

# EVALUACIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA COOPERATIVA AHORRO-CRÉDITO LUCHA CAMPESINA



EVALUATION OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION IN THE PEASANT FIGHT SAVINGS-CREDIT COOPERATIVE

AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO NA LUTA CAMPONESA POUPANÇA-COOPERATIVA DE CRÉDITO

Benigno Javier Alcívar-Martínez<sup>1</sup>; María Judith Carranza-Anzules<sup>1</sup>; Yessenia Johana Márquez-Bravo<sup>1</sup>

balcivar@espam.edu.ec; judymar26@gmail.com; ymarquez@espam.edu.ec

<sup>1</sup>Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí, Calceta, Manabí

\*Correspondencia: Benigno Javier Alcívar-Martínez. Tel: (+05) 0990547811 Email: balcivar@espam.edu.ec

Recibido: 19.03.23 | Aprobado: 28.04.23 | Publicado: 05.05.23

## RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo principal evaluar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Ahorro Crédito Lucha Campesina. Se utilizó un enfoque cualitativo y un tipo de investigación descriptiva y de campo. Se empleó los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo, con el fin de identificar las variables presentes en el entorno y evaluar el estado actual de motivación de los empleados. Se aplicó técnicas de observación, entrevista y encuestas al personal para recopilar la información necesaria. A través del estudio se logró identificar cinco indicadores en las variables estudiadas que presentaban deficiencias, lo que llevó a la formulación de un plan de acción para fortalecer estos indicadores. En general, se encontró que la motivación del personal de la cooperativa era aceptable, pero se identificaron pequeñas deficiencias. Estos hallazgos pueden ser útiles para la toma de decisiones y la implementación de políticas en la gestión de recursos humanos en la Cooperativa Ahorro Crédito Lucha Campesina.

**Palabras clave:** motivación, satisfacción en el trabajo, variables, cooperativa.

## ABSTRACT

The main objective of this study was to evaluate the relationship between motivation and job satisfaction in the Cooperativa Ahorro Crédito Lucha Campesina. A qualitative approach and a type of descriptive and field research were used. The analytical, synthetic, inductive and deductive methods were used in order to identify the variables present in the environment and evaluate the current state of employee motivation. Observation, interview and staff survey techniques were used to collect the necessary information. Through the study, it was possible to identify five indicators in the variables studied that presented deficiencies, which led to the formulation of an action plan to strengthen these indicators. In general, the motivation of the cooperative staff was found to be acceptable, but small deficiencies were identified. These findings can be useful for decision-making and the implementation of policies in the management of human resources in the Cooperativa Ahorro Crédito Lucha Campesina.

**Keywords:** motivation, job satisfaction, variables, cooperative.

## RESUMO

O principal objetivo deste estudo foi avaliar a relação entre motivação e satisfação no trabalho na Cooperativa Ahorro Crédito Lucha Campesina. Foi utilizada uma abordagem qualitativa e um tipo de pesquisa descritiva e de campo. Os métodos analítico, sintético, indutivo e dedutivo foram utilizados para identificar as variáveis presentes no ambiente e avaliar o estado atual de motivação dos funcionários. Técnicas de observação, entrevista e pesquisa de pessoal foram usadas para coletar as informações necessárias. Por meio do estudo, foi possível identificar cinco indicadores nas variáveis estudadas que apresentavam deficiências, o que levou à formulação de um plano de ação para fortalecer esses indicadores. Em geral, a motivação dos funcionários da cooperativa foi considerada aceitável, mas pequenas deficiências foram identificadas. Esses achados podem ser úteis para a tomada de decisões e a implementação de políticas na gestão de recursos humanos na Cooperativa Ahorro Crédito Lucha Campesina.

**Palavras chaves:** motivação, satisfação no trabalho, variáveis, cooperativo.

## INTRODUCCIÓN

La motivación y la satisfacción laboral son dos conceptos clave en el ámbito empresarial que han sido objeto de estudio por diversos investigadores. La motivación se refiere a los procesos internos que impulsan y dirigen el comportamiento de los individuos hacia la consecución de un objetivo (Porter et al., 2018), mientras que la satisfacción laboral se define como el grado de satisfacción que experimentan los empleados con su trabajo (Judge, 2001).

