

**Desempeño laboral: un análisis de las habilidades, oportunidades
y motivación del capital humano del sector financiero
cooperativista año 2021**

**Job performance: an analysis of the skills, opportunities and
motivation of human capital in the cooperative financial sector
year 2021**

Germánico Vinicio Tamayo-Noroña¹
Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE – Sangolquí -
Ecuador
gvtamayo21@gmail.com

Klever Armando Moreno-Gavilanes²
Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE – Sangolquí -
Ecuador
kamoreno3@espe.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1803

V8-N2-1 (mar) 2023, pp. 276-289 | Recibido: 01 de marzo de 2023 - Aceptado: 22 de marzo de 2023 (2 ronda rev.)
Edición Especial

1 Magister en Administración de Empresas

2 Doctor en Ciencias de la Empresa por la Universidad Rey Juan Carlos. Docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9870-8821>

Cómo citar este artículo en norma APA:

Tamayo-Noroña, G. & Moreno-Gavilanes, K., (2023). Desempeño laboral: un análisis de las habilidades, oportunidades y motivación del capital humano del sector financiero cooperativista año 2021. 593 Digital Publisher CEIT, 8(2-1), 276-289 <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1803>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El análisis del desempeño laboral en el sector cooperativista es un campo en exploración, donde las instituciones se han centrado en el estudio del capital humano para cumplir sus objetivos propuestos, para ello han considerado que deben estudiarse sus habilidades, motivación y oportunidades para que pueda optimizarse su desempeño hacia la organización. El propósito del trabajo fue determinar si las habilidades, la motivación y las oportunidades de participación de los empleados han contribuido en su desempeño dentro del trabajo dentro de las cooperativas financieras de los segmentos 1 – 3. El método utilizado fue el análisis factorial donde se analizaron los componentes AMO según el alcance correlacional. El instrumento constó de 22 ítems y su confiabilidad fue del 79%. Los resultados revelaron que el método AMO a través de las habilidades han percibido que las cooperativas financieras requieren el máximo beneficio de sus capacidades, lo que a su vez mejora su rendimiento y fortalece el crecimiento de las organizaciones. De igual forma, enfatizan que las cooperativas financieras deben motivarlos y generar oportunidades para estabilizar su permanencia organizacional. Se concluyó que, el desempeño se ve influenciado de dichas aristas para mantener un entorno laboral favorable.

Palabras clave: habilidades; motivación; oportunidades; desempeño laboral

ABSTRACT

The analysis of job performance in the cooperative sector is a field under exploration, where institutions have focused on the study of human capital to meet their proposed objectives, for this they have considered that their skills, motivation and opportunities should be studied so that it can be optimized. their performance towards the organization. The purpose of the work was to determine if the skills, motivation and participation opportunities of the employees have contributed to their performance within the work within the financial cooperatives of segments 1 - 3. The method used was the factorial analysis where they were analyzed the AMO components according to the correlational scope. The instrument consisted of 22 items and its reliability was 79%. The results revealed that the AMO method through skills have perceived those financial cooperatives require the maximum benefit of their capabilities, which in turn improves their performance and strengthens the growth of organizations. Similarly, they emphasize that financial cooperatives must motivate them and generate opportunities to stabilize their organizational permanence. It was concluded that the performance is influenced by these edges to maintain a favorable work environment.

Key words: skills; motivation; opportunities; job performance

Introducción

El capital humano es el factor primordial dentro de cualquier organización, sea público o privado (Castro & Delgado, 2020). En el cual, para cumplir sus objetivos propuestos, debe contratar a colaboradores idóneos que puedan optimizar el desempeño de sus labores y ser productivos para la organización. Se ha demostrado que las empresas con colaboradores comprometidos logran un mayor rendimiento en la productividad (Oxford Economics, 2020).

El objetivo del estudio fue determinar si las habilidades, la motivación y las oportunidades de participación de los empleados contribuyen a su desempeño en el trabajo. De igual manera, se pretende analizar si la gestión de capital humano mejora las habilidades, motivación y oportunidades en los colaboradores del sector cooperativista de la provincia de Cotopaxi. De esa forma, se determinó los factores que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores que contribuyen al éxito institucional.

Un estudio de Workforce of 2020 empleado a más de 5500 ejecutivos y empleados en 27 países con el propósito de comprobar si existe una brecha entre lo que hace la empresa para generar compromiso en sus colaboradores y lo que ellos realmente desean de su trabajo. Se evidenció que, el 38% de los encuestados dicen sentirse satisfechos o muy satisfechos con su trabajo (Oxford Economics, 2020). La firma asesora de Gallup afirmó que, para Estados Unidos tener empleados no comprometidos le cuesta entre 440 y 550 mil millones de dólares al año, por ello el compromiso de los colaboradores es fundamental para el éxito del negocio (Quiambao, 2020).

La plataforma Wrike a través de una muestra de 5000 adultos escogidos entre los países de Estados Unidos, Reino Unido, Australia, Alemania y Francia con trabajo de tiempo completo y dirigido a empresas que constan con más de 500 colaboradores, determinaron que, el 90% de colaboradores dicen estar comprometidos en cierto grado con su labor, mientras que, el 40% están comprometidos a cabalidad con su trabajo. Entre las razones que se evidenció el

compromiso de los colaboradores constó en mayor proporción que, un 43% disfrutaban su trabajo, y un 40% mantiene relaciones estables y positivas con sus compañeros de área. Entre las razones que les motivaría a comprometerse fueron, una mayor recompensa salarial (42%), reconocimiento de logros (30%) y conciliación laboral y personal (30%) (Quiambao, 2020).

