UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADAS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

"CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO MUSHUC RUNA LTDA. MATRIZ AMBATO, PROVINCIA TUNGURAHUA AÑO 2025"

AUTORAS:

MISHEL ESTEFANIA GARCES NOBOA

PACHA MARISOL LLANGANATE LLANGANATE

DIRECTOR

ING. RICARDO XAVIER CHAVEZ BETANCOURT

PARES ACADÉMICOS

ING. SHIRLEY VIVIANA ZAPATA ROMERO

PSIC.CL. JHOSSELYN BRIGGETH GARCÍA ALDAZ

SAN MIGUEL – ECUADOR 2025

AGRADECIMIENTO

Con profundo respeto y gratitud, dedicamos este espacio a quienes han sido pilares fundamentales en el desarrollo de nuestra tesis.

En primer lugar, a nuestro tutor de tesis, Ricardo Chávez, agradecemos sinceramente su constante acompañamiento humano y su dedicación en cada una de las etapas de este proceso. Su compromiso con la excelencia académica, su disposición para orientarnos incluso en los momentos más desafiantes, y su confianza en nuestras capacidades, fueron esenciales para culminar con éxito este trabajo investigativo. Más allá de su rol como tutor, fue un verdadero mentor.

A la Ingeniera Viviana Zapata, queremos expresar nuestro especial reconocimiento por su valioso aporte como par académico. Sus sugerencias pertinentes y su enfoque técnico nos ayudaron a fomentar significativamente la calidad y el enfoque de nuestra investigación. Agradecemos su tiempo, su profesionalismo y su disposición para compartir con nuestros compañeros sus conocimientos y experiencia.

De igual manera, agradecemos a la Psicól. Jhosselyn Garcia, quien, con su sensibilidad, capacidad analítica y compromiso como par académico, enriqueció nuestro trabajo desde una perspectiva humana y científica. Sus recomendaciones nos permitieron profundizar en aspectos clave del análisis y nos motivaron a mejorar continuamente.

A cada uno de ustedes, gracias por ser parte de este camino. Su apoyo no solo aportó a nuestro crecimiento académico, sino también a nuestra formación personal y profesional

DEDICATORIA

Con el corazón lleno de gratitud y amor, dedico este logro a las personas más importantes de mi vida. A mis amados padres, Sandra Noboa y Jaime Garces, gracias por ser mi base firme, por sus sacrificios silenciosos, por su amor incondicional y por enseñarme que los sueños se alcanzan con esfuerzo, humildad y fe. Sin ustedes, este camino no habría sido posible.

A mi hijo, Juan Ramos, mi mayor bendición y el motor que me impulsa cada día. Eres mi fuerza y la razón más grande para seguir creciendo, todo lo que soy y lo que he logrado es también por ti. A mi compañero de vida, Fernando Ramos, gracias por caminar a mi lado con paciencia, compresión y amor. Tus palabras de aliento y apoyo constante me sostuvieron cuando más lo necesitaba.

A mis hermanos, Darío Garces y Charles Garces, por su cariño, por sus palabras de aliento y por ser parte fundamental de mi vida. Gracias por caminar conmigo, en las buenas y en las malas. Y a toda mi familia, por su presencia constante, por cada gesto de amor, por cada palabra de ánimo. Este logro no es solo mío, también les pertenece.

Y con especial gratitud y por sembrar en mí la pasión por aprender y superarme. Sus enseñanzas me han acompañado en cada paso de esta formación. A todos, gracias por ser parte de este capítulo tan importante en mi vida.

Mishel Estefanía Garces Noboa

DEDICATORIA

Dedico esta tesis principalmente a Dios por ser la fuente de mi fortaleza, sabiduría y esperanza durante este proceso de formación académico, por guiar mis pasos y sostenerme cuando sentí que no podía más.

A mi madre Mercedes Llanganate y A mi padre Olmedo Llanganate por su amor inmenso gracias por creer en mí, incluso cuando yo dudaba de igual manera a mi hermana Joselyn Llanganate y mi abuela Gregoria Agualongo agradezco por su amor incondicional para su apoyo constante y por ser mi motor en cada etapa de este camino.

A quienes ya no están físicamente, pero siguen vivos en mis recuerdos y en cada logro que alcanzo, esta meta también es suya.

Y a todas las personas que, con un gesto, una palabra o un abrazo aportaron su granito de arena para que hoy pueda cumplir este sueño.

Por último, a mí misma por no rendirme, por seguir adelante a pesar del miedo y las dudas, por levantarme cada vez que caía y por confiar en mí misma.

Pacha Marisol Llanganate Llanganate

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. **Ricardo Xavier Chávez Betancourt**; Ing. **Shirley Viviana Zapata Romero** e Psicol. **Jhosselyn Briggth García Aldaz**; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación **"Cultura Organizacional en el Rendimiento Laboral en el Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda. Matriz Ambato, Provincia Tungurahua, Año 2025"**, desarrollado por la señorita **Garces Noboa Mishel Estefanía, Llanganate Llanganate Pacha Marisol.**

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias

académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, diciembre del 2025

Ricardo Xavier
Chávez Betancourt
Director

Shirley Viviana
Zapata Romero
Par Académico

Jhosselyn Briggth
García Aldaz
Par Académico

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros Garces Noboa Mishel Estefanía y Llanganate Llanganate Pacha *Marisol*, *portadores de la Cédula de Identidad No 0202272837 y 1804984969* en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL RENDIMEINTO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO MUSHUC RUNA LTD, MATRIZ AMBATO, PROVINCIA TUNGURAHUA AÑO 2025 modalidad proyecto de investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Garces Noboa Mishel Estefanía

Llanganate Llanganate Pacha Marisol

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO I
DEDICATORIA 2
DEDICATORIA 3
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO 5
CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR 6
ÍNDICE DE TABLAS 9
ÍNDICE DE GRAFICOS 10
INTRODUCCIÓN 1
RESUMEN 3
ABSTRACT 4
CAPÍTULO I. 5
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 5
1.1. Descripción del Problema 5
1.2. Formulación del Problema 7
1.3. Preguntas de Investigación 7
1.4. Justificación 7
1.5. OBJETIVOS 9
1.5.1. Objetivo General 9
1.5.2. Objetivo Específico 9
1.6. Variables 9
1.6.1. Variable independiente 9
1.6.2. Variable dependiente 9
1.7. Operacionalización de las variables 10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 13
2.1. Antecedentes 13
2.2 Científico 15
2.2.1 Cultura Organizacional 15
2.2.2 Modelos de Cultura Organizacional 16
2.2.2.4. Modelo de Denison 17
2.3 Conceptual 17
2.3.1 Gestión del Talento Humano 17
2.3.2 Clima Organizacional 18

2.3.3 Desempeño Laboral 19
2.3.4 Liderazgo Organizacional 19
2.3.5 Motivación Laboral 20
2.4 Legal 22
2.4.1 Constitución de la Republica del Ecuador 22
2.4.2 Código de trabajo 22
2.4.3 Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria 31
CAPÍTULO III. 34
METODOLOGÍA 34
3.1. Tipo de Investigación 34
3.2. Enfoque de la investigación 34
3.2.1. Enfoque Cuantitativo 34
3.3.1. Método Analítico 35
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 35
3.5. Universo, Población y Muestra 36
3.6 Procesamiento de la Información 36
4.1. Análisis Cuantitativo 37
4.1.1. Variable Independiente (VI): Cultura Organizacional 37
4.1.2 Variable dependiente (VD): Rendimiento laboral 49
4.1.3. Cálculo del coeficiente Spearman 60
CAPÍTULO VI. 62
DISCUSIÓN 62
CONCLUSIONES 65
RECOMENDACIONES 67
BIBLIOGRAFÍA 68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 20
Tabla 2 34
Tabla 3 38
Tabla 4 38
Tabla 5 44
Tabla 6 47
Tabla 7 50
Tabla 8 52
Tabla 9 53

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 35

Gráfico 2 38

Gráfico 3 42

Gráfico 4 45

Gráfico 5 48

Gráfico 6 51

Gráfico 7 52

Gráfico 8 54

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional constituye un elemento estratégico de gran relevancia para el funcionamiento de las instituciones, ya que influye de manera directa en el comportamiento, compromiso y desempeño de los colaboradores. En el ámbito de la gestión del talento humano, esta cultura no solo determina los valores, creencias y normas compartidas dentro de una organización, sino que también incide en la productividad, y la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos institucionales. En el caso del Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda., matriz Ambato, se han identificado ciertas debilidades vinculadas con la comprensión de la filosofía institucional, la claridad normativa y la cohesión entre los equipos, lo cual podría afectar el rendimiento laboral del personal. Estas condiciones evidencian la necesidad de analizar cómo los factores culturales, tales como los valores, el clima, las normas, los símbolos y la filosofía organizacional, se relacionan con el desempeño de los trabajadores, considerando que el talento humano es el principal recurso que sostiene la productividad y el posicionamiento de la institución.

