

La motivación y su influencia en la calidad de vida de los colaboradores de la Cooperativa Jardín Azuayo

Motivation and its influence on the quality of life of the employees of the Jardín Azuayo Cooperative

A motivação e sua influência na qualidade de vida dos colaboradores da Cooperativa Jardín Azuayo

Diana Rodríguez¹
Edison Jaramillo²

Recibido: 20 de febrero de 2024

Aprobado: 13 de mayo de 2024

Publicado: 10 de julio de 2024

Cómo citar este artículo:

Rodríguez, D. y Jaramillo, E. (2024). La motivación y su influencia en la calidad de vida de los colaboradores de la Cooperativa Jardín Azuayo. *Cooperativismo & Desarrollo*, 32(129), 1-10.

doi: <https://doi.org/10.16925/2382-4220.2024.02.08>

Artículo de investigación. <https://doi.org/10.16925/2382-4220.2024.02.08>

¹ ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0411-9033>

² ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-9682-2878>



Resumen

Este artículo explora el impacto de la motivación en la calidad de vida de los empleados de la Cooperativa Jardín Azuayo. Aborda factores como el estilo de liderazgo, los valores y las creencias que modelan la motivación, y cómo estos influyen en el compromiso y el desempeño. La motivación, entendida como un proceso psicológico que impulsa el comportamiento hacia objetivos, es crucial para lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal. El texto resalta la importancia de adoptar medidas como horarios flexibles y trabajo remoto para mejorar dicho equilibrio. Además, subraya la relación entre motivación y retención de empleados, sugiriendo que la motivación juega un papel fundamental en la retención a largo plazo, por encima de la compensación económica. El estudio, que incluyó la participación de 300 personas, revela correlaciones moderadas entre la motivación intrínseca y diversas dimensiones de la calidad de vida. La estrategia de mejora propuesta incluye la creación de comités democráticos, la realización de encuestas de satisfacción y el fortalecimiento de los planes de carrera para fomentar la motivación. Las conclusiones enfatizan la importancia de reconocer las condiciones individuales y la influencia de los colaboradores en la motivación dentro de un entorno cooperativo que valora la libertad de expresión y la importancia del trabajo.

Palabras clave: motivación, satisfacción, correlación, compensación, dimensiones.

Descriptor:

P13 Cooperative Enterprises

D9 Micro-Based Behavioral Economics

E71 Role and Effects of Psychological, Emotional, Social, and Cognitive Factors on the Macro Economy

Abstract

This article explores the impact of motivation on employees' quality of life at Cooperativa Jardín Azuayo. It delves into factors like leadership style, values, and beliefs shaping motivation, affecting commitment and performance. Motivation, seen as a psychological process driving behavior towards goals, is crucial for work-life balance. The text underscores the significance of adopting measures like flexible schedules and remote work to enhance this balance. It also emphasizes the link between motivation and employee retention, suggesting motivation's pivotal role overcompensation for long-term retention. The study, involving 300 individuals, reveals moderate correlations between intrinsic motivation and various dimensions of quality of life. The proposed improvement strategy involves democratic committees, satisfaction surveys, and strengthened career plans to boost motivation. The conclusions stress acknowledging individual conditions and collaborators' influence on motivation in a cooperative environment that values freedom of expression and work significance.

Keywords: motivation, satisfaction, correlation, compensation, dimensions.

Resumo

Este artigo explora o impacto da motivação na qualidade de vida dos funcionários da Cooperativa Jardín Azuayo. Aborda fatores como estilo de liderança, valores e crenças que moldam a motivação e como estes influenciam o comprometimento e o desempenho. A motivação, entendida como um processo psicológico que impulsiona o comportamento em direção a objetivos, é crucial para alcançar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. O texto destaca a importância da adoção de medidas como horários flexíveis e trabalho remoto para melhorar esse equilíbrio. Além disso, destaca a relação entre motivação e retenção de colaboradores, sugerindo que a motivação desempenha um papel fundamental na retenção a longo prazo, acima da compensação financeira. O estudo, que contou com a participação de 300 pessoas, revela correlações

moderadas entre a motivação intrínseca e diversas dimensões da qualidade de vida. A estratégia de melhoria proposta inclui a criação de comitês democráticos, a realização de pesquisas de satisfação e o fortalecimento dos planos de carreira para promover a motivação. As conclusões enfatizam a importância de reconhecer as condições individuais e a influência dos colaboradores na motivação dentro de um ambiente cooperativo que valoriza a liberdade de expressão e a importância do trabalho.