En América Latina y el Caribe, la situación para el año 2020 fue diferente, dado que, la motivación era mantener un empleo luego de la afectación de la crisis sanitaria Covid-19. Este escenario se convirtió en la única manera de sostener a una familia. Ante ello, los índices reflejados por la CEPAL, han estimado una pérdida en horas del 10.3% lo que equivale a 25 millones de empleos (Weller, 2020). Además, para el cierre del año 2020 la tasa de desocupación laboral fue de 10.6% equivalente a 30.1 millones de personas que fueron despedidas de su empleo, por ende, más allá de una motivación, el poseer un empleo se convirtió en una necesidad (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Rodriguez, Segura, Elizondo, Moreno, & Montalvo (2020) denotaron que, los trabajadores de una empresa mexicana consideran como factor motivacional una oportunidad de ascenso, buen salario, reconocimiento, bonos, liderazgo y en menor proporción enfatiza en el ambiente laboral. Lo cual, ha incidido de forma positiva en la productividad enlazada de la lealtad y el compromiso de los colaboradores con las empresas.

En el año 2014, a través de un proyecto denominado Happiness aplicado en el Ecuador, se encuestó a una muestra de 1034 trabajadores entre los sectores públicos y privados. Se demostró que, el 56% de los trabajadores son laboralmente felices, el sentimiento de felicidad ha ayudado a mantener buenas relaciones entre los colaboradores y aporta al desempeño laboral (Yépez, 2015). Se señaló que, los factores que afectan a la productividad son, la baja remuneración, la falta de reconocimiento, autonomía y la tensión del ambiente laboral. Sin embargo, el 67% de los trabajadores han sentido la existencia de compromiso con las empresas.

El análisis del desempeño laboral en el sector cooperativista sigue siendo un campo en exploración, pues, Urgilés, Erazo, & Narváez (2019) evaluaron la motivación laboral, las habilidades en la empresa y las oportunidades que la empresa brinda para el crecimiento del trabajador. Los hallazgos determinaron que, el 61% de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Biblian Ltda., se orientaron al logro de los objetivos, mientras que, el 52% de los colaboradores dicen estar motivados en forma general, el 67% se siente responsable con las funciones que le competen, y el 12% manifestó hacer funciones que no describen su cargo laboral. En cuanto a la remuneración percibida, el 61% está conforme y en función a la carga laboral, mientras que, el 58% de los colaboradores piensan que sus cargas laborales son excesivas.

El estudio se encuentra estructurado de la siguiente manera: la introducción analiza una perspectiva global, regional y nacional del capital humano y los factores que influyen en los colaboradores, lo cual motiva a comprometerse con las organizaciones. En el desarrollo se enfatizó en la contribución del modelo AMO en los colaboradores y el planteamiento de hipótesis de estudio. La metodología se determinó a través de un diseño exploratorio por análisis factorial y se aplicó una encuesta a los colaboradores de las cooperativas de Cotopaxi. Los resultados se obtuvieron tras el análisis factorial confirmatorio KMO y las conclusiones se establecieron en función al objetivo de estudio y resultados obtenidos.

Desarrollo

Modelo AMO (habilidades, motivación y oportunidades)

El modelo AMO es un enfoque que inicialmente fue propuesto por Bailey (1993) en el cual se refería a la voluntad del trabajador en el desempeño de sus funciones, por lo que, se plantearon los siguientes factores: habilidades, motivación y oportunidades de participación. Años más tarde, Appelbaum (2001) proporcionó otro enfoque al modelo basado en el alto rendimiento y desempeño, del cual hubo tres

elementos que fueron participes de la siguiente manera: capacidad individual, motivación y oportunidad de participación (Giraldo, 2020).

El modelo se propone bajo un marco de relación entre el capital humano y el desempeño laboral. Por ende, si un colaborador posee una formación funcional y efectiva estará capacitado para mejorar su desempeño laboral, pero si el trabajador se encuentra motivado, estará dispuesto a crear lineamiento de calidad en sus funciones a través de un esfuerzo adicional (Marin & Martinez, 2016). No obstante, el modelo AMO ha sido considerado como una herramienta de evaluación para el desempeño laboral y la intervención del capital humano que enlaza a la consecución de objetivos, lo cual, por si solo logra escatimar el desempeño por lo que es necesario incluir efectos del capital humano y comportamiento de los colaboradores. Por ello, el proceso de evaluar el desempeño de los colaboradores se rinde a través de variables mediadoras de habilidades, motivación y oportunidad que ayudan a identificar el comportamiento y enfoque de los colaboradores (Giraldo, 2020).

La contribución del modelo AMO de los empleados al desempeño de los empleados

La gestión del capital humano es la parte más importante dentro de cualquier organización, puesto que, analiza el comportamiento de los individuos en un ambiente de trabajo. No obstante, la gestión del capital humano se ha orientado al desempeño empresarial. Bajo estas circunstancias, se pretende maximizar el compromiso y desempeño de los colaboradores con la organización, por ello, surge el modelo AMO que involucra las variables de motivación, habilidades y oportunidades como un sistema de práctica del capital humano para valorar el desempeño (Lozano & Sánchez, 2019). Además, se enfatiza que los colaboradores dan un mayor desempeño laboral cuando adecuan sus capacidades, sienten motivación y cuando tienen la oportunidad de demostrar su potencial. Por ello, el modelo AMO ha ayudado a las organizaciones a identificar sus falencias que le impiden mejorar sus resultados y desempeño en el capital humano.