La presente investigación se desarrolló con el propósito de analizar la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en el Departamento de Talento Humano de la Cooperativa Mushuc Runa Ltda. Para ello, se aplicó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y correlacional, utilizando encuestas estructuradas validadas que permitieron evaluar ambas variables mediante dimensiones específicas. Los hallazgos evidencian que, si bien existen dimensiones fortalecidas como los valores y el clima organizacional, otras como las normas y la filosofía institucional requieren un mayor impulso para garantizar un desempeño laboral óptimo. Este proyecto no solo contribuye al fortalecimiento teórico sobre la cultura

organizacional en el sector cooperativo, sino que ofrece recomendaciones prácticas orientadas al fortalecimiento del rendimiento laboral y al desarrollo del capital humano como factor clave para la sostenibilidad institucional.

Los resultados obtenidos se presentan de manera estructurada a lo largo de cinco capítulos. En el capítulo I se expone la formulación general del problema, objetivos, justificación y operacionalización de variables; el capítulo II desarrolla el marco teórico, donde se abordan los conceptos, modelos y antecedentes que sustentan las variables de estudio; el capítulo III describe la metodología aplicada, tipo de investigación, población, muestra e instrumentos; el capítulo IV presenta el análisis y la interpretación de los resultados, destacando los niveles encontrados de cultura organizacional y rendimiento laboral; y finalmente, el capítulo V expone la discusión, conclusiones y recomendaciones, evidenciando cómo los factores culturales inciden en el desempeño laboral dentro del departamento analizado.

RESUMEN

La investigación analizó la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en el Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda., matriz Ambato, durante el año 2025. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, con diseño no experimental. Se aplicaron dos instrumentos estandarizados: la Escala de Cultura Organizacional de Olmos Torres y Socha Fandiño (2006) y el Work Performance Questionnaire (IWPQ) de Koopmans et al. (2011), los cuales alcanzaron una fiabilidad alta (Alpha de Cronbach = 0.912).

Los resultados indican que la cultura organizacional se ubica en un nivel bueno (230,33/330), destacándose las dimensiones de valores, clima y símbolos, mientras que normas y filosofía institucional presentan debilidades relacionadas con la claridad normativa y la socialización de la misión y visión. El rendimiento laboral obtuvo un nivel regular–bueno (83,67/165), con un alto rendimiento en la tarea (81.8 %) y variaciones en el rendimiento contextual y algunos comportamientos contraproducentes.

El análisis de correlación evidenció una relación positiva moderada entre ambas variables ($\rho = 0.62$), lo que demuestra que una cultura organizacional fortalecida contribuye a un mejor desempeño laboral. En conclusión, el fortalecimiento de los elementos culturales internos es un factor clave para mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo del personal.

Palabras Clave: Comportamiento, Cultura Organizacional, Desempeño, Productividad, Rendimiento Laboral,

ABSTRACT

The present study analyzed the relationship between organizational culture and work performance in the Human Talent Department of the Mushuc Runa Savings and Credit Cooperative, main branch Ambato, during 2025. A quantitative, descriptive, and correlational non-experimental design was applied. Two standardized instruments were used: the Organizational Culture Scale by Olmos Torres and Socha Fandiño (2006) and the Work Performance Questionnaire (IWPQ) by Koopmans et al. (2011), both showing high reliability (Cronbach's Alpha = 0.912).

The results indicate that organizational culture reaches a good level (230.33/330), with strengths in values, organizational climate, and symbols, while norms and institutional philosophy show weaknesses related to clarity and internal communication. Work performance reached a regular–good level (83.67/165), with strong task performance (81.8%) and variability in contextual performance and minor counterproductive behaviors.

The Spearman correlation analysis revealed a moderate positive relationship between the two variables ($\rho = 0.79$), demonstrating that a strengthened organizational culture contributes to better employee performance. In conclusion, reinforcing cultural components is essential to improving efficiency, task fulfillment, and overall work quality within the department.

Keywords: Behavior, Organizational Culture, Performance, Productivity, Job Performance

CAPÍTULO I.

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

Los autores Sánchez Castro et al. (2023) mencionan que en la actualidad la cultura organizacional se contempla como la personalidad de la organización. Es decir, sus características innatas se erigen como un componente crítico que no solo define la identidad de una institución, sino que, a través de su influencia en la conducta y el desempeño de sus miembros, tiene un impacto significativo en su eficacia y sostenibilidad a largo plazo. Tal como lo señala Cabezas-Ramos & Brito-Aguilar, (2021), el rendimiento laboral se entiende como la capacidad de un individuo o equipo para desempeñar sus funciones de manera efectiva, asegurando el cumplimiento de sus responsabilidades y la consecución de los objetivos organizacionales. Este concepto abarca aspectos clave como la calidad del trabajo, la productividad y la contribución al éxito empresarial. Dentro de este contexto la cultura organizacional y el rendimiento laboral están intrínsecamente vinculados, puesto que una cultura organizacional sólida y positiva es fundamental para promover altos niveles de rendimiento laboral, mientras que una cultura deficiente obstaculiza el desempeño de los empleados y, por ende, afectando al éxito global de la organización.

A nivel Latinoamericano es importante señalar la investigación de Costa-Marcé et al., (2020) titulada “La cultura organizacional: el gran impulsor de la estrategia futura. Una visión de la competitividad”. Menciona que, la baja competitividad de las organizaciones en el país se centra en la ausencia de una cultura empresarial humanista, caracterizada por elementos como liderazgo consciente, creencia profunda, visión compartida, tecnología como motor cultural y buen gobierno corporativo.

En el Ecuador según, Sumba-Bustamante et al., (2022) la cultura organizacional una variable clave en el rendimiento laboral. En el contexto de las MIPYMES en Ecuador, su gestión debe incluir aspectos fundamentales como la comunicación interna, el liderazgo efectivo, las relaciones interpersonales, la motivación de los empleados, la participación activa y la evaluación del desempeño. Todos estos elementos contribuyen directamente a la creación de un ambiente organizacional positivo dentro de la institución.

En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa, matriz Ambato, se ha identificado la necesidad de analizar los factores de la cultura organizacional y su posible relación con el rendimiento laboral de los trabajadores del Departamento de Talento Humano. Esta investigación surge ante la importancia de comprender cómo los elementos culturales pueden estar asociados con el desempeño del personal y, de manera indirecta, con la eficiencia en la gestión interna de la cooperativa. Contar con información objetiva sobre estos aspectos permitirá a la institución diseñar estrategias y acciones orientadas al fortalecimiento de los recursos humanos y a la mejora de los procesos administrativo, la investigación se centrará en los trabajadores del Departamento de Talento Humano, con el fin de profundizar en la relación específica entre cultura organizacional y rendimiento laboral.

El estudio será de tipo descriptivo, con enfoque cuantitativo, y tendrá como propósito identificar los factores de la cultura organizacional, determinar el nivel de rendimiento laboral del personal y explorar la relación que pueda existir entre ambos. La información obtenida servirá como base objetiva para la toma de decisiones y el fortalecimiento institucional.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuáles son los factores de la cultura organizacional que se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores del Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa, matriz Ambato, provincia de Tungurahua, durante el año 2025?

1.3. Preguntas de Investigación

¿Cuáles son los factores de la cultura organizacional de los trabajadores del Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa, matriz Ambato?

¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores en el Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa, matriz Ambato?

¿Cuál es la correlación entre los factores de la cultura organizacional y el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores en el Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa, matriz Ambato?

1.4. Justificación

La presente investigación sobre la cultura organizacional y su impacto en el rendimiento laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda, está basada en la motivación intrínseca de las investigadoras, por querer explorar las variables, visualizando fundamentalmente, al capital humano como el pilar que sostiene el funcionamiento y éxito de la institución. La forma en que los empleados perciben su organización influye directamente en su desempeño.

La importancia del presente estudio es realizar un diagnóstico detallado que permita identificar los factores de mejora dentro de la cultura organizacional del departamento de talento humano. A partir de esta evaluación, se podrán tomar decisiones estratégicas encaminadas a optimizar el entorno laboral, promoviendo la satisfacción de los empleados y alineando sus objetivos individuales con los de la organización. Un diagnóstico adecuado servirá como base para implementar prácticas de gestión que refuercen el compromiso de los trabajadores y potencien su rendimiento.

Entre los beneficios de esta investigación destacan la mejora del clima laboral, el incremento de la productividad de los trabajadores del Departamento de Talento Humano de Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa, matriz Ambato. Al fomentar una cultura organizacional estructurada en principios sólidos, se crea un ambiente de trabajo positivo que impulsa el compromiso de los trabajadores garantizando la sostenibilidad de la cooperativa.

El estudio es pertinente tanto a nivel teórico (porque ampliará el conocimiento sobre la relación cultura organizacional -rendimiento laboral en una entidad fianciera) como a nivel práctico (porque ofrecerá insumos para mejorar la gestión interna de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa, matriz Ambato.). No existe limitación de apoyo institucional, puesto que la entidad ha expresado su apertura para la exploración de las variables mediante instrumentos de medición y análisis; además, el tema se alinea con la línea de investigación de Gestión del Talento Humano de la carrera. Por todo ello, esta investigación está plenamente justificada en términos académicos, sociales e institucionales.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Analizar la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores del Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda, matriz Ambato, provincia Tungurahua, durante el año 2025.

1.5.2. Objetivo Específico

- Identificar los factores de la cultura organizacional en el Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.
- Determinar el nivel rendimiento laboral en el Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.
- Establecer la correlación entre cultura organizacional y rendimiento laboral, en el Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.