Palavras-chave: motivação, satisfação, correlação, remuneração, dimensões.

Introducción

En el contexto actual de las organizaciones, comprender los factores que influyen en la motivación de los colaboradores se ha vuelto esencial para mejorar tanto su calidad de vida como su rendimiento laboral. Este artículo explora la compleja relación entre la motivación y la calidad de vida en la Cooperativa Jardín Azuayo, analizando diversas dimensiones que van desde el estilo de liderazgo hasta la conciliación entre la vida laboral y familiar. Además, ofrece valiosos insights para la gestión de recursos humanos y el diseño de políticas organizacionales que promuevan un ambiente laboral enriquecedor y sostenible.

Marco teórico

Los miembros de una organización tienen sus propios motivos para hacer su trabajo, los cuales se relacionan con el estilo de liderazgo, valores y creencias. Los psicólogos sociales perciben que la conducta depende tanto de la persona como de su medio; además, motivar significa “mover, conducir, impulsar a la acción” (Varela Juárez, 2013). López Mas (2005) señala que la motivación es un aspecto psicológico humano que influye en el grado de compromiso de una persona, es decir, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia el cumplimiento de metas; sin embargo, aunque los patrones de comportamiento varían, el proceso no cambia para las personas. Finalmente, según Quijano y Navarro Cid (1998), se define como “el nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar en su trabajo” (p.13).

En relación con la motivación, existen distintas teorías que explican lo que las personas piensan o perciben sobre lo que sucede a su alrededor, las cuales ayudan a obtener un pronóstico adecuado sobre el comportamiento humano (López Mas, 2005).

Dentro de esta variable, existen dos variantes: la motivación extrínseca y la motivación intrínseca. La motivación extrínseca se considera aquella que influye en la

conducta desde fuera y no depende de la persona, lo que quiere decir que se enfoca en fuentes de satisfacción artificiales. En cambio, la motivación intrínseca se refiere a aquellas personas que llevan a cabo actividades para satisfacer sus necesidades personales, de efectividad o curiosidad (Giglio Gallardo y Bedodo Espinoza, 2006).

A diario, los seres humanos tienen necesidades debido a los requerimientos previos que han querido satisfacer. La motivación hace que las personas logren un mejor desempeño y sentido de pertenencia en la organización en la que se encuentran. La motivación laboral es la consecuencia de la interrelación de la persona con el estímulo generado por la empresa (Peña Rivas, 2018). Las empresas analizan a los trabajadores con el fin de descubrir sus necesidades, deseos, intereses, trabajos con los cuales se identifiquen, tareas, entre otros (García Sanz, 2012). Según Latham y Pinder (2005), la motivación laboral es un factor crítico en el rendimiento de los empleados y en la satisfacción laboral.

Algunas investigaciones han encontrado que la motivación laboral puede ser un factor más importante que la compensación en términos de retención de empleados. Según un estudio de Gómez-Mejía y Balkin (2002), la motivación laboral y el compromiso organizacional son factores críticos en la retención de empleados, sugiriendo que las empresas deben centrarse en mejorar la motivación laboral y el compromiso organizacional para retener a los empleados a largo plazo. Finalmente, Latham y Pinder (2005) mencionan que “la compensación puede atraer empleados talentosos, pero la motivación laboral es esencial para retenerlos y obtener su mejor rendimiento” (p. 5).

El equilibrio entre la vida familiar y laboral es un factor importante dentro de la calidad de vida laboral. Este equilibrio se refiere a la capacidad que tiene un trabajador para satisfacer sus responsabilidades laborales y familiares. La falta de equilibrio puede generar conflictos entre la vida laboral y personal, lo que puede afectar el bienestar de los trabajadores y su desempeño en el trabajo (Greenhaus y Beutell, 1985).

