

Mariuxi Isabel Tenezaca-Quizhpi; Mariory Prisila Orbe-Guacara

[DOI 10.35381/cm.v11i1.1592](https://doi.org/10.35381/cm.v11i1.1592)

Motivación y desempeño laboral en el sector cooperativo, Cañar, Ecuador

Motivation and labor performance in the cooperative, Cañar, Ecuador

Mariuxi Isabel Tenezaca-Quizhpi
mariuxi.tenezaca.59@est.ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Azuay
Ecuador
<https://orcid.org/0009-0005-1093-0978>

Mariory Prisila Orbe-Guacara
mporbeg@ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Azuay
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-4239-5675>

Recibido: 20 de febrero 2025
Revisado: 10 de marzo 2025
Aprobado: 15 de mayo 2025
Publicado: 01 de junio 2025

Mariuxi Isabel Tenezaca-Quizhpi; Mariory Prisila Orbe-Guacara

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el sector cooperativo en la ciudad de Cañar. La metodología de la investigación fue de tipo descriptiva, para la recolección de la información se utilizó la herramienta de un cuestionario, aplicado a una población de 50 empleados de las 8 entidades del sector cooperativo local. Los resultados de la investigación revelaron que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el sector cooperativo de la ciudad de Cañar, pues empleados motivados tienen un mayor rendimiento y desempeño en su lugar de trabajo. En conclusión, este estudio destacó la importancia de fomentar la motivación como un elemento clave para potenciar el desempeño laboral de los trabajadores y, por ende, el éxito y crecimiento de las cooperativas.

Descriptores: Motivación; rendimiento; correlación; cooperativa; empleado. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the relationship between motivation and job performance in the cooperative sector in the city of Cañar. The research methodology was descriptive, and information was collected using a questionnaire administered to a population of 50 employees from eight entities in the local cooperative sector. The results of the research revealed that there is a significant relationship between motivation and job performance in the cooperative sector in the city of Cañar, as motivated employees have higher performance and productivity in their workplace. In conclusion, this study highlighted the importance of fostering motivation as a key element in enhancing the job performance of workers and, therefore, the success and growth of cooperatives.

Descriptors: Motivation, performance, correlation, cooperative, employee (UNESCO Thesaurus).

INTRODUCCIÓN

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

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

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

Ante esto, las organizaciones buscan la mejora continua en todos los aspectos y el desempeño laboral es un punto a considerar, por lo tanto, se debe identificar, fortalecer,

Mariuxi Isabel Tenezaca-Quizhpi; Mariory Prisila Orbe-Guacara

desarrollar y evaluar las habilidades, capacidades y destrezas, que tienen los empleados al momento de cumplir con sus actividades, esenciales en el desempeño laboral (Tobar Domínguez, 2022). En relación a la motivación y al desempeño laboral las empresas deben integrar una política de recursos humanos concentrado en lo que las personas realizan en su trabajo, para alcanzar los objetivos y metas, y los recursos que necesitan para lograrlo, es decir, se necesita monitorear y evaluar su desempeño y el cumplimiento de los planes operativos y estratégicos de la organización (Mendieta-Ortega et al., 2020). Al hablar de empresas, se debe abordar también la Economía Popular y Solidaria en el Ecuador, y el sector cooperativo, pues se basa esencialmente en solventar ciertas necesidades básicas que inciden en su bienestar integral y del entorno familiar de las personas, basada en una economía colectiva (Peñañiel & López, 2017). En los últimos años se ha podido evidenciar un significativo apogeo del sistema cooperativo en la ciudad de Cañar, lo que se puso de manifiesto con la apertura de diferentes entidades financieras que sustentan su desenvolverse en los principios de la equidad, la inclusión socioeconómica y la democracia (Arzadun, 2019). Esta realidad se debe en gran medida al deficiente desempeño de los trabajadores que laboran en dichas instituciones, situaciones que deriva del grado de motivación o compromiso que pudieran desarrollar al momento de cumplir las funciones que hacen parte del cargo para el que fueron debidamente contratados (Coba et al., 2022).

Considerando todo lo referido, surgió el presente artículo, con la finalidad de analizar la correlación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores que se desenvuelven en el sector cooperativo de la ciudad de Cañar.