1.6. Variables

1.6.1. Variable independiente

Cultura organizacional

1.6.2. Variable dependiente

Rendimiento laboral

1.7. Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Subdimensiones / Indicadores	Ítems	Técnica
CULTURA ORGANIZACIONAL	Fajardo et al. (2020) afirman que "La Cultura Organizacional se basa en enfoques simbólicos e interpretativos, configurándose como una entidad compleja que captura la esencia de la organizaci	Se medirá a través de instrumentos estandarizados, validados y confiables como: Instrumento para Evaluar Cultura Organizacional.	Valores	Principios o cualidades que orientan el comportamiento, como innovación, servicio, responsabilidad, trabajo en equipo, etc.	¿En la empresa donde usted labora se fomenta la innovación?	Encuesta
					¿En la empresa donde usted labora promueve el trabajo en equipo?	
					¿Para la empresa donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?	
			Creencias	Supuestos o ideas que los trabajadores tienen sobre la organización, sus procesos, liderazgo y recursos.	¿Cree usted que para ingresar a la empresa es necesaria una recomendación o influencia interna?	
					¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la empresa es el adecuado?	
					¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con su trabajo?	
			Clima	Percepción del ambiente laboral, cooperación, motivación, autonomía y desarrollo personal.	¿Percibe usted que la empresa le permite aprender y progresar como persona?	
					¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la empresa?	
					¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?	
			Normas	Reglas, estándares y conductas esperadas	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su empresa?	

	ón.”			en la empresa (horarios, vestimenta, sanciones).	¿En la empresa hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?	
					¿La empresa utiliza sanciones ante una falta?	
			Símbolos	Elementos visuales, rituales y tradiciones que representan la identidad organizacional.	¿La empresa celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?	
					¿La empresa recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?	
					¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la empresa?	
			Filosofía	Políticas, ideología, misión, visión y coherencia entre acciones y valores institucionales.	¿Su trabajo es coherente con la misión – visión de la empresa?	
					¿Al haber una vacante, la empresa toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?	
					¿A la empresa le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?	
RENDIMIENTO LABORAL	El desempeño laboral se refiere a la evaluación de la eficacia, calidad y eficiencia con la que un	Se medirá a través de instrumentos estandarizados, validados y confiables como: Work Performan	Desempeño de la Tarea	El desempeño de la tarea refleja que la persona organiza su trabajo, cumple a tiempo, mantiene calidad y responde eficazmente incluso con alta carga laboral, demostrando eficiencia, responsabilidad y orientación al logro.	Planifico mi trabajo de manera eficiente.	Encuesta
					Cumplo con mis responsabilidades dentro de los plazos establecidos.	
					Me esfuerzo por realizar un trabajo de alta calidad.	
					Logro completar mis tareas incluso cuando hay mucha carga de trabajo.	
					Mi trabajo cumple con los estándares exigidos por la institución.	
					Organizo adecuadamente mis actividades diarias.	

	empleado realiza sus tareas dentro de una organización (Ruiz et al., 2023).	ce Questionnaire (IWPQ) elaborada por Koopmans et al. (2011),	Desempeño Contextual	El desempeño contextual se refiere a cómo la persona colabora con sus compañeros, mantiene una actitud positiva, asume responsabilidades extra y demuestra compromiso con los objetivos institucionales, aportando al buen clima laboral y al funcionamiento del equipo.	Ayudo a mis compañeros cuando lo necesitan.	
					Trabajo de manera colaborativa dentro del equipo.	
					Me preocupo por el bienestar de mis compañeros de trabajo.	
					Mantengo una actitud positiva frente a mis responsabilidades.	
					Me muestro comprometido/a con los objetivos de la institución.	
					Asumo responsabilidades adicionales cuando es necesario.	
			Comportamiento Laboral Contraproducente	El comportamiento laboral contraproducente se evidencia cuando la persona muestra poca motivación, evita responsabilidades, se distrae, incumple horarios y deja tareas inconclusas, afectando negativamente su desempeño y el funcionamiento del equipo.	Me quejo innecesariamente sobre mi trabajo.	
					Dejo tareas sin completar.	
					Evito asumir responsabilidades importantes.	
					Me distraigo fácilmente durante mi jornada laboral.	
					Llego tarde o falto sin justificación.	
					Trabajo con poca motivación.	

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En los últimos años la cultura organizacional y su impacto en el rendimiento laboral han sido objeto de diversas investigaciones a nivel académico y empresarial. A través de estudios previos, se ha demostrado que los valores, normas y prácticas dentro de una empresa pueden influir directamente en la productividad, el compromiso y la satisfacción de los colaboradores.

Moreno, (2020) en su investigación tiene por objetivo identificar el factor principal por el cual la cultura organizacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019. Tipo de investigación descriptiva, método mixto. En cuanto a los resultados el 76% de operativos y el 50% de administrativos, se encontraron en un punto de preocupación siendo su nivel cultura organizacional enfocado en la comunicación, bajo. Pudo concluir que la cultura organizacional enfocada en el control incide directamente en el rendimiento laboral y al no tener un buen canal de comunicación esta problemática se ve en incremento.

Torres, (2021), en su estudio Influencia del Clima Organizacional en el Rendimiento Laboral: Un Estudio Empírico en la Industria de Telecomunicaciones 2022. Tuvo por objetivo identificar el comportamiento laboral y la percepción del ambiente, para así conocer el clima organizacional y su relación con el rendimiento laboral. Enfoque cualitativo el cual se basó en la revisión documental y bibliográfica. Por lo que determinó que el clima organizacional se ve distorsionado en varias de las empresas dedicadas a la industria de las telecomunicaciones. En Latinoamérica y Ecuador en desempeño de los trabajadores depende mucho de las prácticas motivacionales de las empresas por lo que se comprueba que un buen ambiente laboral genera mayor productividad.

En el contexto de las cooperativas de ahorro y crédito, el estudio de Carpio & Tacuri, (2024) titulado La Responsabilidad Social Corporativa y la Cultura Organizacional en la Cooperativa Visión de los Andes (Vis Andes). Tuvo por objetivo identificar la incidencia de la responsabilidad social dentro de la cultura organizacional. Su metodología fue de tipo descriptiva, exploratoria, enfoque cuantitativo, muestra socios y clientes. Se empleó la prueba Chi cuadrado de Pearson, así como el coeficiente de Gamma para comprobar la intensidad y el sentido entre las variables. Por lo que se comprobó la hipótesis alternativa.

Santana Moncada & Deodato Loor, (2024) en su estudio titulado Cultura Organizacional en la Gestión de Talento Humano de las PYMES, Cantón Santa Elena 2024. Tuvieron por objetivo analizar la influencia de la cultura organizacional en la gestión del talento humano.

Los resultados mostraron que factores como el liderazgo, la comunicación y la capacitación son determinantes en la mejora del rendimiento laboral. En cuanto a los resultados obtenidos se acepta la hipótesis alternativa con asíntotas bilaterales menor que 0.05, los grados de libertad (gl) son 4 y el coeficiente es 211.824. Concluyendo que existe una clara relación entre las dos variables de cultura organizacional y gestión del talento en las pequeñas y medianas empresas del cantón Santa Elena.

Las cooperativas de ahorro y crédito tienen características organizacionales únicas, ya que su estructura se basa en valores de cooperación y solidaridad. Proyectos de investigación como la de Santana Moncada & Deodato Loor, (2024) han evaluado cómo estos valores impactan en el compromiso y desempeño de los empleados dentro de estas instituciones. En Ecuador, estudios realizados en cooperativas financieras han resaltado la importancia de la cultura organizacional en la productividad y estabilidad laboral de los trabajadores. Por lo que se destaca que la cultura organizacional en cooperativas de

ahorro y crédito es clave para el desarrollo sostenible de estas instituciones. La investigación identificó que el compromiso y la identidad institucional.

2.2 Científico

2.2.1 Cultura Organizacional

Dentro de una empresa la cultura organizacional es un concepto fundamental en la gestión empresarial, ya que influye directamente en el comportamiento de los empleados, la toma de decisiones y el rendimiento laboral. A lo largo de los años, diversos autores han desarrollado teorías que explican cómo la cultura organizacional se forma, evoluciona y afecta el desempeño de los trabajadores.

En base a Fajardo et al. (2020) afirman que "La Cultura Organizacional se basa en enfoques simbólicos e interpretativos, configurándose como una entidad compleja que captura la esencia de la organización." Esta cultura se entrelaza de manera orgánica en los procesos de gestión y comunicación, desempeñando roles vitales en la integración y en la interacción dinámica con el entorno. Así, establece la identidad propia de la organización y la distingue de otras. No obstante, este estudio sugiere que el análisis de la cultura organizacional debe ir más allá de una mera perspectiva empresarial que simplifique la comprensión de este proceso intrincado.

Según Barón Ballesteros, (2024) la cultura organizacional se compone de tres niveles:

- Artefactos: Elementos visibles como la estructura organizativa, el diseño de oficinas y los rituales corporativos.
- Valores y normas: Creencias compartidas sobre lo que es importante dentro de la organización.

- Presunción o Suposiciones básicas: Creencias inconscientes que determinan la forma en que los empleados perciben y responden a su entorno.