Por tanto, es importante que las empresas adopten medidas que permitan a sus empleados conciliar su vida laboral y familiar. Algunas de estas medidas pueden incluir horarios de trabajo flexibles, la posibilidad de trabajar desde casa, permisos para asuntos personales y familiares, programas de apoyo para el cuidado de niños y personas mayores, entre otros (Eurofound, 2019).

La implementación de medidas para conciliar la vida laboral y familiar tiene beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas. Por otro lado, las empresas pueden experimentar una reducción en los niveles de absentismo, una mejora en la retención de talentos y un aumento en la productividad (Eurofound, 2019).

Metodología

El presente artículo es de carácter cuantitativo, pues se dedica a recopilar, procesar y analizar elementos que se pueden cuantificar y medir a partir de la muestra seleccionada. Sus resultados clasifican datos y descripciones de la realidad para explicar por qué ciertos fenómenos suceden de una forma determinada dentro de la cooperativa Jardín Azuayo.

Diseño de investigación

En un inicio, se utilizó el diseño exploratorio, el cual aportó significativamente a la cooperativa debido a que no contaba con un estudio sustentado. Por ello, este diseño identificó variables y factores que ayudaron a profundizar investigaciones en el futuro (Hernández, 2006). Además, se empleó un diseño descriptivo, cuyo objetivo fue identificar características fundamentales en cuanto a las variables de calidad de vida y motivación, a partir de las cuales se midieron, cuantificaron y se mostraron dimensiones relacionadas (Hernández, 2006). Finalmente, se utilizó un diseño correlacional, que buscó conocer el grado de asociación entre las dos variables, lo cual permitió obtener cierto grado de predicción en cuanto a los resultados y planes de acción a partir de mecanismos cuantificables y estadísticos (Hernández, 2006).

Para el análisis, se definió una muestra de 300 personas de un total de 1116 colaboradores, obtenida con un 95% de confianza y un margen de error del 5%. De acuerdo con lo expuesto, el estudio levantó información de la muestra descrita tanto sobre la percepción de calidad de vida como la de motivación de los colaboradores de Jardín Azuayo a través de una encuesta virtual que constó de 36 ítems. Cabe destacar que las respuestas de la encuesta se basaron en la escala Likert, con opciones de respuesta: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo sobre las dimensiones a estudiar.

Para determinar qué dimensiones se medirían en la encuesta de calidad de vida, se tomó como base la teoría de dimensiones de calidad de vida en el trabajo de Hernández Vicente, quien determinó las dimensiones a aplicar a los colaboradores. Estas dimensiones fueron: a) salud organizacional, b) salud de los empleados y c) cultura y apoyo social.

Para un mejor análisis y entendimiento de los resultados obtenidos de la encuesta de calidad de vida en el trabajo, se estudió a la muestra establecida conforme a la cantidad de respuestas obtenidas en las divisiones de la escala de Likert. De esta manera, se identificaron el límite inferior y superior de cada dimensión de calidad de vida para obtener los intervalos correspondientes. Es decir, si se tenía un total de

330 personas, se multiplicó cada límite inferior y superior por la subescala mínima y máxima de Likert, obteniendo lo siguiente:

(1) = Totalmente en desacuerdo

(5) = Totalmente de acuerdo

Seguido de esto, para obtener la amplitud de los intervalos, se dividió:

$$\frac{\text{Límite superior}}{n} =$$

n = número de intervalos según escala de Likert

Por lo tanto, la amplitud para cada subescala de Likert es de 330, misma que se visualiza en la a continuación:

$$\text{Peso} = \text{No. respuestas} * (1) + \text{No. respuestas} * (2) + \text{No. respuestas} * (3) + \\ \text{No. respuestas} * (4) + \text{No. respuestas} * (5)$$

Finalmente, para la obtención de los pesos de cada dimensión de calidad de vida, se calculó:

(1) = Totalmente en desacuerdo

(2) = En desacuerdo

(3) = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

(4) = De acuerdo

(5) = Totalmente de acuerdo

Así es como, a partir de los pesos calculados, se los puede ubicar según en los intervalos correspondientes y reconocer los más significativos. Más adelante, se tiene una mejor comprensión de los siguientes hallazgos, teniendo en cuenta que las dimensiones de calidad de vida son dependientes y la motivación es la variable independiente.