En este sentido, diferentes teorías han surgido para explicar la motivación y la satisfacción laboral, como la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943), la teoría de los factores higiénicos y motivadores de Herzberg (1959) y la teoría de la existencia, relación y crecimiento (ERG) de Alderfer (1972). Estas teorías han sido ampliamente estudiadas y discutidas en la literatura científica para entender cómo influyen en el comportamiento y rendimiento laboral de los empleados.

Además, varios estudios han demostrado la importancia de la motivación y la satisfacción laboral en el rendimiento y la productividad de los empleados (Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris, 2008; Shuck et al., 2014). Por lo tanto, es fundamental que las empresas comprendan cómo motivar y satisfacer a sus empleados para lograr un ambiente laboral más productivo y positivo.

En este sentido, el objetivo de este trabajo es profundizar en la importancia de la motivación y la satisfacción laboral en el ámbito empresarial, a través de la revisión de la literatura científica y el análisis de las teorías existentes. Asimismo, se discutirán estrategias efectivas para fomentar la motivación y la satisfacción laboral de los empleados, considerando las particularidades de cada organización.

La satisfacción laboral, según (Corina Flores et al., 2015), se ve influenciada por diversas variables en el entorno laboral. Entre los factores más importantes se encuentran tener un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas justas, condiciones de trabajo favorables y colegas colaborativos. Los empleados valoran un ambiente de trabajo seguro, cómodo, limpio y con pocas distracciones.

Es importante destacar que para muchos trabajadores, el trabajo no solo proporciona una remuneración tangible, sino que también cumple con necesidades de contacto personal.

Con base a lo estudiado, se pretende evaluar la motivación y su contribución a la satisfacción laboral de los empleados en la cooperativa Lucha Campesina del cantón Cumandá, en la provincia de Chimborazo.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cualitativo y un tipo de investigación descriptiva y de campo. Se emplearon los métodos, analítico, sintético, inductivo y deductivo, para analizar las dos variables de estudio y su relación con la motivación y la satisfacción laboral de los empleados de una cooperativa.

Para recopilar los datos necesarios, se realizaron cuestionarios y se llevó a cabo una entrevista semiestructurada con el gerente de la cooperativa. Además, se aplicó una encuesta con escala de Likert de cinco puntos, que incluía las siguientes opciones: “Totalmente de acuerdo” (TDA), “De acuerdo” (DA), “Indeciso” (I), “En desacuerdo” (ED) y “Totalmente en desacuerdo” (TED). para conocer la percepción de la motivación en los empleados y cómo esto influye en su satisfacción laboral.

La revisión sistemática de los principales autores relacionados con las variables de estudio permitió una comprensión más profunda del tema y sirvió como base para el análisis de los datos recopilados. Los resultados obtenidos ofrecen una valiosa información sobre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados de la cooperativa.

La totalidad de la población que participaron en el estudio fue de 51 empleados que laboran en la cooperativa de ahorro y crédito.

Como técnicas utilizadas para el análisis de la información se emplearon el diagrama de Ishikawa para identificar las causas y razones que originen los problemas para posteriormente proponer un plan de acción que contribuya a superar las deficiencias encontradas en esta investigación.

Se utilizó la versión 23 del programa SPSS (paquete estadístico para las ciencias sociales, por sus siglas en inglés) para llevar a cabo el procesamiento y organización de los datos.

## RESULTADOS

Los resultados obtenidos mediante el estudio de las dos variables analizadas como motivación y satisfacción laboral, logró establecer dimensiones específicas como:

**Tabla 1**

*Categorías y dimensiones*

<b>Categorías</b>	<b>Dimensiones</b>
Motivación laboral	Tareas
	Identidad con la tarea
	Importancia de la tarea
	Autonomía para la realización de la tarea
	Retroalimentación sobre su desempeño.
Satisfacción laboral	Condiciones física y/o confort
	Beneficios laborales y/o remunerativo
	Políticas administrativas
	Relaciones sociales
	Desarrollo personal
	Desempeño de tareas
	Relación con la autoridad

*Nota.* En la tabla 1 se muestra las categorías en estudio y sus dimensiones a partir de (Zavala, 2014).