2.2.2 Modelos de Cultura Organizacional

Existen varios modelos teóricos que explican la cultura organizacional y su impacto en el rendimiento laboral:

2.2.2.1 Modelo de Quinn y Rohrbaugh

El Modelo de Valores en Competencia (MVC), desarrollado por Quinn y Rohrbaugh en 1983, es una herramienta ampliamente utilizada en el estudio de la cultura organizacional (CO). Su propósito principal es diagnosticar e identificar las características culturales de una organización, especialmente cuando se busca comprender su impacto en el desempeño organizacional (Cancino Cancino & Vial Aliaga, 2022)

2.2.2.2 Modelo de Hofstede

En la revista de ciencias sociales el autor Hurtado Cevallos & Marrero Ancizar, (2024) hacen hincapié en el Modelo de Dimensiones Culturales de Geert Hofstede dentro del mismo describe que es una teoría desarrollada en la década de 1980 para analizar cómo los valores culturales influyen en el comportamiento de las personas dentro de organizaciones y sociedades. Hofstede identificó seis dimensiones culturales que ayudan a comprender las diferencias entre países y grupos sociales:

2.2.2.3 Modelo de Charles Handy

Dentro de la Investigación de (Arrubla Sánchez, 2020) en el cual indica que el Modelo de Charles es una teoría que clasifica las organizaciones en cuatro tipos de

cultura, cada una con características distintas que influyen en la forma en que las empresas operan y toman decisiones:

2.2.2.4. Modelo de Denison

Es una herramienta utilizada para evaluar la cultura de una empresa y su impacto en el desempeño organizacional (Navarro, 2021) menciona que en basa en cuatro dimensiones clave

- Misión: Claridad en los objetivos y propósito organizacional.
- Consistencia: Valores compartidos que generan cohesión interna.
- Adaptabilidad: Capacidad de la organización para responder a cambios externos.
- Participación: Nivel de involucramiento de los empleados en la toma de decisiones.

2.3 Conceptual

2.3.1 Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano es un enfoque estratégico que busca optimizar el desempeño de los empleados dentro de una organización. Se basa en la identificación, desarrollo y retención de talento para garantizar el éxito empresarial. Según estudios recientes, esta gestión ha evolucionado hacia un modelo más integral, donde se considera no solo la productividad, sino también el bienestar y la motivación de los trabajadores. (Villalva Guanga, 2024)

Entre las principales funciones de la gestión del talento humano se encuentran: la planificación de recursos humanos, el reclutamiento y selección, la capacitación y el desarrollo profesional. Estas funciones permiten a las empresas contar con equipos altamente calificados y alineados con los objetivos organizacionales. Investigaciones han

demostrado que una adecuada gestión del talento humano contribuye significativamente a la competitividad y sostenibilidad de las empresas.

Desde una perspectiva de los autores (Pinargote Párraga & Pico Macías, 2023) la gestión del talento humano también abarca la evaluación del desempeño y la implementación de estrategias de retención. La identificación de posiciones críticas y el desarrollo de planes de sucesión son aspectos clave para garantizar la continuidad del negocio. Estudios recientes han resaltado la importancia de la gestión del talento en la formulación de estrategias empresariales, ya que influye directamente en la innovación y el crecimiento.

Finalmente, la gestión del talento humano no solo impacta en el ámbito corporativo, sino que también tiene implicaciones en el desarrollo profesional de los empleados. La creación de un entorno laboral positivo y la promoción de una cultura organizacional basada en el aprendizaje y la colaboración son factores determinantes para el éxito de cualquier empresa. A medida que avanza la investigación en este campo, se espera que nuevas metodologías y enfoques sigan mejorando la gestión del talento humano en diversas industrias

2.3.2 Clima Organizacional

Con base a los autores (Capitán & García, 2022) el clima organizacional se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre su entorno de trabajo y la cultura de la empresa. Este concepto abarca aspectos como la comunicación interna, el liderazgo, la motivación y la satisfacción laboral. Según estudios recientes, un clima organizacional positivo influye directamente en la productividad y el bienestar de los trabajadores, lo que a su vez impacta en el éxito de la organización.

Entre las principales funciones del clima organizacional se encuentran la mejora del desempeño laboral, la retención del talento, el fortalecimiento de la identidad corporativa y la promoción de un ambiente de trabajo saludable. Investigaciones han demostrado que las empresas que invierten en estrategias para optimizar el clima organizacional logran una mayor cohesión entre sus equipos y una reducción en la rotación de empleados.

Desde una perspectiva teórica Santos, (2021), describe que el clima organizacional está sustentado en modelos administrativos que consideran la interacción entre los individuos y la estructura organizativa. Se ha comprobado que factores como la participación de los empleados en la toma de decisiones y la transparencia en la gestión contribuyen a la construcción de un entorno laboral más dinámico y eficiente. Además, la implementación de programas de bienestar y reconocimiento ha demostrado ser clave para mantener un clima favorable.

2.3.3 Desempeño Laboral

El desempeño laboral se refiere a la evaluación de la eficacia, calidad y eficiencia con la que un empleado realiza sus tareas dentro de una organización. Es un concepto clave en la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional, ya que influye directamente en la productividad y el éxito empresarial (Ruiz et al., 2023).

2.3.4 Liderazgo Organizacional

El liderazgo organizacional se define como la capacidad de dirigir y coordinar esfuerzos dentro de una empresa para lograr metas estratégicas. Se basa en la comunicación efectiva, la toma de decisiones acertadas y la capacidad de adaptación a cambios. Un líder organizacional debe poseer habilidades como la empatía, la visión estratégica y la capacidad de resolución de problemas. (Solarte et al., 2021)

2.3.5 Motivación Laboral

La motivación laboral es la voluntad del empleado de mantener el esfuerzo y la dedicación en sus tareas para alcanzar las metas de la organización. Se trata de un proceso interno que impulsa a una persona a actuar y sostener su desempeño en el tiempo. La motivación puede estar influenciada por factores internos, como la satisfacción personal y el deseo de crecimiento, así como por factores externos, como incentivos económicos y reconocimiento profesional (Hidrovo, 2023).

EL autor Network & OverDrive, (2022) hace referencia a la motivación laboral misma que clasifica en dos tipos principales: la motivación intrínseca, que surge del interés personal del empleado por su trabajo y el deseo de superación, y la motivación extrínseca, que proviene de estímulos externos como incentivos económicos, reconocimiento y oportunidades de crecimiento. Diversos factores influyen en la motivación laboral, entre ellos el clima organizacional, que determina el bienestar emocional de los empleados; el liderazgo, que inspira y guía a los equipos hacia el éxito; y las oportunidades de desarrollo profesional, que permiten a los trabajadores mejorar sus habilidades y avanzar en su carrera. Cuando estos factores son gestionados adecuadamente, las empresas pueden aumentar la productividad y el compromiso de sus empleados, creando un ambiente laboral positivo y motivador.

La gestión del talento humano, el clima organizacional y el desempeño laboral son aspectos fundamentales en la administración de empresas. La gestión del talento se centra en la planificación, selección y desarrollo de empleados, garantizando su crecimiento dentro de la organización. Por otro lado, el clima organizacional influye en la satisfacción y productividad de los trabajadores, promoviendo un entorno saludable y motivador. A su vez, el desempeño laboral depende de factores como la capacitación, el liderazgo y las oportunidades de desarrollo, impactando directamente en la eficiencia de una empresa.

El liderazgo organizacional y la motivación laboral son claves para el éxito empresarial. Un buen líder inspira y guía a su equipo hacia el cumplimiento de objetivos, adoptando estilos como el liderazgo transformacional, democrático o autocrático. La motivación laboral, ya sea intrínseca o extrínseca, impulsa el compromiso y la productividad de los empleados. Factores como el reconocimiento, el clima organizacional y las oportunidades de crecimiento influyen en la motivación y bienestar de los trabajadores, fortaleciendo la cultura corporativa.

2.3.6 Cultura organizacional

La cultura organizacional ha sido definida como el conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que sirven de guía compartida por los miembros de una organización (Villanueva, s.f.).

2.3.7 Rendimiento laboral

Según Chiavenato (2000), El desempeño laboral se entiende como el conjunto de acciones y conductas que los trabajadores muestran y que contribuyen de manera significativa al cumplimiento de los objetivos institucionales. En este sentido, el autor señala que un rendimiento adecuado del personal constituye uno de los recursos más valiosos y determinantes para el éxito de la organización.

2.3.8 Símbolos

Un símbolo es un tipo de signo que representa una idea o un significado de manera convencional, es decir, determinada por condiciones culturales y/o históricas, cualquier elemento puede constituirse como símbolo, siempre que sea susceptible de determinadas lecturas o interpretaciones comunes a una sociedad o una tradición cultural (Robins, 2022).

2.3.9 Filosofia

Filosofía es un conjunto de razonamientos lógicos y metódicos sobre conceptos abstractos que tratan de explicar las causas y fines de la verdad, la realidad, las experiencias y nuestra existencia (Significados, Equipo, 2014).

2.4 Legal

2.4.1 Constitución de la Republica del Ecuador

La Constitución-de-la-Republica-del-Ecuador, (2008) establece directrices esenciales para la regulación del trabajo y el funcionamiento de las organizaciones. En este marco, el Artículo 33 "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."