Tabla 1. Niveles de correlación

0 a 0,2	Correlación mínima
0 a 0,4	Correlación baja
0,4 a 0,6	Correlación moderada
0,6 a 0,8	Correlación Buena
0,8 a 1	Correlación Muy buena

Tabla 2. Correlación cultura y apoyo con motivación intrínseca

Dimensiones		Fortaleza de correlación	Proporcionalidad	Interpretación
Cultura y apoyo	Motivación intrínseca			
Libertad de expresión	0,503 = Correlación moderada	(+) = directa		La relación entre libertad de expresión y la motivación intrínseca es moderada y directa, es decir, a mayor nivel de comodidad para expresar sus necesidades, el sentir de los colaboradores, mayor será la motivación de los mismos para realizar sus tareas.
Intenciones de ser creativo	0,513 = Correlación moderada	(+) = directa		La relación entre las intenciones de los colaboradores de ser creativo y la motivación intrínseca es moderada y directa, es decir, a mayor nivel de creatividad y oportunidades de aplicar las ideas de los colaboradores, mayor será la motivación de los mismos para realizar sus actividades.
Calidad de vida que ofrece la cooperativa	0,489 = Correlación moderada	(+) = directa		La relación entre calidad de vida que ofrece la cooperativa y la motivación intrínseca es moderada y directa, es decir, que, mientras la empresa le brinda al colaborador mejores condiciones de vida y de trabajo, mayor será la motivación de los mismos para realizar sus actividades.
Reconocimiento por el esfuerzo	0,447 = Correlación moderada	(+) = directa		La relación entre el reconocimiento por el esfuerzo y la motivación intrínseca es moderada y directa, es decir que, la empresa le brinde un reconocimiento por el esfuerzo que aplica en sus actividades, la motivación de los empleados para hacer sus actividades, será mayor.
Apoyo por parte del líder	0,467 = Correlación moderada	(+) = directa		La relación entre el apoyo por parte del líder y la motivación intrínseca es moderada y directa, es decir, que el líder tenga esa voluntad y demuestre el apoyo que tiene por su equipo, el colaborador se sentirá más motivado a realizar sus funciones.
Autonomía en el trabajo	0,434 = Correlación moderada	(+) = directa		La relación entre autonomía en el trabajo y la motivación intrínseca es moderada y directa, es decir que, mientras el colaborador tenga su propia libertad y autonomía en la toma de decisiones en cuanto a las actividades de su cargo, la motivación de los mismos será más alta.
Posibilidades de promoción	0,441 = Correlación moderada	(+) = directa		La relación entre las posibilidades de promoción y la motivación intrínseca es moderada y directa, es decir, a mayor nivel de oportunidades empresariales para el crecimiento profesional de los colaboradores, mayor será la motivación de los mismos para realizar sus tareas.

Tabla 3. Correlación salud de los empleados con motivación intrínseca

Dimensiones		Fortaleza de correlación	Proporcionalidad	Interpretación
Salud de los empleados	Motivación intrínseca			
Satisfacción por su trabajo	0,528 = Correlación moderada	(+) = directa		La relación entre la satisfacción por su trabajo y la motivación intrínseca es moderada y directa, es decir, a mayor comodidad y satisfacción por las actividades que realiza actualmente, la motivación será mayor.

Tabla 4. Correlación salud organizacional con motivación intrínseca

Dimensiones		Fortaleza de correlación	Proporcionalidad	Interpretación
Salud organizacional	Motivación intrínseca			
Importancia sobre su trabajo	0,335 = Correlación moderada	(+) = directa		La relación entre la importancia que la empresa le da al trabajo de los colaboradores y la motivación intrínseca es moderada y directa, es decir, reconocimiento y relevancia le dan al trabajo realizado por los colaboradores, mayor motivación tendrán para realzar sus actividades.
Presión sobre el trabajo	0,135 = Correlación mínima	(-) = indirecta		La relación entre la presión y exigencia por parte de la empresa y la motivación intrínseca es mínima e indirecta, es decir, a mayor exigencia a los colaboradores, la motivación es menor para realizar sus actividades.
Consecuencias negativas en su salud	0,158 = Correlación mínima	(-) = indirecta		La relación entre las consecuencias negativas en su salud y la motivación intrínseca es mínima e indirecta, es decir, que casi no hay ningún tipo de relación entre estos dos factores, a pesar de ser inversa, la fortaleza de su correlación es poco significativa.