El modelo AMO se ha encargado de analizar las variables que determinan el desempeño de los colaboradores, el cual dependía inicialmente de la motivación que se comprende a través de una serie de actitudes y comportamiento que afectan al esfuerzo aplicado al trabajo (Rodríguez, 2020). Luego se adjuntó la variable de oportunidad que define el potencial que puede demostrar un colaborador para crecer en su puesto de trabajo, además amerita un reconocimiento, y la evaluación del factor habilidad mediante el análisis de competencias al desempeñar con éxito las funciones del colaborador (Córdova & Loor, 2021). A partir de los factores antes mencionados se propone las siguientes hipótesis:

H1a. Las habilidades de los colaboradores tienen un efecto positivo en el desempeño organizacional.

H1b. La motivación en los colaboradores tiene un efecto positivo en el desempeño organizacional.

H1c. La oportunidad de participación de los colaboradores tiene un efecto positivo en el desempeño laboral.

Relación entre el capital humano y el modelo AMO de los colaboradores

La gestión que realiza el capital humano para reclutar al personal idóneo que se establece mediante las 3 dimensiones del modelo AMO y se puede aplicar para la mejora de habilidades en la selección de futuros colaboradores y la formación de estos para garantizar un buen desempeño laboral (Giraldo, 2020). La mejora de motivación se relaciona con los incentivos o recompensas que puede recibir un colaborador por ampliar su desarrollo profesional dentro de la organización (Vergara & Sorhegui, 2021). La mejora de oportunidades incluye la capacitación de los colaboradores para contribuir al logro de los objetivos y planteamiento de toma de decisiones (Zambrano & Pelegrín, 2020).

Mejora de habilidades

Las habilidades son las capacidades que tiene para hacer una cosa de forma fácil

y correcta, no obstante, dicho concepto se ha trasladado al siglo XXI, lo cual concierne a una era digitalizada donde las habilidades se definen como aquellas que son necesarias para el ámbito laboral con base al conocimiento y al aprendizaje autónomo (León, Escudero, & Bas, 2019). El fomentar el dominio de habilidades en los colaboradores para promoverlos de cargo es un incentivo que promueve el desempeño laboral (Cieza, Silva, & Silva, 2021). De igual manera, las empresas al aceptar practicantes permiten observar a futuros candidatos para evaluar sus competencias y habilidades que puedan acoplarse a algún perfil vacante (Hernández, 2021). Asimismo, la organización crea esta motivación para el desarrollo de una carrera profesional dentro de la misma. Por ende, los colaboradores perciben un crecimiento personal que le da la oportunidad de asumir responsabilidades y generar calidad en su trabajo. Por estos argumentos se plantean las siguientes hipótesis:

H2a. La gestión de mejoramiento de habilidades tiene un efecto positivo en las habilidades de los colaboradores.

H2b. La gestión de mejoramiento de habilidades tiene un efecto positivo en la motivación de los colaboradores.

H2c. La gestión de mejoramiento de habilidades tiene un efecto positivo en la oportunidad de participación de los colaboradores.

Mejora de motivación

La motivación es un comportamiento que lleva a las personas a cumplir con un fin, por lo que, la motivación laboral impulsa a los trabajadores a iniciar, mantener o mejorar sus funciones dentro de la organización (Pizarro, Fredes, Inostroza, & Torreblanca, 2019). Asimismo, la motivación laboral incluye factores que permitan a las personas sentirse satisfechas con su puesto de trabajo y cumplir con los objetivos institucionales, puesto que, el éxito que conlleve la institución se ve arraigado con la voluntad que posean los colaboradores en la consecución de los objetivos.

En un referente a la motivación de los colaboradores se debe manejar a través de un sistema de recompensas adecuado para generar la creencia que a mayor esfuerzo, y autonomía existirá una contribución adicional. A su vez, la proactividad es fomentada en los demás colaboradores (Pujol, 2018). Este manejo de cumplir o esforzarse para obtener el mejor desempeño, atribuye a un pensamiento que garantiza altos rendimientos financieros. De lo contrario, el colaborador no se encuentra motivado a contribuir al logro de los objetivos institucionales. Por ello, se formulan las siguientes hipótesis:

H3a. La gestión del mejoramiento motivacional tiene un efecto positivo en la motivación de los colaboradores.

H3b. La gestión del mejoramiento motivacional tiene un efecto positivo en las oportunidades de participación de los colaboradores.

Mejora de oportunidades

La oportunidad existe en circunstancias favorables para producir un efecto deseado, es decir, en el ámbito laboral la oportunidad se asume como el enfrentamiento de nuevos retos a través de la creación de estrategias competitivas que contribuyan al éxito institucional (Dominguez, 2017). La oportunidad también requiere de un compromiso del trabajador con sus funciones y el aprendizaje de nuevas habilidades que generen una ventaja sobre la competencia.

En cuanto a la mejora de oportunidades del capital humano y su contribución al empoderamiento organizacional permite a los colaboradores aumentar la confianza en sí mismos y generar autonomía (Piguave & Vegas, 2021). La confianza en los colaboradores autoriza a que la empresa influya en sus capacidades y propone ideas para que logren desempeñar una oportunidad de aprendizaje en los demás colaboradores. Dar oportunidades a los colaboradores implica motivarles a efectuar soluciones y plantear cambios en la organización, lo cual, ayuda a

forjar interés en el trabajo. Tras las razones proyectadas, se presentan las siguientes hipótesis.