2.4.2 Código de trabajo

El Código de Trabajo, (2014) establece disposiciones sobre incentivos laborales, incluyendo bonificaciones, compensaciones y beneficios destinados a mejorar la motivación y productividad de los empleados. Estos incentivos pueden ser económicos, como el pago de horas extras y bonificaciones por desempeño, o no económicos, como el reconocimiento y la capacitación profesional. La normativa busca garantizar condiciones laborales justas y fomentar el compromiso de los trabajadores con la empresa.

Además, el Código de Trabajo regula la entrega de incentivos en función de la estabilidad laboral y el cumplimiento de objetivos organizacionales. Se establece que los empleadores pueden otorgar beneficios adicionales para mejorar el bienestar de los

empleados, siempre respetando los principios de equidad y transparencia. La legislación también contempla mecanismos de evaluación del desempeño para determinar la asignación de incentivos, promoviendo la eficiencia y el desarrollo profesional

Estos artículos son clave para regular e incentivar al personal.

- Artículo 42: Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;

2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;

4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán

esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud

Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

10. Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones.

Nota: La Disposición Reformatoria Primera de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 175 de 5 de Febrero del 2018 , dispone agregar a continuación del numeral 9 el 10; y no dispone renumerar los siguientes numerales.

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;

11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

a) El tiempo de servicio;

b) La clase o clases de trabajo; y,

c) Los salarios o sueldos percibidos;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables. Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;

21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;

22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;

24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización,

Competencia y Procedimiento";

25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades

profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos,

condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador

- Artículo 55: Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. - Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;

2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;

3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para

calcular este recargo, se tomará como baseel valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,

4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

2.4.3 Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria

La Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, (2011) (LOEPS) en Ecuador regula el funcionamiento de organizaciones económicas basadas en la cooperación, solidaridad y reciprocidad. Su objetivo es fortalecer el sector financiero popular y solidario, promoviendo el desarrollo de cooperativas, asociaciones y emprendimientos comunitarios. Esta ley establece principios fundamentales para la gestión de entidades que buscan el bienestar colectivo y la inclusión económica.

En relación con el trabajo, la LOEPS contempla disposiciones que protegen los derechos laborales dentro de cooperativas y asociaciones. Se enfoca en garantizar condiciones justas para los trabajadores, promoviendo la equidad en la distribución de beneficios y la participación democrática en la toma de decisiones. Además, establece mecanismos para la formalización del empleo en el sector de la economía popular y solidaria, asegurando estabilidad y acceso a seguridad social,

Algunos artículos clave de la LOEPS relacionados con el trabajo son:

- Artículo 1: Para efectos de la presente Ley, se entiende por economía popular y Solidaria a la forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, basadas en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad,

orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre la apropiación, el lucro y la acumulación de capital.

- Artículo 2: Se rigen por la presente ley, todas las personas naturales y jurídicas, y demás formas de organización que, de acuerdo con la Constitución, conforman la economía popular y solidaria y el sector Financiero Popular y Solidario; y, las instituciones públicas encargadas de la rectoría, regulación, control, fortalecimiento, promoción y acompañamiento.

Las disposiciones de la presente Ley no se aplicarán a las formas asociativas gremiales, profesionales, laborales, culturales, deportivas, religiosas, entre otras, cuyo objeto social principal no sea la realización de actividades económicas de producción de bienes o prestación de servicios.

Tampoco serán aplicables las disposiciones de la presente Ley, a las mutualistas y fondos de inversión, las mismas que se regirán por la Ley General de Instituciones del Sistema Financiero y Ley de Mercado de Valores, respectivamente.

El presente capítulo ha desarrollado los fundamentos teóricos que sustentan la investigación sobre la cultura organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral dentro del Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda Matriz – Ambato. A través del análisis de antecedentes, teorías fundamentales y conceptos clave, se ha demostrado que la estructura cultural de una organización influye significativamente en la motivación, el compromiso y la productividad de sus empleados.

Se han presentado diversos enfoques teóricos los cuales explican la dinámica interna de la cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral. Además, se han definido conceptos esenciales como gestión del talento humano, clima

organizacional, liderazgo y motivación, los cuales permiten comprender los factores que inciden en el rendimiento de los empleados dentro de una cooperativa financiera.

Se ha analizado el marco legal vigente en Ecuador, incluyendo la Constitución de la República, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria (LOEPS) y la normativa específica para cooperativas de ahorro y crédito. Estas regulaciones establecen principios de equidad, estabilidad y protección laboral, asegurando condiciones favorables para el desarrollo del talento humano en estas instituciones.

El marco teórico desarrollado en este capítulo proporciona una base sólida para la investigación, permitiendo identificar los factores que inciden en la cultura organizacional y su relación con el rendimiento laboral. Los elementos expuestos serán fundamentales para la estructuración del estudio, el análisis de datos y la formulación de estrategias que contribuyan a la mejora de la gestión organizacional dentro de la Cooperativa Mushuc Runa

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

La presente investigación corresponde a un estudio de tipo descriptivo y correlacional. En su enfoque descriptivo, se busca detallar y analizar las características de la cultura organizacional dentro del área estudiada. En el aspecto correlacional, se examina la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral, estableciendo el grado de influencia entre ambas variables.

El objetivo del estudio es identificar los factores de la cultura organizacional y del rendimiento laboral de los trabajadores del Departamento de Talento Humano de la Cooperativa Mushuc Runa Ltda., Matriz – Ambato, para posteriormente correlacionar las variables y determinar su impacto en el desempeño laboral de los empleados.

Dado que no se manipulan variables, la investigación se clasifica como no experimental, lo que permite analizar los fenómenos en su entorno natural sin intervención directa del investigador.

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación es la perspectiva metodológica utilizada para abordar un estudio y obtener conocimiento sobre un fenómeno. Medina et al., (2023)

3.2.1. Enfoque Cuantitativo

En la presente investigación de tipo cualitativo se utilizarán encuestas estructuradas para obtener datos estadísticos sobre la percepción de los empleados respecto a la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral. Este enfoque permite medir tendencias, identificar correlaciones y obtener resultados objetivos que puedan ser

analizados mediante herramientas estadísticas.

3.3. Métodos de Investigación

3.3.1. Método Analítico

Dentro de la presente investigación se elige el método inductivo porque permite partir de observaciones específicas dentro del Departamento de Talento Humano de la Cooperativa Mushuc Runa Ltda para llegar a conclusiones generales sobre la relación entre cultura organizacional y rendimiento laboral. Este enfoque es útil para analizar casos concretos y construir conocimiento basado en la experiencia real de los colaboradores.

Este enfoque es adecuado porque el estudio no busca comprobar una teoría preexistente, sino generar conocimiento a partir de la realidad de la institución, permitiendo comprender cómo los factores culturales influyen en el desempeño laboral dentro del departamento específico. Además, facilita la interpretación de datos cualitativos y cuantitativos, ayudando a establecer correlaciones relevantes entre las variables de estudio (Islas-Vargas, 2025).

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Para la recolección de datos se utilizará la técnica de encuesta, adecuada para obtener información directa sobre percepciones, creencias y experiencias del talento humano en el Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda. El instrumento principal será un cuestionario estructurado con escala Likert, basado en el instrumento de Olmos Torres y Socha Fandiño (2006), mismo que es utilizado para evaluar la cultura organizacional, considerando seis factores: valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofía.

Las respuestas se medirán en una escala de cinco niveles: Totalmente en desacuerdo – 1, En desacuerdo – 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo – 3, De acuerdo – 4, Totalmente de

acuerdo – 5. La aplicación será presencial, en condiciones de privacidad y comodidad, garantizando la confidencialidad de los datos.

Para evaluar el rendimiento laboral, se empleará un cuestionario basado en la escala Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) desarrollada por Koopmans et al. (2011), instrumento ampliamente validado originalmente por sus autores y por la TNO (Organización Holandesa para la Investigación Científica Aplicada) y aplicado en diversos países para medir el desempeño individual en el ámbito laboral. Esta escala, construida bajo estándares psicométricos rigurosos y utilizada en investigaciones comparativas a gran escala, evalúa tres dimensiones fundamentales: desempeño en tareas, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes.

3.5. Universo, Población y Muestra

El universo de estudio estuvo conformado por todo el personal del Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda., matriz Ambato y los colaboradores que hacen las funciones de Talento Humano de las agencias de la zona centro dándonos un total de 11 empleados como nuestro universo.

3.6 Procesamiento de la Información

Los datos fueron tratados mediante Excel debido a su eficiencia en cuando al tratado de informacion y la incorporación de fórmulas.

CAPÍTULO IV.
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis Cuantitativo

4.1.1. Variable Independiente (VI): Cultura Organizacional

Pregunta 1. En esta institución se promueven valores éticos en el trabajo.

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	0	0
Deacuerdo	**4**	9	36
Totalmente deacuerdo	**5**	2	10
TOTAL		**11**	**46**
Rango Final	**46**		
	55		

Pregunta 2. Los colaboradores actúan de acuerdo con los valores organizacionales.

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	2	4
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	6	18
Deacuerdo	**4**	3	12
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**34**
Rango Final	**34**		
	55		

Pregunta 3. La institución fomenta el respeto y la responsabilidad entre los empleados.