MÉTODO

La presente investigación es de alcance descriptivo, en donde se analiza la motivación y el desempeño laboral en el sector cooperativo en la Cuidad de Cañar, lo que permite realizar una comparación entre las variables y extraer un punto común. Se realizó una

investigación de campo, pues se recolectaron los datos directamente a los actores del sector cooperativo, para la recolección de la información se utilizó la herramienta de un cuestionario, aplicada a una población representativa de 50 empleados de las 8 Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Ciudad de Cañar.

RESULTADOS

Análisis teórico

Motivación laboral

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

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

Mariuxi Isabel Tenezaca-Quizhpi; Mariory Prisila Orbe-Guacara

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

Para que exista una motivación para el empleado debe surgir una necesidad, absoluta, relativa, de placer o de lujo. Siempre que el empleado este motivado se considera su deseo como algo necesario o conveniente. Tomando en cuenta lo dicho la motivación llevara a esa acción de satisfacer la empresa buscara alternativas de motivación como incremento salarial, ascensos de puesto en la empresa o recibiendo estipendios altos por sus servicios prestados. Por consiguiente, los empleados motivados suelen estar más comprometidos con su trabajo y con los objetivos de la organización. El compromiso se traduce en una mayor retención del talento, lo que reduce los costos asociados con la rotación de personal y aumenta la estabilidad laboral en la empresa (Osorio Perdomo, 2020).

Desempeño laboral

El desempeño laboral es un aspecto fundamental en la vida profesional de las personas, se trata de las expectativas que tiene los empleados a cerca de su trabajo, la conducta que tienen sobre los problemas, su capacidad de dar soluciones efectivas, es decir sus habilidades y conocimientos y la forma de evaluar el logro de las metas propuestas (Heredia-Quito & Narváez-Zurita, 2021). En este mismo sentido, los empleados y

Mariuxi Isabel Tenezaca-Quizhpi; Mariory Prisila Orbe-Guacara

colaboradores deben conocer claramente las metas y valores de la empresa, para que todos trabajen en la misma dirección y contribuyan al éxito general.

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

Por otra parte, la evaluación del desempeño resulta ser un factor estratégico, pues se trata de medir y analizar el rendimiento de un empleado en su puesto de trabajo, para obtener información valiosa, sobre las fortalezas y debilidades de los empleados, con lo que se contribuye en los procesos de toma de decisiones y mejora continua (Heredia-Quito & Narváez-Zurita, 2021). El objetivo principal de esta evaluación es obtener una visión clara y objetiva del desempeño del empleado en términos de sus responsabilidades, logros, habilidades, fortalezas y áreas de mejora (Ortiz López, 2020).

Relación entre la motivación y el desempeño en las empresas

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

tareas encomendadas, teniendo en cuenta el empeño, la responsabilidad y la constancia con el nivel de productividad de los empleados.

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

Resulta que el nivel de motivación influye directamente con un mejor desempeño laboral, ya que independientemente del tipo de recompensa ya sea intrínseca o extrínseca, las personas se esfuerzan más por alcanzar los objetivos (Tacuri-Palaguachi & Orbe-Guacara, 2021). Por lo tanto, uno de los aspectos que mejoran significativamente el desempeño del talento humano, indistintamente del cargo y/o el ámbito laboral en el que se desenvuelva un trabajador, es precisamente la motivación.

Resultados y Discusión

Los resultados obtenidos de la investigación, sobre la motivación y el desempeño laboral en el sector cooperativo de la Ciudad de Cañar, realizado a un total de 50 funcionarios de cooperativas de la zona, se tienen los siguientes resultados. Los datos estadísticos destacan la participación del 52% de personal masculino y 48% de personal femenino en las diversas cooperativas de Ahorro y Crédito de la Ciudad de Cañar, con un 50% en cargos de tipo operativo, 26% en cargos administrativos, 12% de gerentes o jefes de agencias y 12% como personal de guardianía, dedicando el 100% de los trabajadores jornadas laborales completos.

Es importante además conocer el nivel académico de los empleados del sector cooperativo, siendo el tercer nivel educativo el mayor grado educativo del 70% de los trabajadores, seguido del 16% con un nivel educativo de bachillerato y de maestrías con el 14% de los empleados.

