-productividad-de-las-z%C3%BA%C3%B1iga-garc%C3%ADa#:~:text=Mientras%20que%20la%20productividad%2C%20en,obtiene%20el%20m%C3%A1ximo%20de%20productos.>
- Gonzales. (2021). *Recursos empleados para mejorar la productividad.* Obtenido de https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- González Mata, E. A., López Cabrera, J., & Cabral Torres, R. (2023). *Relación entre productividad laboral y remuneraciones.* Serie Estudios y Perspectivas-Sede Subregional de la CEPAL en México, N° 197. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/02d1c442-9e6f-4f36-842c-85f47c2f38ce/content#:~:text=La%20relaci%C3%B3n%20entre%20salarios%20y,a%20los%20factores%20de%20producci%C3%B3n.>
- Gutiérrez Huaman, P., & Huaman Araujo, F. G. (2019). *Influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera uno Oechsle – Huancayo.* Tesis. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Obtenido de <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/2474>
- Lab, T. D. (2023). *Teoría de la autodeterminación.* Obtenido de The Decision Lab: <https://thedecisionlab.com/es/reference-guide/psychology/self-determination-theory>
- Lam Díaz, R. M., & Hernández Ramírez, P. (2023). Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud? *Revista Cubana de Hematología, Inmunología y*

- Hemoterapia*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892008000200009&lng=es&tlng=es
- Leon, A. (2020). *La motivación y productividad laboral*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/6294>
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Herzberg%20o,su%20ausencia%20s%C3%AD%20provoca%20insatisfacci%C3%B3n.
- McGrawHill. (2019). *Newsletter*. Obtenido de <https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>
- Mejía Cañas, C. A. (1998). Indicadores de efectividad y eficacia. *Planning Consultores Gerenciales*. Obtenido de http://www.planning.com.co/bd/valor_agregado/Octubre1998.pdf
- Mitjana, L. R. (04 de Julio de 2019). *Teoría de la expectativa de Vroom: qué es y qué dice sobre el trabajo*. Obtenido de Portal Psicología y Mente: <https://psicologiymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>
- Naranjo Pereira, M. L. (2020). Motivación: Perspectiva Teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- OIT. (2021). Obtenido de <https://www.randstad.es/contenidos360/desarrollo-personal/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/>
- Palomares Casado, T., Fernández Aguirre, K., Modroño Herrán, J. I., González Velasco, J., Sáez

- Crespo, F. J., Chica Páez, Y., & Bilbao Zulaica, P. (2007). Las tecnologías de la información y comunicación en la enseñanza universitaria: influencia sobre la motivación, el autoaprendizaje y la participación activa del alumno. *Revista de Psicodidáctica*. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2906/Jimenez%20Olortegui%20C%20Carmela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pesántes Aguilar, S., & Guapacaza Soliz, D. (2020). Analisis del comportanmiento organizacional del personal docente, administrativo y de servicios de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca. *Tesis*. Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1939/12/UPS-CT002338.pdf>
- Pisco, M. C. (2022). *Master Executive en Administración y Direccion de empresas*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Piscoye. (2021). *La motivacion laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9943/Piscoya%20Ordo%C3%B1ez%20Piero%20&%20Urpeque%20Marchena%20Arnold.pdf?sequence=6>
- Stefanski, R. (2020). *Productividad vs eficiencia: ¿cuál es la diferencia?* Obtenido de TrackingTime: <https://trackingtime.co/es/productividad/productividad-vs-eficiencia.html#:~:text=La%20productividad%20y%20la%20eficiencia%20est%C3%A1n%20estrechamente%20relacionadas%2C%20ya%20que,puede%20aumentar%20la%20productividad%20general.>
- Sum Mazariegos, M. I. (2023). Motivación y desempeño laboral. *Tesis*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Obtenido de <https://bit.ly/3ghWYCg>

- Tapia, & Cevallos. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos:: Anderson-darling, ryan-joiner, shapiro-wilk y kolmogórov-smirnov. *Societas*. Obtenido de [https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-de-motivacion/teoria-de-jerarquia-de-alderfer/](https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Flores-Tapia/publication/371337094_Pruebas_para_comprobar_la_normalidad_de_los_datos_en_procesos_productivos_Anderson-Darling_Ryan-Joiner_Shapiro-Wilk_y_Kolmogorov-Smirnov/links/647f577b2cad460a1bf9fda4/Pruebas-Teoría de Jerarquía de Alderfer. (2020). Wordpress. Obtenido de <a href=)
- Tomas. (2022). *Factores que influyen en la efectividad de la producción* . Obtenido de <https://www.telcel.com/empresas/tendencias/notas/factores-influyen-en-productividad>
- Vega, A. d., García-Saiz, D., & Zorrilla Pantaleón, M. (2021). Fomentando el trabajo autónomo mediante técnicas de gamificación. *Tesis*. Universidad de Alicante, Alicante. Obtenido de <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/125331>
- Zavaleta Azabache, J. L. (2017). Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017. *Tesis*. Universidad Cesar Vallejo, Chimbote. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12069/zavaleta_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zurita Altamirano, J., Llerena Barreno, E. A., Guerrero Velastegui, C. A., & Fierro Altamirano, S. (2023). Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional. *Revista científica dominio de las ciencias*. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3576/7853>