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	3	9
Deacuerdo	**4**	8	32
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**41**
Rango Final	**41**		
	55		

Tabla 1. Distribución de Frecuencias

Preguntas	Rango	%
Pregunta 1	46	83,6
Pregunta 2	34	61,8
Pregunta 3	41	74,5
PROMEDIO	40,33	73,3

Muy bueno	*Bueno*	*Regular*	*Malo*	*Insuficiente*
55 – 48	47 – 36	35 – 24	23 – 12	11 – 0

40,33

Gráfico 1. Distribución Porcentual de Valores según el Nivel de Cultura Organizacional.



Análisis

El nivel de valores dentro de la cultura organizacional es percibido como bueno por parte del personal, lo cual se evidencia con un 83,6% asociado a la promoción de valores éticos y un 74,5% relacionado con el fomento del respeto y la responsabilidad. No obstante, se identifica una debilidad en la vivencia uniforme de los valores organizacionales, reflejada en el 61,8% de los colaboradores que consideran que no siempre se actúa conforme a ellos.

Factor 2 — Creencias

Pregunta 4. En mi área existe una creencia clara sobre cómo debe realizarse el trabajo.

	Valor	***Datos***	***Multiplicación***
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	4	12
Deacuerdo	**4**	6	24
Totalmente deacuerdo	**5**	1	5
TOTAL		**11**	**41**
Rango Final	**41**		
	55		

Pregunta 5. Los colaboradores comparten ideas similares sobre la misión de la institución.

	Valor	***Datos***	***Multiplicación***
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	7	21
Deacuerdo	**4**	4	16
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**37**
Rango Final	**37**		
	55		

Pregunta 6. Las creencias organizacionales influyen en la forma en que se toman decisiones.

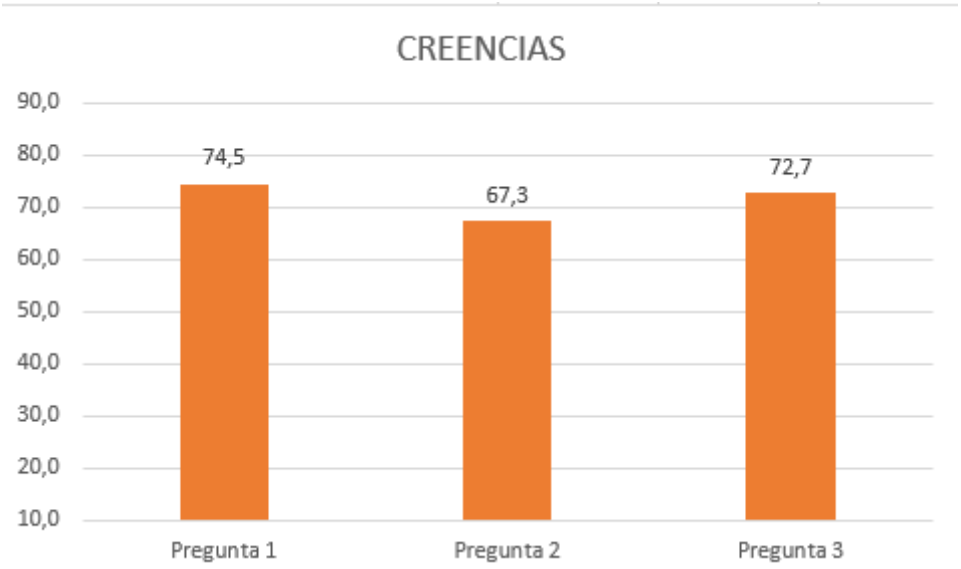
	Valor	***Datos***	***Multiplicación***
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	4	12
Deacuerdo	**4**	7	28
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**40**
Rango Final	**40**		
	55		

Tabla 2. Distribución de Frecuencias.

Preguntas	Rango	%
Pregunta 1	41	74,5
Pregunta 2	37	67,3
Pregunta 3	40	72,7
PROMEDIO	39,33	71,5

Muy bueno	*Bueno*	*Regular*	*Malo*	*Insuficiente*
55 – 48	47 – 36	35 – 24	23 – 12	11 – 0
	39,33			

Gráfico 2. Distribución Porcentual de Creencias según el Nivel de Cultura Organizacional.



Análisis

Las creencias organizacionales son percibidas como buenas por el personal, reflejándose en un 74,5% que afirma que existe claridad sobre la forma de realizar el trabajo y un 72,7% que señala la influencia de las creencias en la toma de decisiones. Sin embargo, se evidencia una debilidad respecto a la interiorización de la misión institucional, representada por un 67,3%, el valor más bajo de la dimensión.

Factor 3 — Clima

Pregunta 7. El ambiente laboral en mi área es positivo.

	Valor	***Datos***	***Multiplicación***
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	1	2
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	7	21
Deacuerdo	**4**	3	12
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**35**
Rango Final	**35**		
	55		

Pregunta 8. Existe buena comunicación entre los compañeros.

	Valor	***Datos***	***Multiplicación***
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	2	4
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	6	18
Deacuerdo	**4**	3	12
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**34**
Rango Final	**34**		
	55		

Pregunta 9. Las relaciones con los superiores son respetuosas y cordiales**.**

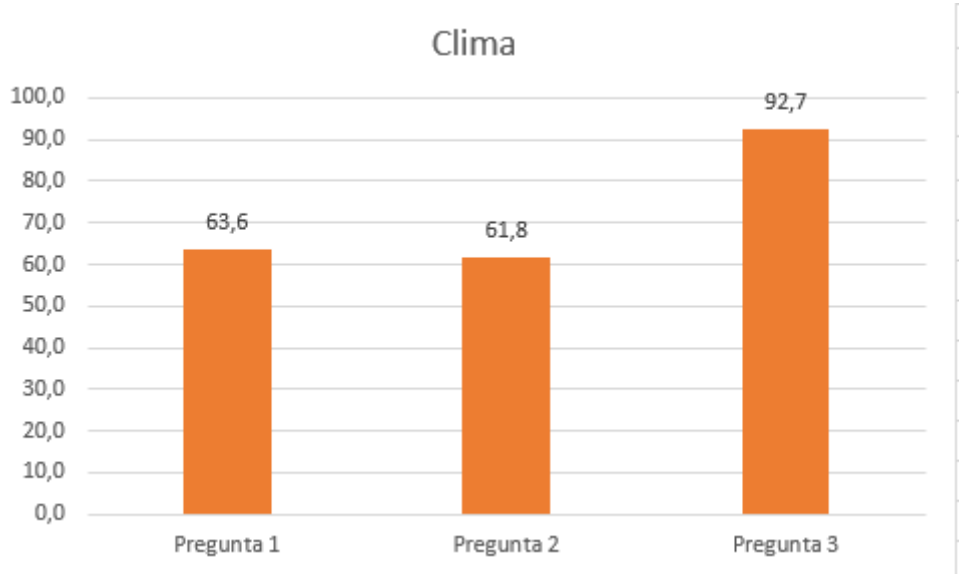
	Valor	***Datos***	***Multiplicación***
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	0	0
Deacuerdo	**4**	4	16
Totalmente deacuerdo	**5**	7	35
TOTAL		**11**	**51**
Rango Final	**51**		
	55		

Tabla 3. Distribución de Frecuencias.

Preguntas	Rango	%
Pregunta 1	35	63,6
Pregunta 2	34	61,8
Pregunta 3	51	92,7
PROMEDIO	40,00	72,7

Muy bueno	*Bueno*	*Regular*	*Malo*	*Insuficiente*
55 – 48	47 – 36	35 – 24	23 – 12	11 – 0
	40			

Gráfico 3. Distribución Porcentual del Clima según el Nivel de Cultura Organizacional.



Análisis

El clima es percibido como bueno por los colaboradores, destacándose un 92,7% que reconoce relaciones respetuosas con sus superiores y un 63,6% y 61,8% que identifican un ambiente favorable y comunicación aceptable entre compañeros. Sin embargo, la comunicación interna continúa siendo un punto de debilidad dentro de la dimensión.

Factor 4 — Normas

Pregunta 10. En mi área se cumplen las normas establecidas por la institución.

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	4	12
Deacuerdo	**4**	6	24
Totalmente deacuerdo	**5**	1	5
TOTAL		**11**	**41**
Rango Final	**41**		
	55		

Pregunta 11. Las reglas internas son claras para todos los empleados.

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	1	1
En Desacuerdo	**2**	5	10
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	5	15
Deacuerdo	**4**	0	0
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**26**
Rango Final	**26**		
	55		

Pregunta 12. Las normas ayudan a mantener el orden y la organización del trabajo.