H4a. La gestión de mejora de oportunidades tiene un efecto positivo en la oportunidad de participación de los colaboradores.

H4b. La gestión de mejora de oportunidades tiene un efecto positivo en las habilidades de los colaboradores.

H4c. La gestión de mejora de oportunidades tiene un efecto positivo en la motivación de los colaboradores.

Correlación entre las mejoras del capital humano y el modelo AMO de los colaboradores

La interacción de las mejoras de habilidades, motivación y oportunidades del capital humano han demostrado tener relación con el desempeño de los colaboradores, desde la perspectiva de la influencia en las prácticas del capital humano y su control sobre las funciones organizacionales. De igual manera, la formación de colaboradores en la solución de problemas sería eficaz, siempre y cuando las organizaciones lo permitan. Por ello, se plantean las siguientes hipótesis:

H5. La mejora de habilidades influye de manera positiva en la motivación de los colaboradores.

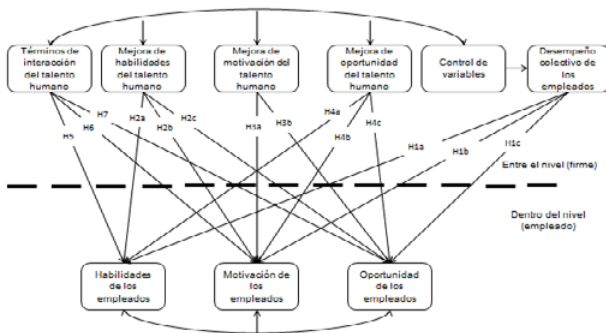
H6. La mejora de habilidades influye de manera positiva en las oportunidades en los colaboradores.

H7. La mejora de motivación influye de manera positiva en las oportunidades de los colaboradores.

A partir de las hipótesis planteadas se espera que las habilidades, motivación y oportunidades planteen una relación positiva entre el capital humano y el desempeño de los colaboradores, por esta razón, se propone el modelo de estudio (ver figura 1).

Figura 1

Modelo teórico



Metodología

La presente investigación se encargó de evaluar el desempeño laboral en función de la gestión del capital humano del sector cooperativista financiero de la provincia de Cotopaxi. El método aplicado tuvo un enfoque cuantitativo según la recolección y análisis de datos obtenidos a través de la aplicación de encuestas hacia los colaboradores de las cooperativas financieras. El alcance de la investigación fue correlacional, puesto que, relacionó la variable independiente gestión del capital humano (x) y la variable dependiente el desempeño laboral (y) (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Para la investigación se estableció el método estadístico de análisis factorial exploratorio y confirmatorio según el método de rotación Varimax, para destacar las cargas factoriales con mayor influencia en las variables del modelo AMO (habilidad, motivación y oportunidad). El instrumento utilizado para medir el desempeño laboral en las cooperativas de ahorro y crédito fue el cuestionario.

Unidad de análisis

El estudio identificó a 6 cooperativas de ahorro y crédito del segmento 1 – 3 como unidades de análisis dentro de la provincia de Cotopaxi para el presente trabajo. De esta manera, se estimó a las instituciones que formaron parte del estudio del capital humano (ver tabla 1)

Tabla 1

Cooperativas de Ahorro y Crédito de Cotopaxi

Cooperativas de Ahorro y Crédito	Segmento
Cooperativa de Ahorro y Crédito de la pequeña empresa de Cotopaxi Ltda. (CACPECO)	Segmento 1
Cooperativa de Ahorro y Crédito Virgen del Cisne	Segmento 2
Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda.	Segmento 3
Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores Primarios del Cotopaxi-CACEC	Segmento 3
Cooperativa de Ahorro y Crédito Sierra Centro Ltda.	Segmento 3
Cooperativa de Ahorro y Crédito Sumak Kawsay	Segmento 3

Fuente: Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS, 2021)

Participantes

La muestra de estudio (n= 58) se aplicó mediante un muestreo probabilístico por estratificación que incluyó participantes del sexo masculino y femenino mayores de 27 años, de nivel académico superior. Se consideró un nivel de la confianza del 90% y un nivel de error del 10%. La prueba piloto consideró la participación de 17 colaboradores al azar, de los cuales en su mayoría corresponden al sexo femenino (77%) y el restante al sexo masculino (23%). Las edades con mayor proporción de encuestados fueron de 30 a 35 años (47%), en igual proporción estuvieron las edades de 36 a 40 años y mayor a 41 años (24%) respectivamente y en menor cantidad de 25 a 30 años (6%). En su mayoría poseen un nivel de escolaridad superior (94.1%). En cuanto al nivel jerárquico dentro de las cooperativas se evaluó al personal operativo (59%), ejecutivo (35%) y administrativo (6%). El nivel de ingresos que percibe la mayoría está entre \$501 a \$1.000 dólares (41%), seguido de \$1.001 a \$1500 dólares (29%), luego de \$400 a \$500 dólares (24%) y solo uno de los encuestados percibe ingresos de más de \$1.500 dólares (6%) (Ver tabla 2).