En este estudio, se llevó a cabo una entrevista con el gerente de la Cooperativa Ahorro Crédito para conocer su percepción acerca de la motivación existente y su contribución a la satisfacción laboral. Durante la entrevista, el gerente informó que la cooperativa, regularmente, aplica encuestas de clima laboral y evaluaciones directas a través del feedback. Asimismo, indicó que siempre está dispuesto a escuchar las sugerencias de sus colaboradores y a brindarles oportunidades para desarrollar sus habilidades profesionales. Además, expuso que los empleados tienen lugares adecuados para realizar sus actividades y se fomenta el trabajo en equipo. También mencionó que los empleados son recompensados adecuadamente por su buen desempeño y reciben una remuneración justa de acuerdo con las actividades que realizan, basándose en el marco legal. En cuanto a la satisfacción laboral de los colaboradores, el gerente afirmó que se encontraba en un nivel óptimo, ya que considera que todos sus empleados se sienten satisfechos de trabajar en la cooperativa.

Se llevó a cabo una encuesta en la que se aplicó una matriz de variables dimensionales a la totalidad de la población de la Cooperativa, conformada por 51 empleados, con el propósito de obtener información más precisa y compararla con la perspectiva del gerente de la cooperativa. De esta forma, se buscó medir el nivel de motivación existente y determinar su impacto en la satisfacción laboral de los empleados.

**Tabla 2**

*Tareas: ¿El trabajo es bastante simple y repetitivo?*

<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	4	7,8	8,0
En desacuerdo	12	23,5	32,0
Indeciso	8	15,7	48,0
De acuerdo	20	39,2	88,0
Totalmente de acuerdo	6	11,8	100,0
Total	50	98,0	100,0
Perdidos Sistema	1	2,0	
	51	100,0	

*Nota.* En las tablas 2, 3, 4 y 5 se presentan los resultados de la encuesta realizada a los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito Lucha Campesina. Los participantes evaluaron una serie de declaraciones utilizando una escala de cinco puntos, que incluía las siguientes opciones: “Totalmente de acuerdo” (TDA), “De acuerdo” (DA), “Indeciso” (I), “En desacuerdo” (ED) y “Totalmente en desacuerdo” (TED).

En concordancia con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito Lucha Campesina, la mayoría de los encuestados (39,2 % en el caso de los que respondieron “De acuerdo” y 11,8 % en los que respondieron “Totalmente de acuerdo”) consideran que su trabajo es sencillo y monótono. Sin embargo, una minoría (23,5 % en el caso de los que respondieron “Indeciso” y 7,8 % en los que respondieron “Totalmente en desacuerdo”) piensa lo contrario. Estos resultados sugieren que existe una percepción heterogénea entre los empleados de la cooperativa acerca de la complejidad y variedad de sus labores. Será necesario profundizar en este aspecto en futuras investigaciones para poder determinar las posibles causas y consecuencias de estas percepciones divergentes.

**Tabla 3**

*Beneficios laborales y/o remunerativos: ¿La institución en la que trabaja reconoce y remunera las horas extras?*

<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	10	19,6	20,0
En desacuerdo	22	43,1	64,0
Indeciso	3	5,9	70,0
De acuerdo	12	23,5	94,0
Totalmente de acuerdo	3	5,9	100,0
Total	50	98,0	100,0
Perdidos Sistema	1	2,0	
<b>Total</b>	51	100,0	

La percepción de los empleados de la cooperativa respecto al reconocimiento de las horas extras trabajadas indica que la mayoría, que comprende el 43,1 % de los empleados a tiempo completo (ED) y el 19,6 % de los empleados a tiempo parcial (TED), consideran que su trabajo extra no se les reconoce debidamente. En contraste, una minoría del 23,5 % de los empleados a tiempo completo (DA) y el 5,9 % de los empleados a tiempo parcial (TDA) cree que sí se les reconoce adecuadamente.

**Tabla 4**

*Retroalimentación sobre su desempeño: ¿Siente que su aporte a la institución es mayor que la compensación recibida por ella?*

<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	3	5,9	6,0
En desacuerdo	9	17,6	24,0
Indeciso	7	13,7	38,0
De acuerdo	29	56,9	96,0
Totalmente de acuerdo	2	3,9	100,0
Total	50	98,0	100,0
Perdidos Sistema	1	2,0	
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>	

Se percibe que una gran proporción de empleados de la cooperativa siente que contribuyen más a la institución de lo que reciben de ella, con un 59,6 % de respuestas en la categoría De acuerdo (DA). Por otro lado, un porcentaje menor opina que reciben una compensación adecuada por su trabajo, con un 17,6 % de respuestas en la categoría En desacuerdo (ED).