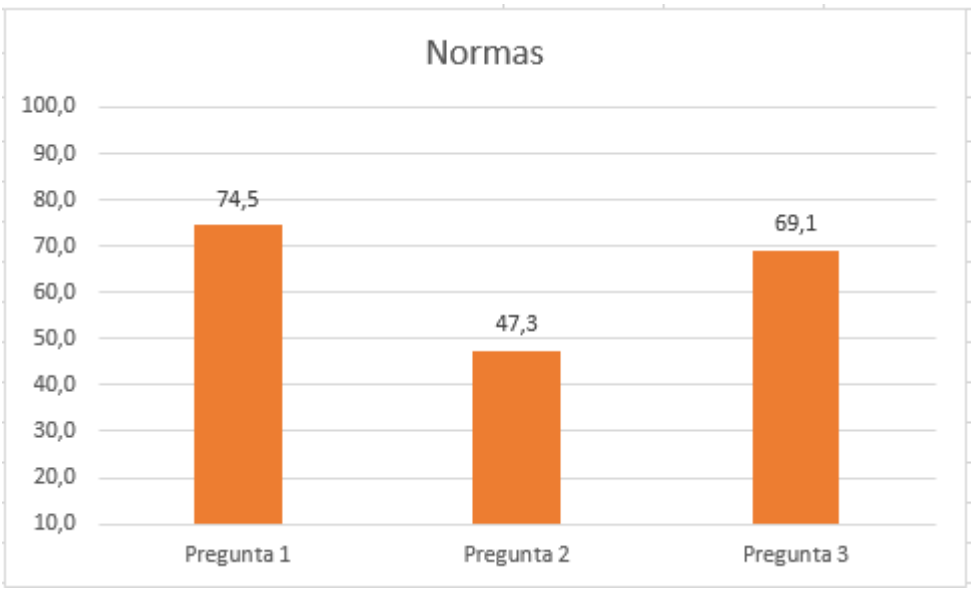
	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	6	18
Deacuerdo	**4**	5	20
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**38**
Rango Final	**38**		
	55		

Tabla 4. Distribución de Frecuencias.

Preguntas	Rango	%
Pregunta 1	41	74,5
Pregunta 2	26	47,3
Pregunta 3	38	69,1
PROMEDIO	35,00	63,6

Muy bueno	*Bueno*	*Regular*	*Malo*	*Insuficiente*
55 – 48	47 – 36	35 – 24	23 – 12	11 – 0
		35		

Gráfico 4. Distribución Porcentual de Normas según el Nivel de Cultura Organizacional.



Análisis

El cumplimiento y claridad de las normas institucionales es percibido con resultados medianamente favorables, evidenciándose un 74,5% respecto al cumplimiento en las áreas, pero con una marcada debilidad en la claridad normativa, reflejada en un 47,3%, el valor más bajo de la dimensión.

Factor 5 — Símbolos

Pregunta 13. Los símbolos institucionales (logotipo, colores, imagen) son reconocidos por el personal.

	Valor	***Datos***	***Multiplicación***
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	3	9
Deacuerdo	**4**	6	24
Totalmente deacuerdo	**5**	2	10
TOTAL		**11**	**43**
Rango Final	**43**		
	55		

Pregunta 14. La institución mantiene elementos visuales que refuerzan su identidad.

Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	6	18
Deacuerdo	**4**	5	20
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**38**
Rango Final	**38**		
	55		

Pregunta 15. Los colaboradores se sienten identificados con la imagen institucional.

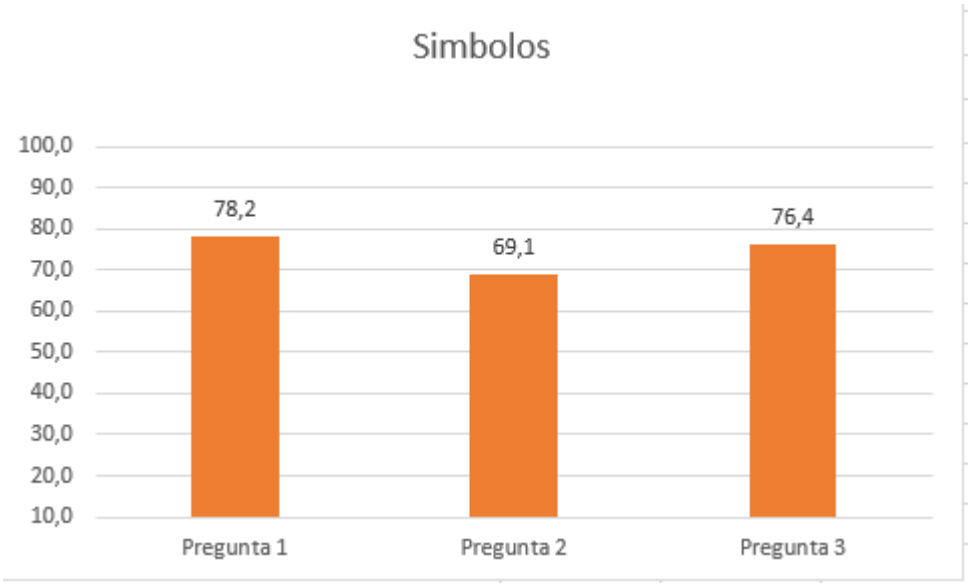
	Valor	***Datos***	***Multiplicación***
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	4	12
Deacuerdo	**4**	5	20
Totalmente deacuerdo	**5**	2	10
TOTAL		**11**	**42**
Rango Final	**42**		
	55		

Tabla 5. Distribución de Frecuencias del Nivel de Símbolos Organizacionales (n=11).

Preguntas	Rango	%
Pregunta 1	43	78,2
Pregunta 2	38	69,1
Pregunta 3	42	76,4
PROMEDIO	41,00	74,5

Muy bueno	*Bueno*	*Regular*	*Malo*	*Insuficiente*
55 – 48	47 – 36	35 – 24	23 – 12	11 – 0
	41			

Gráfico 5. Distribución Porcentual de Símbolos según el Nivel de Cultura Organizacional.



Análisis

La identificación institucional a través de los símbolos es percibida como positiva entre el personal, evidenciada en un 78,2% que reconoce los elementos visuales y un 76,4% que afirma sentirse identificado con ellos. No obstante, se observa una ligera debilidad en la consistencia visual institucional, reflejada con un 69,1%.

Factor 6 — Filosofía

Pregunta 16. Conozco la filosofía institucional (misión y visión).

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	3	6
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	5	15
Deacuerdo	**4**	2	8
Totalmente deacuerdo	**5**	1	5
TOTAL		**11**	**34**
Rango Final	**34**		
	55		

Pregunta 17. La filosofía organizacional orienta el trabajo diario.

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	2	4
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	5	15
Deacuerdo	**4**	4	16
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**35**
Rango Final	**35**		
	55		

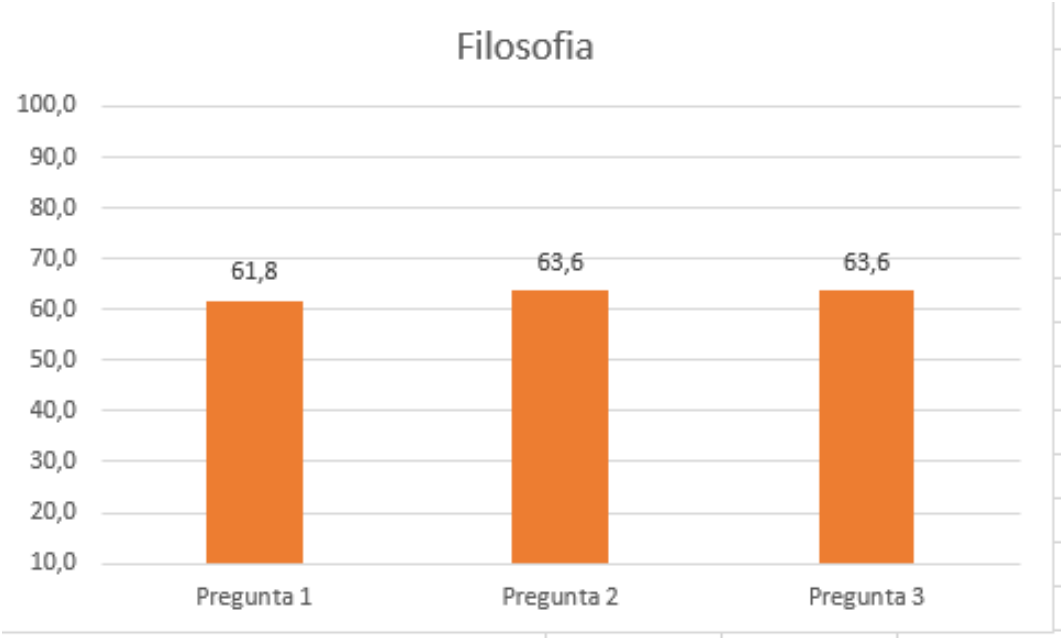
Pregunta 18. Los colaboradores comprenden los principios que guían a la institución.

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	9	27
Deacuerdo	**4**	2	8
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**35**
Rango Final	**35**		
	55		

Tabla 6. Distribución de Frecuencias .

Preguntas	Rango	%
Pregunta 1	34	61,8
Pregunta 2	35	63,6
Pregunta 3	35	63,6
PROMEDIO	34,67	63,0

Gráfico 6. Distribución Porcentual de Filosofía según el Nivel de Cultura Organizacional



Análisis

La filosofía institucional es percibida con resultados moderados, reflejándose en un 63,6% respecto a la orientación del trabajo diario y comprensión de los principios institucionales. Sin embargo, se evidencia una debilidad marcada en el conocimiento de la misión y visión, expresada con un 61,8%, lo cual limita su aplicación efectiva.

4.1.2 Variable dependiente (VD): Rendimiento laboral

Rendimiento en la tarea

Pregunta 1. Planifico mi trabajo de manera eficiente.

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	3	9
Deacuerdo	**4**	6	24
Totalmente deacuerdo	**5**	2	10
TOTAL		**11**	**43**
Rango Final	**43**		
	55		

Pregunta 2. Cumplo con mis responsabilidades dentro de los plazos establecidos.