Tabla 2

Perfil sociodemográfico

Sociodemográfico		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	13	23,5
	Femenino	45	76,5
Edad	De 25 a 30 años	3	5,9
	De 30 a 35 años	27	47,1
	De 36 a 40 años	14	23,5
	Mayor a 41 años	14	23,5
Escolaridad	Superior	55	94,1
	Posgrado	3	5,9
	Ejecutivo	21	35,3
Nivel Jerárquico	Personal administrativo	3	5,9
	Personal operativo	34	58,8
Ingresos	\$400 - \$500	14	23,5
	\$501 – 1000	24	41,2
	\$1001 – 1500	17	29,4
	Más de \$1500	3	5,9

Nota: muestra de estudio 58 colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito

Método empírico

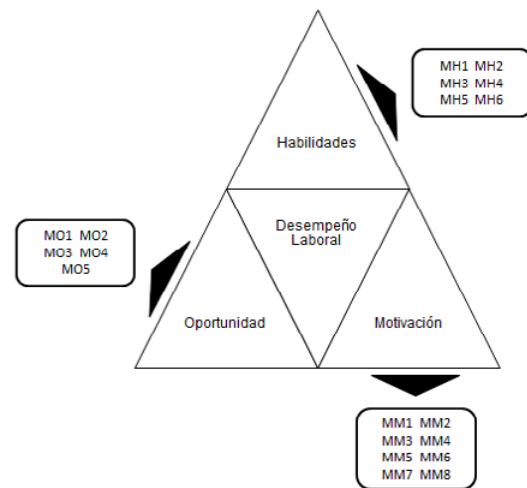
La investigación utilizó un diseño de análisis factorial que inició mediante la aplicación de una prueba piloto a 17 colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito para darle validez a la escala y comprobación de fiabilidad al instrumento de estudio. Se sigue con la validación cuantitativa del resultado que presento la prueba piloto y se procede a realizar las diferentes modificaciones en función al juicio de los colaboradores. Posteriormente, se aplicó un análisis factorial confirmatorio de la muestra 340 colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito para evaluar su desempeño.

A partir de ello, se aplicó el cuestionario al número de participantes previstos, se planteó la matriz de correlación, KMO y prueba de Bartlett para dar paso a la extracción de factores mediante el método de componentes principales y análisis de varianza para determinar las variables con mayor significancia y carga factorial. Luego se presentó el grafico de sedimentación con los autovalores de las variables y finalmente, se establece la matriz de componentes rotados

para establecer los factores que influyeron en las variables principales (ver figura 2).

Figura 2

Modelo gráfico del instrumento



La operacionalización de variables fue representada mediante el triángulo de Sierpinski y estableció los factores de inclusión del modelo AMO (habilidades, motivación y oportunidades). Las habilidades fueron medidas a través de 6 ítems (MH1, MH2, MH3, MH4, MH5 y MH6) que denotaron la capacidad que poseen los colaboradores para cumplir con sus funciones y ayuden a la consecución de los objetivos institucionales. La motivación se evaluó mediante 8 ítems (MM1, MM2, MM3, MM4, MM5, MM6, MM7 y MM8) que especificaron el nivel de motivación que los colaboradores poseen para quedarse en su puesto de trabajo y fomenta lealtad a la institución. La oportunidad fue evaluada en 5 ítems (MO1, MO2, MO3, MO4 y MO5) que señaló las oportunidades que perciben los colaboradores por parte de la institución para el crecimiento profesional en su trabajo. El desempeño laboral constó de 4 ítems (MDL1, MDL2, MDL3 y MDL4) que determinaron los factores que influyen en el rendimiento de los colaboradores.

Tipo de instrumento

Se utilizó el cuestionario como instrumento y la técnica de la encuesta para el levantamiento de la información vía online

con base a los 3 constructos, habilidades, motivación y oportunidades para determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores con relación a la gestión del capital humano en el proceso de comprender su percepción acerca del sector cooperativista financiero.

Diseño del instrumento

El cuestionario estableció 22 ítems incluido el perfil sociodemográfico. La escala de Likert fue utilizada para la evaluación de las variables establecidas según criterios de frecuencia (1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre y 5= siempre) para identificar la percepción que tienen los colaboradores y su influencia en el desempeño laboral (Malhotra, 2008).

Validación del instrumento

La validación del instrumento fue desarrollada mediante el coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach, el cual permite medir la fiabilidad y magnitud en que los ítems de un instrumento se encuentran correlacionados (Oviedo & Campo, 2005). Se aplicó una prueba piloto a 20 colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Cotopaxi. Donde se denotó que, el coeficiente alfa obtenido de habilidades (.814) fue la variable con mayor confiabilidad. El factor de oportunidades (.708) también posee una relación confiable en los ítems propuestos, mientras que, la motivación (-.107) es la única variable que presentó un alfa negativa por lo cual, es necesario una reformulación de los 8 ítems que la evaluaron. El coeficiente alfa global obtenido fue de $\alpha = .793$ en el cual, se demostró que existió confiabilidad en el instrumento planteado, sin embargo, se mejoró los ítems de la variable motivación (ver tabla 2).

Tabla 3

Ficha técnica de la muestra

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Habilidades	,814	6
Motivación	-,107	8
Oportunidades	,708	5
Alfa Global	,793	19

Nota: la variable motivación no demostró relación con sus ítems.

Análisis factorial exploratorio

El KMO y prueba de Bartlett presentaron una adecuación muestral de 26% y un nivel de significancia menor a 0,005 lo cual indicó que, existe una mínima confiabilidad en el diseño de la escala. Sin embargo, es necesaria la subsanación de la variable motivación para aumentar la confiabilidad del KMO (ver tabla 3).