**Tabla 5**

*Condiciones físicas y/o confort: ¿La institución proporciona las comodidades necesarias para un buen desempeño de sus labores diarias?*

<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	2	3,9	4,0
En desacuerdo	23	45,1	50,0
Indeciso	3	5,9	56,0
De acuerdo	17	33,3	90,0
Totalmente de acuerdo	5	9,8	100,0
Total	50	98,0	100,0
Perdidos Sistema	1	2,0	
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>	

Se evidencia que la mayoría de los trabajadores no están satisfechos con las facilidades ofrecidas por la cooperativa, siendo un 45 % en la categoría de En desacuerdo (ED) el porcentaje más alto. No obstante, un 33,3 % de los empleados tiene una opinión contraria, representados en la categoría De acuerdo (DA).

Durante la encuesta aplicada, se evidenció que en algunos sectores de la Cooperativa Ahorro Crédito existen deficiencias en varias dimensiones, lo que genera un ambiente laboral insatisfactorio. Esto puede llevar a la falta de motivación y a la insatisfacción de los empleados en sus actividades diarias dentro de la organización, lo que a su vez puede tener un impacto negativo en la satisfacción laboral.

Se pudo comprobar que hay una conexión importante entre las variables de motivación y satisfacción laboral. Por lo tanto, es fundamental mantener culturas y valores corporativos que fomenten un alto rendimiento en el trabajo. Es necesario buscar maneras de motivar a los individuos y grupos para que den lo mejor de sí mismos, lo que favorecerá tanto a la organización como a los intereses personales de los empleados. Desde este contexto, podemos manifestar que la satisfacción

laboral está relacionada y ligada con un gran número de indicadores de importancia y a su vez con la motivación que tengan dentro del área de trabajo, es así que Azzollini y Pérez (2013) afirman que el interés actual por la gestión de la satisfacción laboral está alimentado por dos factores: el deseo de corregir la gestión empresarial, enfocada unilateralmente a la motivación, eficacia y flexibilidad, y querer responder a la nueva demanda del mercado laboral.

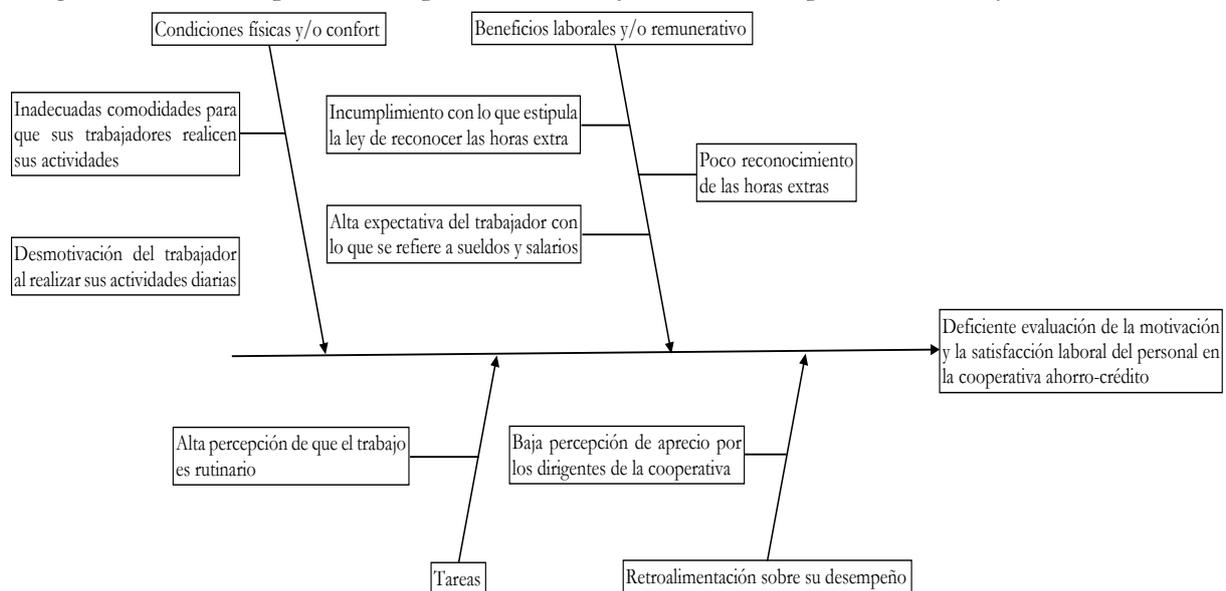
La propuesta de sistema sigue el proceso del ciclo de mejora continua, el cual comienza con un diagnóstico que se realiza a través del análisis de las preguntas formuladas a los empleados para identificar las principales causas del problema. Este proceso implica un acercamiento a la situación actual de la cooperativa de ahorro y crédito. La fase de entrada se refiere a la planificación de las acciones que deben llevarse a cabo para alcanzar los objetivos propuestos. El plan de acción sigue el proceso del ciclo de mejora continua, comenzando con el diagnóstico de la situación actual de la cooperativa a través del análisis de las preguntas realizadas a los empleados para identificar las principales causas del problema. La siguiente fase es la planificación de las acciones necesarias para lograr los objetivos establecidos.