Mariuxi Isabel Tenezaca-Quizhpi; Mariory Prisila Orbe-Guacara

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

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

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

Es importante considerar las características individuales de los empleados, puesto que cada uno de ellos asume un rol importante dentro de la organización, es así que el clima laboral y las relaciones interpersonales son fundamentales para el bienestar de los empleados, sin embargo, en este caso la mayoría de los encuestados ha experimentado

Mariuxi Isabel Tenezaca-Quizhpi; Mariory Prisila Orbe-Guacara

problemas en cuanto a las relaciones laborales, es decir con sus compañeros de trabajo. Por otra parte, el 46% está de acuerdo con que sus actividades cumplen con sus expectativas, al requerir habilidades des como creatividad e innovación para realizar sus tareas, además de realizar sus actividades en grupos de trabajo, con lo que se contribuye con la mejora de las relaciones personales en el ámbito laboral.

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

CONCLUSIONES

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

Los empleados necesitan ser considerados en la solución de problemas y la toma de decisiones, por lo que su participación en estas actividades incrementa su motivación, pues son tomados en cuenta en acciones estrategias y mejoran su desempeño laboral. El reconocimiento a su esfuerzo y las recompensas ya sean intrínsecas o extrínsecas, son un motivador importante asociado con el aumento en la productividad y calidad del desempeño.

Mariuxi Isabel Tenezaca-Quizhpi; Mariory Prisila Orbe-Guacara

Un clima de trabajo positivo, basado en la confianza, el apoyo y la colaboración, es más propenso a desarrollar un mayor nivel de motivación y satisfacción laboral.

Las cooperativas tienen que brindar a sus empleados oportunidades de crecimiento y desarrollo personal y profesional.

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

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

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTOS

A todos los actores sociales involucrados en el desarrollo de la presente investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Arzadun, P. (2019). Impacto socioeconómico de la globalización: El caso de Fagor Ederlan Brasileira. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 26, 101-119. <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i26.506>
- Cenepo-Cabanillas, A. F., & Gonzalez-Sulca, A. (2023). Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN DE ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA "JANG"*. 1(1), 30-39. <https://doi.org/10.18050/jang.1.1.2023.3>
- Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. d. R. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Coba, E., Díaz- Córdova, J., Carrion-Gavilanes, G., & Chango-Casanova, D. (2022). La diversidad de género y el rendimiento en el sector financiero ecuatoriano. *Revista Finanzas y Política Económica*, 14(2). <https://n9.cl/3eyk70>
- Deroncele Acosta, A., Anaya Lambert, Y., López Mustelier, R., & Santana González, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 568-584. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.7>
- Foronda, J. L. D., Saavedra, E. F. C., Alfaro, C. E. R., Salas, R. M., & Jara, C. I. A. (2021). *Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19*.
- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2014). Motivation and job satisfaction as facilitators of organizational change: an explanation based on structural equations. *psicogente*, 17(31), 120-142. <https://doi.org/10.17081/psico.17.31.426>
- Heredia-Quito, M. A., & Narváez-Zurita, C. I. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213. <https://n9.cl/o7ms4>
- Ortiz López, L. A. (2020). Evaluación de Desempeño como Factor Estratégico para Rendimiento Académico del Docente Universitario. *Revista Scientific*, 5(15), 336-349. <https://n9.cl/kq5c3>

Mariuxi Isabel Tenezaca-Quizhpi; Mariory Prisila Orbe-Guacara

- Osorio Perdomo, R. (2020). Application of social networks in the process of recruiting and selecting personnel in the SME sector of Villavicencio, Colombia. *Perspectivas*, 11(1), 219-236. <https://doi.org/10.19137/perspectivas-2021-v11n1a12>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Peñañiel, N. T., & López, P. E. F. (2017). Balance de la economía popular y solidaria en Ecuador. *Economía y desarrollo*, 158.
- Rojas Carrasco, O. A., Vivas, A. D., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophía*, 28, 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Sánchez, M. P. R., Paparella, L. E. S., & Rotundo, G. J. Z. (2022). *Teoría de capacidades dinámicas: aportes y evolución a partir de los trabajos de David Teece*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.7127188>
- Sánchez Montero, I. K., Ríos Mariño, M. J., Cajas Cajas, V. E., & Tanqueño Colcha, O. P. (2021). Liderazgo positivo en organizaciones saludables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 544-563. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.7>
- Tacuri-Palaguachi, M. J., & Orbe-Guaraca, M. P. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), 593-614. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>
- Tobar Domínguez, E. R. (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. *Revista Enfoques*, 6(22), 146-155. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.132>