Tabla 4

KMO y prueba de Bartlett

KMO y prueba de Bartlett	
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,260
	123,174
	Chi-cuadrado aproximado
Prueba de esfericidad de Bartlett	
	gl
	55
	Sig.
	,000

En la tabla 4, matriz de varianzas explicadas se identificó en el total de cargas factoriales, el predominio de 3 componentes habilidades, motivación y oportunidades que explicaron el 72.71% del total de la varianzas. Es decir, los 3 componentes presentaron autovalores mayores a 1 lo cual da indicio a la relación de los 3 componentes.

Tabla 5

Varianza total explicada

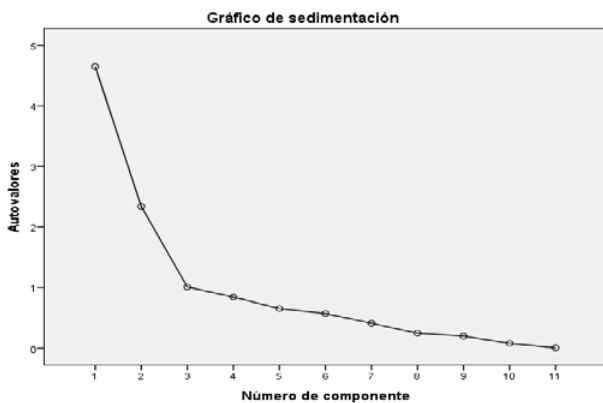
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4,650	42,269	42,269	4,650	42,269	42,269	3,220	29,269	29,269
2	2,339	21,265	63,534	2,339	21,265	63,534	2,754	25,035	54,305
3	1,010	9,178	72,712	1,010	9,178	72,712	2,025	18,407	72,712
4	,843	7,668	80,379						
5	,651	5,917	86,297						
6	,570	5,183	91,480						
7	,410	3,731	95,210						
8	,246	2,235	97,446						
9	,198	1,802	99,247						
10	,079	,715	99,962						
11	,004	,038	100,000						

Nota: se utilizó el método de extracción para el análisis de componentes principales.

En la prueba piloto se identificó 3 autovalores mayores a 1 por ello, la figura de sedimentación (ver figura 3), sirvió para determinar el número de cargas factoriales que se correlacionaron. Se observó una pendiente en los ítems 1, 2 y 3, no obstante, se presentó una planicie con ligeras variaciones que resulta un leve nivel de significancia para la explicación de la varianza.

Figura 3

Sedimentación



En la matriz de componentes rotados de la prueba piloto (ver tabla 5) se mostró la relación existente entre la variable de habilidades y los ítems: logro hacer frente a las dificultades de mi trabajo (MH1), puedo proponer soluciones a un problema (MH2) y puedo cumplir con mi trabajo sin ningún inconveniente (MH3). La variable motivación presentó relación con los ítems: poseo experiencia suficiente (MH4), logro cumplir con mis metas (MH5) y cumplo con las exigencias laborales (MH6). La variable oportunidad demostró relación con los ítems: poseo autonomía en mi trabajo (MO1), tengo libertad para realizar mi trabajo (MO2), puedo mejorar mi perfil laboral (MO4), tengo la oportunidad de ejercer liderazgo y asumir reto (MO5) y puedo escalar dentro de mi organización (MO6).

Tabla 6

Matriz de componentes rotados

	Componente		
	HBD	MTV	OPTN
1. Logro hacer frente a las dificultades de mi trabajo.	,618	,452	,338
2. Puedo proponer soluciones a un problema.	,451	,417	,641
3. Puedo cumplir con mi trabajo sin ningún inconveniente.	,853	,337	-,085
4. Poseo experiencia suficiente.	-,169	,825	-,126
5. Logro cumplir con mis metas.	,180	,875	,092
6. Cumplo con las exigencias laborales.	,390	,743	-,111
15. Poseo autonomía en mi trabajo.	,605	,341	,445
16. Tengo libertad para realizar mi trabajo.	,842	-,055	,198
17. Puedo mejorar mi perfil laboral.	,727	-,074	,316
18. Tengo la oportunidad de ejercer liderazgo y asumir retos.	,299	,009	,712
19. Puedo escalar dentro de mi organización.	-,037	-,373	,782

Resultados

Una vez obtenido los resultados del análisis factorial exploratorio se procedió a identificar y reformular las preguntas para mejor comprensión del encuestado, de tal manera, se añadió una variable denominada desempeño laboral para determinar le gestión laboral del capital humano. Por consiguiente, se procedió a aplicar nuevamente la encuesta y se plasmaron los resultados del análisis factorial confirmatorio donde reflejó un nuevo coeficiente de confiabilidad del instrumento.

Análisis factorial confirmatorio

El coeficiente determinante fue de ,000 el cual al ser menor de 0.05 indicó la fiabilidad de aplicación del modelo. La medida de adecuación muestral KMO fue del 86% lo que estableció el grado de relación de las variables desempeño laboral y gestión del capital humano, añadido un nivel de significancia de p=,000 según la prueba de esfericidad de Bartlett, que indujo a precisar la efectividad del modelo para determinación de factores que ha influido en la correlación de las variables de estudio (ver tabla 6).

Tabla 7

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,858
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	194,396
	Gf	78
	Sig.	,000

Nota: se determinó un coeficiente determinante positivo para el modelo (,000)

La matriz de varianza explicada (ver tabla 7) identificó 4 cargas factoriales denominadas: habilidades, motivación, oportunidades y desempeño laboral con autovalores mayores a 1, lo cual explicó el 73% del total de la varianza. Es decir, la identificación de los componentes promovió la explicación y fiabilidad de las variables: desempeño laboral y gestión de capital.