Posteriormente, en la fase de ejecución, se prepara al personal y se llevan a cabo las acciones necesarias para superar los problemas y cumplir con los principios y normas que rigen el funcionamiento de la cooperativa, como la ayuda mutua, la responsabilidad y la cooperación, con el objetivo de mejorar el bienestar colectivo y demostrar la calidad y eficacia de la cooperativa. La fase de control y evaluación se enfoca en comparar continuamente el cumplimiento de los objetivos propuestos. Finalmente, se observan los resultados esperados en la salida del ciclo de mejora continua.

El diagrama de causa y efecto que se muestra en la figura 1 fue creado a partir de las debilidades identificadas en el estudio sobre la influencia de la motivación laboral en la satisfacción laboral de la cooperativa.

**Figura 1**

*Diagrama Ishikawa a partir de los problemas identificados en la cooperativa ahorro y crédito*



*Nota.* Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a los empleados de la cooperativa ahorro y crédito

La implementación de un conjunto de acciones sistematizada para la cooperativa permitirá corregir los aspectos deficientes identificados, mediante acciones y estrategias específicas, deberán ser implementadas para superar las deficiencias, mejorar de manera sistemática los niveles de calidad y productividad, la satisfacción de los empleados y a la vez el rendimiento de ellos.

**Tabla 6**

*Identificación de problemas a partir de los resultados obtenidos en la cooperativa de ahorro y crédito*

<b>Problemas</b>	<b>Descripción</b>
<b>Problema #1</b>	
Descripción	La cooperativa no cumple con lo estipulado por la ley en cuanto al reconocimiento de las horas extras trabajadas.
Causas	No reconocimiento de las horas extras.
Objetivo a lograr	Hacer conocer las políticas de reconocimiento de horas extras estipulados en la ley orgánica de trabajo.
Acciones de mejora	Reconocer el trabajo adicional que realizan los empleados fuera de su horario establecido.
Beneficios deseados	Fortalecer el sistema político de las cooperativas para garantizar una representación más equitativa y efectiva es clave para fomentar la participación de todos los miembros.
<b>Problema #2</b>	
Descripción	La cooperativa incumple las expectativas de los trabajadores en lo que respecta a la remuneración de sueldos y salarios.
Causas	Desmotivación del trabajador al realizar sus actividades diarias.
Objetivo a lograr	Motivar al trabajador cumpliendo sus expectativas económicas.
Acciones de mejora	Proporcionar compensaciones justas y adecuadas a las responsabilidades de los empleados es una manera eficaz de fomentar su compromiso y desempeño.
Beneficios deseados	Los trabajadores que son reconocidos y recompensados por su buen desempeño suelen ser más comprometidos y productivos.
<b>Problema #3</b>	
Descripción	La cooperativa no recompensa adecuadamente al trabajador por sus esfuerzos y contribuciones.
Causas	Los trabajadores no se sienten apreciados por los directivos de la cooperativa.
Objetivo a lograr	Tener empleados productivos y motivados para sus actividades.
Acciones de mejora	La directiva trabaja conjuntamente con sus empleados en sus actividades...
Beneficios deseados	Mayor productividad de parte de los empleados.
<b>Problema #4</b>	
Descripción	La cooperativa carece de un establecimiento adecuado ni las comodidades para que sus trabajadores realicen sus actividades.
Causas	Incomodidad y falta de materiales para la realización de sus tareas diarias.
Objetivo a lograr	Brindar a los empleados mejores áreas de trabajos.
Acciones de mejora	Conseguir adecuar las áreas de trabajo según las actividades que cada uno realice.
Beneficios deseados	Los empleados están de acuerdo en realizar las tareas que se les han asignado.
<b>Problema #5</b>	
Descripción	El empleado de la cooperativa suele percibir que su trabajo es monótono o repetitivo.
Causas	Trabajo monótono y predecibles.
Objetivo a lograr	Variar las tareas asignadas a los empleados.
Acciones de mejora	Implementar áreas de esparcimiento y entretenimiento.
Beneficios deseados	Destinar tiempo para reducir el estrés en el trabajo es fundamental para promover un ambiente laboral saludable.