Los colaboradores de la Cooperativa Jardín Azuayo perciben que la facilidad y apertura para expresar sus opiniones y necesidades les motiva a realizar mejor su trabajo, lo que indica que la institución es un lugar abierto que fomenta el crecimiento tanto personal como laboral, considerando los intereses de sus colaboradores. Asimismo, el grado en que los empleados se sienten satisfechos con las actividades de su trabajo impulsa su motivación y les anima a mantener ese ritmo de trabajo. Finalmente, la relevancia y consideración que la cooperativa otorga a las actividades, opiniones, intereses y necesidades de los colaboradores, cuando son altas, también incrementa la motivación de estos para realizar sus tareas. Esto sugiere que, en grado moderado, está en manos de la institución incluir siempre a sus colaboradores, con la finalidad de que la productividad sea óptima.

Propuesta de mejora

Una de las estrategias para fortalecer la comodidad y la libertad de los colaboradores, y que tenga repercusiones positivas en la motivación, es crear comités pequeños en cada departamento que operen de manera democrática. Esto permitirá validar todas las ideas y aportes de los colaboradores por igual, lo que incrementará la motivación en un 50% y un 51%. Además, para mejorar la motivación en un 52%, se recomienda encuestar a los colaboradores sobre los aspectos más satisfactorios de culminar una tarea, lo que ayudará a optimizar las herramientas y materiales necesarios para evitar que esta variable disminuya. Finalmente, fortalecer los planes de carrera y los sistemas de reconocimiento para los empleados contribuirá a mejorar la motivación en un 33%, mediante el perfeccionamiento de los procesos alineados con las competencias de los colaboradores.

Conclusiones

La investigación destaca la influencia significativa de la motivación en la calidad de vida de los colaboradores de la Cooperativa Jardín Azuayo. Factores como el estilo de liderazgo, la libertad de expresión, la creatividad, los valores y las creencias impactan directamente en la motivación, lo que, a su vez, influye en el compromiso y el desempeño laboral.

La motivación de los colaboradores siempre puede ser susceptible a mejoras externas; sin embargo, es necesario recalcar que cada individuo tiene sus propios valores, cultura y creencias, los cuales no pueden ser fácilmente cambiados o modificados por una institución. Este es el motivo por el cual el proceso de selección se vuelve vital para contar con personal comprometido y motivado. Se concluye que, a pesar de que la cooperativa sea un espacio seguro, libre y justo respecto a las opiniones y necesidades de sus colaboradores, la satisfacción de estos dependerá de lo que busquen en su vida, y si lo que la organización ofrece está acorde con sus expectativas y necesidades.

Referencias

Eurofound. (2019). *Working time and work-life balance in a life course perspective*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/working-time-and-work-life-balance-in-a-life-course-perspective>

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Gómez-Mejía, L. R., & Balkin, D. B. (2002). *Compensation, organizational strategy, and firm performance*. South-Western College Pub.
- García Sanz, V. (2012). *La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables* [Tesis de licenciatura, Universidad de Valladolid].
- Giglio Gallardo, C., & Bedodo Espinoza, V. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica* [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile].
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, *56*, 485–516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- López Mas, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM*, *8*(15), 25–36.
- Peña Rivas, H. (2018). Motivación laboral: Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, *3*(7), 177–192.
- Quijano, S. D., & Navarro Cid, J. (1998). Un modelo integrado de la motivación en el trabajo: Conceptualización y medida. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *14*(2), 193–216. <https://doi.org/10.5092/jwop.1998.14.2.193>
- Varela Juárez, R. (2013). La motivación en el trabajo y el papel de la compensación. En J. Rodríguez Tepezano (Ed.), *Administración de la compensación* (2da. ed., pp. 21–40). Pearson Educación de México.