Tabla 8

Matriz de varianza total

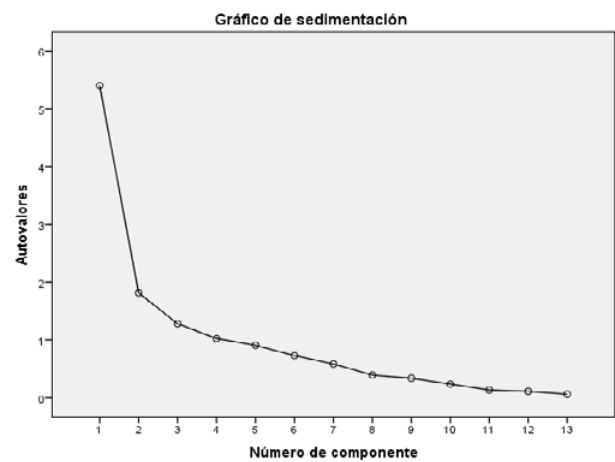
Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado
DLB	MTV	OPTN	23,284
HBD	2,462	18,939	42,223
MTV	2,025	15,578	57,801
OPTN	2,001	15,396	73,197

Nota: se utilizó el método de extracción mediante análisis de componentes principales.

En el gráfico de sedimentación se observó una pendiente en los 2 primeros puntos, de allí en adelante los ítems intentan estabilizar las cargas factoriales con la intención de formar una planicie en los ítems con menor significancia de interpretación de las variables del modelo (ver figura 4). Dicho de otra manera, las varianzas entre ítems fueron mínimas.

Figura 4

Sedimentación confirmatoria



En la matriz de componentes rotados (ver tabla 8) se determinó la relación entre las 4 dimensiones de valor con los ítems reformulados. El *componente de habilidades* se relacionó con los ítems: de creer en el valor de permanecer leal a una organización, asimismo, creer que es mejor cuando las personas permanecen en una organización la mayor parte de sus carreras y la oportunidad de crecer profesionalmente en una organización. Por tal razón, el componente de habilidades se identificó con la percepción de los colaboradores de las cooperativas financieras en obtener el máximo beneficio de sus capacidades, lo que a su vez mejora su rendimiento y fortalece su crecimiento en la cooperativa.

El *componente de motivación* se relacionó con los siguientes ítems: permanecer en la organización es tanto una necesidad como un deseo, el sentimiento de poseer pocas opciones como para dejar la organización, considerar que no siempre una persona debe serle fiel a su organización, considerar una falta de ética el saltar de una organización a otra, la lealtad y la obligación moral de permanecer en una organización, y la sensación de recibir una mejor oferta de trabajo y que no sea correcto dejar la organización. Por lo que, la motivación de los colaboradores de las cooperativas financieras es la permanencia laboral en la organización para ganar experiencia y la inducción de ética en la lealtad hacia una institución.

El *componente de oportunidades* tuvo relación con los ítems: de sentimiento de pertenencia con los problemas de la organización y la creencia de la facilidad de apego de una organización a otra. Lo que induce a que los colaboradores de las cooperativas financieras consideran como una oportunidad compartir los problemas de la institución y promover soluciones para sentirse integrado, además, el apego a una organización es una oportunidad de compromiso que de igual manera podría suceder con otra cooperativa.

El *componente de desempeño* laboral tuvo relación con los ítems: sentimiento de felicidad de pasar un largo tiempo en la organización que trabaja actualmente y el disfrutar conversar con otras personas a cerca de la cooperativa a la que pertenece. Esto da a lugar que los colaboradores se sienten felices en sus lugares de trabajo y no manifiestan inconvenientes al permanecer un largo tiempo en la cooperativa, asimismo, sienten orgullo de trabajar en su cooperativa a tal punto que disfrutaran conversar de trabajo a otras personas.

Tabla 9

Matriz de componentes rotados confirmatoria

	Componentes			
	Desempeño laboral	Oportunidades	Motivación	Habilidades
7. Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	,528	,434	,413	,367
8. Disfruto hablando de mi organización con personas ajenas a ella.	,850	,115	-,148	,210
9. Realmente siento que los problemas de esta organización son míos	-,022	,836	-,056	,075
10. Creo que fácilmente podría volverme tan apegado a otra organización como a esta.	,221	,547	,308	,109
19. Ahora mismo permanecer en mi organización es tanto una necesidad como un deseo.	,551	-,182	,226	,297

20. Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar mi organización.	-,292	,647	,343	,417
25. No creo que una persona deba ser siempre fiel a su organización.	-,094	,156	,893	-,070
26. Saltar de una organización a otra no me parece poco ético.	,422	,070	,699	,211
27. Creo que la lealtad es importante y, por lo tanto, siento la obligación moral de permanecer en esta organización.	,256	,127	,164	,895
28. Si recibiera otra oferta para un trabajo mejor en otro lugar, no sentiría que fuera correcto dejar mi organización.	-,049	,155	,676	,596
29. Me enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una organización.	,242	,203	-,091	,844
30. Las cosas iban mejor cuando las personas permanecían en una organización durante la mayor parte de sus carreras.	,256	,136	,186	,753
36. Tiene oportunidad de crecer profesionalmente en su organización.	,427	,494	,436	,290

Nota: se utilizó el método de extracción por análisis de componentes principales y el método de rotación a través de la normalización Varimax con Kaiser.