*Nota.* Elaboración de los autores con base a los resultados obtenidos en la cooperativa de ahorro y crédito.

La relevancia de implementar este plan de acciones radica en la involucración activa del personal de la cooperativa en todas las actividades planificadas, lo que contribuirá a mejorar el ambiente laboral haciéndolo más agradable y participativo, lo que se traducirá en una mayor productividad por parte de los empleados y beneficiará a la cooperativa de ahorro y crédito.

En esta sección del plan, se plantean medidas para lograr que los líderes se comprometan y comprendan las demandas de los colaboradores, manteniéndolos motivados y, por lo tanto, influyendo positivamente en su satisfacción laboral.

**Tabla 7**

*Plan de acciones de mejoras*

Nº	Acciones De Mejoras	Tareas	Tiempo	Impacto	Priorización
1	Reconocer el trabajo adicional que realizan los empleados fuera de su horario establecido.	Obtener información acerca de las políticas de remuneración de horas extras para los trabajadores.		Social y económico.	Alta
2	Proporcionar compensaciones justas y adecuadas a las responsabilidades de los empleados es una manera eficaz de fomentar su compromiso y desempeño.	Reconocer los pagos acordes a las actividades empleadas.	De forma periódica.	Social y económico.	Alta
3	La directiva trabaja conjuntamente con sus empleados en sus actividades.	Relacionarse y escuchar los requerimientos y de los empleados		Social.	Alta
4	Conseguir adecuar las áreas de trabajo según las actividades que cada uno realice.	Adecuar los lugares de trabajo para la comodidad de los empleados.		Cooperativo y social	Alta
5	Implementar áreas de esparcimiento y entretenimiento.	Destinar tiempo para reducir el estrés en el trabajo es fundamental para promover un ambiente laboral saludable.		Social	Alta

*Nota.* Elaboración de los autores con base a las deficiencias encontradas a partir de las encuestas aplicadas en la cooperativa de ahorro y crédito.

## DISCUSIÓN

El estudio se enfoca en evaluar el nivel de motivación y satisfacción laboral del personal en una cooperativa de ahorro y crédito. Los autores utilizaron un cuestionario para recopilar información sobre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados y realizaron análisis estadísticos para determinar si había alguna relación entre estos dos factores. Los hallazgos de este estudio sugieren que la motivación es un elemento clave para la satisfacción laboral de los empleados. En línea con los hallazgos de Porter et al. (2018), Shuck et al. (2014), Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris (2008), Corina Flores et al. (2015) y con los autores, en el estudio de la Cooperativa Lucha Campesina muestra que los empleados más motivados tienen un mayor nivel de satisfacción laboral. Además, el estudio destaca la importancia de factores organizacionales en la motivación y satisfacción laboral de los empleados, como la comunicación efectiva, el apoyo de la gerencia y la oportunidad de desarrollo profesional. Estos hallazgos están en línea con las teorías de Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris (2008) y Corina Flores et al. (2015), que destacan la importancia de abordar los factores organizacionales y psicosociales en el ambiente laboral para mejorar el bienestar de los empleados y la productividad de la empresa.

Los resultados de este estudio son coherentes con la literatura existente sobre motivación y satisfacción laboral, y subrayan la importancia de tener en cuenta los factores organizacionales que influyen en la motivación y satisfacción laboral de los empleados. En este sentido, los hallazgos podrían resultar útiles para aquellas empresas y organizaciones que buscan mejorar la motivación y satisfacción laboral de sus empleados, y podrían servir como base para la implementación de estrategias de gestión de recursos humanos y programas para el desarrollo profesional que fomenten un ambiente laboral más satisfactorio y productivo. Por tanto, este estudio no solo aporta a la literatura existente, sino que también, tiene implicaciones prácticas relevantes para el ámbito empresarial y organizacional.

## CONCLUSIONES

En conclusión, la realización de este estudio permitió identificar la importancia de la motivación laboral y su relación directa con la satisfacción laboral en la cooperativa objeto de estudio. La aplicación periódica de encuestas de clima laboral permitió a la dirección conocer las necesidades de los empleados y corregir los puntos de desmotivación de manera oportuna, lo que contribuyó a mantener un alto nivel de motivación en los empleados y mejorar la productividad de la empresa.

Sin embargo, el análisis de los datos reveló la existencia de deficiencias en aspectos clave como la remuneración de horas extras, la apreciación de los dirigentes hacia los empleados y la falta de comodidades en el ambiente de trabajo, lo cual impacta negativamente en la motivación y la satisfacción laboral de los empleados. Por lo tanto, se propone la implementación de un plan de acción que aborde estas deficiencias y fomente un ambiente de trabajo más motivador y satisfactorio para los empleados.

En este sentido, se sugiere realizar investigaciones futuras para profundizar en los aspectos específicos que influyen en la motivación y satisfacción laboral en las cooperativas y cómo estos pueden ser abordados de manera efectiva. Asimismo, se recomienda explorar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral y otros factores como la retención de empleados y la calidad del servicio ofrecido por la empresa. Estos hallazgos podrían tener implicaciones importantes para la toma de decisiones estratégicas en la gestión de recursos humanos de las cooperativas y contribuir a mejorar su desempeño a largo plazo.

### ORCID

 **Benigno Javier Alcívar-Martínez:** Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Calceta, Ecuador.

 **María Judith Carranza-Anzules:** Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Calceta, Ecuador.

 **Yessenia Johana Márquez-Bravo:** Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Calceta, Ecuador.

### CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

**Benigno Javier Alcívar-Martínez:** metodología, redacción: borrador original, redacción: revisión y edición, supervisión.

**María Judith Carranza-Anzules:** conceptualización, investigación, software, validación.

**Yessenia Johana Márquez-Bravo:** análisis formal.

### FUENTE DE FINANCIAMIENTO

Esta investigación fue autofinanciada.

### CONFLICTOS DE INTERÉS

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

#### AGRADECIMIENTOS

A la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina.

#### PROCESO DE REVISIÓN

Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego.

#### EDITOR RESPONSABLE

 **Jesús Wiliam Huanca-Arohuanca**, [jhuancaar@unsa.edu.pe](mailto:jhuancaar@unsa.edu.pe)

#### DECLARACIÓN DE DISPONIBILIDAD DE DATOS

La base de datos de la presente investigación estará disponible para la comunidad científica solicitándola al autor de correspondencia.

#### REFERENCIAS

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. <https://doi.org/10.1002/hrm.21322>.
- Azzollini, S., & Pérez, P. (2013). Liderazgo, equipo y grupos de trabajo. Su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 31(1), 151-169.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational. *Health Psychology. Work & Stress*, 22, 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Corina Flores, H., León Díaz, M., Pascual Rodríguez, S., & Daniel Páramo. (2015). Evaluación Cuantitativa de la Satisfacción Laboral en Personal Directivo y Operativo de Empresas de Calzado y Cuero Usuarios del Imss, como Modelo de Atención. *Ciencia & Trabajo*(54), 202-206.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/job.4030010204>
- Judge, T. C. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>. PMID: 11393302.
- Maslow, A. (1943). Una teoría de motivación humana. *Revisión psicológica*, 50, 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (2018). *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill/Irwin.
- Shuck, B., Twyford, D., Reio, T., & Shuck, A. (2014). Human Resource Development Practices and Employee Engagement: Examining the Connection with Employee Turnover Intentions. *Human Resource Development Quarterly*, 25, 239-270. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21190>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Zavala, C. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*.

#### CITAR COMO:

Alcívar-Martínez, B. J., Carranza-Anzules, M. J., & Márquez-Bravo, Y. J. (2023). Evaluación de la motivación y la satisfacción laboral en la cooperativa ahorro-crédito lucha campesina. *Puriq*, 5, e492. <https://doi.org/10.37073/puriq.5.492>