Conclusiones

El desenlace de la investigación reveló que el modelo AMO no se puede validar en su totalidad, dado que empíricamente pueden influenciar más factores en la percepción de los colaboradores del sector cooperativista. La perfección del modelo es complicada por sus variantes. Sin embargo, la aceptación y aplicación del constructo en varios estudios ha confirmado que los modelos son esquemas multidimensionales que contribuyen con claridad la conceptualización de las variables.

Los resultados obtenidos determinaron una correlación positiva del 86% entre las variables habilidades, motivación y oportunidades (AMO) y el desempeño laboral. Es decir, los colaboradores de las COAC perciben las dimensiones evaluadas como factores que mejoran el desempeño laboral.

Las futuras líneas investigativas sugieren evaluar el factor de motivación para que las organizaciones de la economía popular y solidaria generen un sistema de incentivos y reconocimientos, puesto que, los hallazgos han confirmado que los colaboradores al tener un reconocimiento por los líderes de la organización pueden mejorar su desempeño laboral, con el punto de cubrir el comprometimiento hacia el cumplimiento de metas establecidas por estas organizaciones.

Referencias bibliográficas

- Carreño, D., Molina, C., Granda, M., & Mero, V. (2020). Gestión del talento humano en cooperativas de emprendimiento rural. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(10), 585-597.
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 270-287.
- Córdova, A., & Loor, I. (2021). Marco conceptual para organizaciones saludables en el contexto ecuatoriano. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(3), 16-29.
- Dominguez, N. (2017). *Análisis del compromiso organizacional y su impacto en las áreas de oportunidad de la empresa*. Obtenido de Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Baja California Sur : <http://rep.uabcs.mx/handle/23080/314>
- Giraldo, C. (2020). *La mejora del desempeño y el enfoque AMO en la línea de enderezado y empaque de la empresa Ternium Manizales*. Obtenido de Tesis de Masterado, Universidad Nacional de Colombia: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/78642>
- Hernández, D. (2021). Del enfoque adecuacionista al enfoque basado en competencias: una mirada a la inserción al mercado laboral de los egresados de Sociología. *Sociológica (México) [online]*, 34(98), 189-219.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico: McGRAW-HILL.
- León, F., Escudero, A., & Bas, M. (2019). Instrumentos para medir la habilidad de comunicación: una revisión sistemática. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 102 - 128.
- Lozano, G., & Sánchez, G. (2019). Prácticas de recursos humanos y rendimiento empresarial: Explorando el modelo AMO en las PYME españolas. *Small Business International Review*, 3(1), 67-85.
- Marin, J., & Martinez, J. (2016). Deconstructing AMO framework: a systematic review. *Intangible Capital*, 12(4), 1040-1087 .
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama Laboral 2020*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Oxford Economics. (2020). *Workforce: What Matters Most at Work*. Obtenido de Oxford Economics: <https://d2rpq8wtqka5kg.cloudfront.net/323291/open20151221034400.pdf?Expires=1631832213&Signature=nyOY2KDa-o4ps6MPMLhCjvls4JHt1xgITjLXNgEf4e~u4bMJcF~Kzgi-D5aFiz2iWenJLa5CCeh7yieL5WRQ8qS0smO3lThhyvb1BGPz-oDFvezzBM1AAIGSd-fwet3GWzbZ33ZhuahZXibrYvvebi0pTMDGJc>

- Piguave, M., & Vegas, H. (2021). Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo. *Revista científica multidisciplinaria arbitrada Yachasun*, 5(8), 21-38.
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 4(87), 843-856.
- Pujol, L. (2018). Autoevaluaciones esenciales y autonomía: un estudio de sus efectos directos e interactivos sobre el entusiasmo laboral en profesionales argentinos. *Estudios Gerenciales*, 34(149), 361-372.
- Quiambao, L. (2020). Empiezan las estadísticas de compromiso de los empleados para 2020. *Wrike Inc [En línea]*, <https://www.wrike.com/es/blog/estadisticas-compromiso-de-los-empleados-2020/>.
- Rodriguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-69.
- Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220.
- Urgilés, S., Erazo, J., & Narváez, C. (2019). El coaching y la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa Biblián Ltda. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(1), 408-435.
- Vergara, A., & Sorhegui, R. (2021). Vergara-Romero, Arnaldo and Sorhegui-Ortega, Rafael and Olalla Hernández, Alex and Moreno Silva, Adrian, El arte en la educación superior: Metodología de pedagogías creativas como componente de aprendizaje en el Pensamiento Económico. *VII Congreso Científico Internacional "Tecnología, Universidad y Sociedad"*, 10.
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Yépez, D. (24 de Marzo de 2015). Estudio indica que un 56% de trabajadores, en Ecuador, es feliz laboralmente. *Revista Líderes [En línea]*, págs. [https://www.revistalideres.ec/lideres/estudio-felicidad-laboral-ecuador.html#:~:text=trabajo%20del%20futuro-,Estudio%20indica%20que%20un%2056%25%20de%20trabajadores,en%20Ecuador%2C%20es%20feliz%20laboralmente&text=En%202014%20el%20Proyecto%20Happiness,en%](https://www.revistalideres.ec/lideres/estudio-felicidad-laboral-ecuador.html#:~:text=trabajo%20del%20futuro-,Estudio%20indica%20que%20un%2056%25%20de%20trabajadores,en%20Ecuador%2C%20es%20feliz%20laboralmente&text=En%202014%20el%20Proyecto%20Happiness,en%20).
- Zambrano, A., & Pelegrín, N. (2020). La capacitación de los colaboradores de las empresas para la mejora de la calidad de vida laboral. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCaE)*, 8(1).