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	1	3
Deacuerdo	**4**	6	24
Totalmente deacuerdo	**5**	4	20
TOTAL		**11**	**47**
Rango Final	**47**		
	55		

Pregunta 3. Me esfuerzo por realizar un trabajo de alta calidad.

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	2	6
Deacuerdo	**4**	4	16
Totalmente deacuerdo	**5**	5	25
TOTAL		**11**	**47**
Rango Final	**47**		
	55		

Pregunta 4. Logro completar mis tareas incluso cuando hay mucha carga de trabajo.

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	6	18
Deacuerdo	**4**	5	20
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**38**
Rango Final	**48**		
	55		

Pregunta 5. Mi trabajo cumple con los estándares exigidos por la institución.

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	2	6
Deacuerdo	**4**	3	12
Totalmente deacuerdo	**5**	6	30
TOTAL		**11**	**48**
Rango Final	**48**		
	55		

Pregunta 6. Organizo adecuadamente mis actividades diarias.

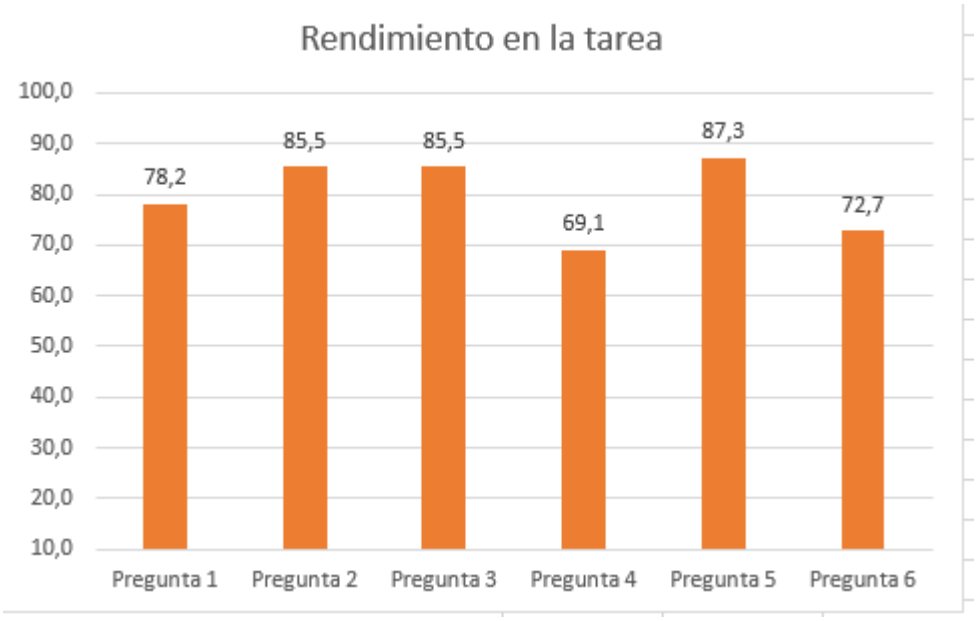
	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	5	15
Deacuerdo	**4**	5	20
Totalmente deacuerdo	**5**	1	5
TOTAL		**11**	**40**
Rango Final	**40**		
	55		

Tabla 8. Distribución de Frecuencias

Preguntas	Rango	%
Pregunta 1	43	78,2
Pregunta 2	47	85,5
Pregunta 3	47	85,5
Pregunta 4	38	69,1
Pregunta 5	48	87,3
Pregunta 6	40	72,7
PROMEDIO	43,83	79,7

Muy bueno	*Bueno*	*Regular*	*Malo*	*Insuficiente*
55 – 48	47 – 36	35 – 24	23 – 12	11 – 0
	43,83			

Gráfico 8. Distribución de Rendimiento en la Tarea según el Nivel de Rendimiento Laboral.



Análisis

El rendimiento en la tarea es percibido como muy bueno, evidenciado por valores altos como el 87,3% en completar tareas con carga laboral y el 85,5% en cumplir plazos y realizar trabajo de calidad. No obstante, se evidencia una ligera debilidad en la organización diaria, reflejada en un 72,7%.

Dimensión 2 - Rendimiento Contextual (RC ítems 7–12).

Pregunta 7. Ayudo a mis compañeros cuando lo necesitan.

	Valor	***Datos***	***Multiplicación***
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	0	0
Deacuerdo	**4**	7	28
Totalmente deacuerdo	**5**	4	20
TOTAL		**11**	**48**
Rango Final	**48**		
	55		

Pregunta 8. Trabajo de manera colaborativa dentro del equipo.

	Valor	***Datos***	***Multiplicación***
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	4	12
Deacuerdo	**4**	6	24
Totalmente deacuerdo	**5**	1	5
TOTAL		**11**	**41**
Rango Final	**41**		
	55		

Pregunta 9. Me preocupo por el bienestar de mis compañeros de trabajo.

	Valor	***Datos***	***Multiplicación***
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	7	21
Deacuerdo	**4**	4	16
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**37**
Rango Final	**37**		
	55		

Pregunta 10. Mantengo una actitud positiva frente a mis responsabilidades.

	Valor	***Datos***	***Multiplicación***
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	7	21
Deacuerdo	**4**	4	16
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**37**
Rango Final	**37**		
	55		

Pregunta 11. Me muestro comprometido/a con los objetivos de la institución.

	Valor	***Datos***	***Multiplicación***
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	1	3
Deacuerdo	**4**	7	28
Totalmente deacuerdo	**5**	3	15
TOTAL		**11**	**46**
Rango Final	**46**		
	55		

Pregunta 12. Asumo responsabilidades adicionales cuando es necesario.

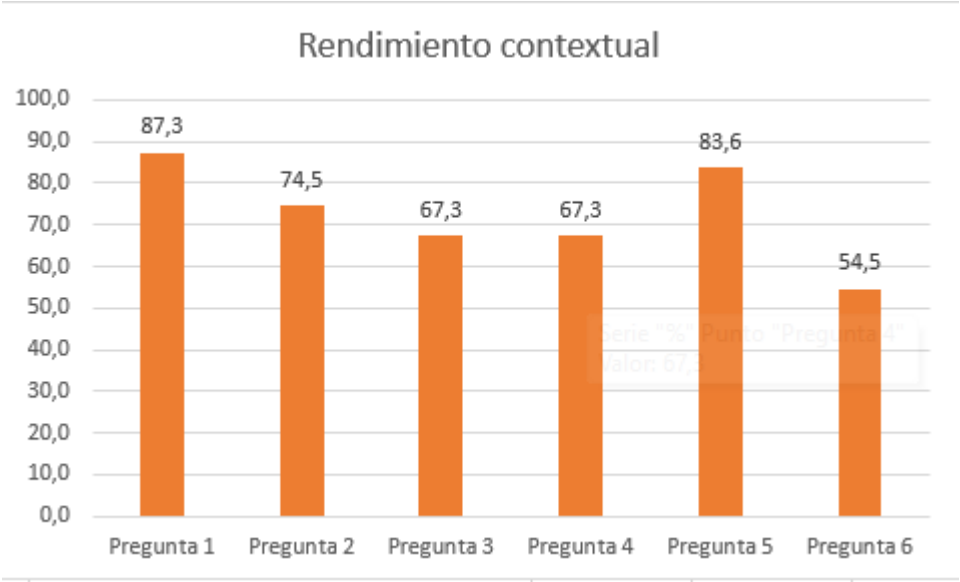
	Valor	***Datos***	***Multiplicación***
Totalmente en desacuerdo	**1**	3	3
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	6	18
Deacuerdo	**4**	1	4
Totalmente deacuerdo	**5**	1	5
TOTAL		**11**	**30**
Rango Final	**30**		
	55		

Tabla 9. Distribución de Frecuencias.

Preguntas	Rango	%
Pregunta 1	48	87,3
Pregunta 2	41	74,5
Pregunta 3	37	67,3
Pregunta 4	37	67,3
Pregunta 5	46	83,6
Pregunta 6	30	54,5
PROMEDIO	39,83	72,4

Muy bueno	***Bueno***	***Regular***	***Malo***	***Insuficiente***
55 – 48	47 – 36	35 – 24	23 – 12	11 – 0
	39,83			

Gráfico 9. Distribución de Rendimiento Contextual según el Nivel de Rendimiento Laboral.



Análisis

El rendimiento contextual es percibido como bueno, destacándose el apoyo entre compañeros 87,3% y el compromiso institucional 83,6%. Sin embargo, se identifican debilidades en la actitud positiva y en el bienestar emocional hacia compañeros, ambos con un 67,3%, y una mayor debilidad en asumir responsabilidades adicionales 54,5.

Dimensión 3 - Comportamientos contraproducentes (CC ítems 13–18).

Pregunta 13. Me quejo innecesariamente sobre mi trabajo.

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	1	2
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	4	12
Deacuerdo	**4**	6	24
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**38**
Rango Final	**38**		
	55		

Pregunta 14. Dejo tareas sin completar.

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	3	6
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	0	0
Deacuerdo	**4**	8	32
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**38**
Rango Final	**38**		
	55		

Pregunta 15. Evita asumir responsabilidades importantes

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	1	2
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	6	18
Deacuerdo	**4**	3	12
Totalmente deacuerdo	**5**	1	5
TOTAL		**11**	**37**
Rango Final	**37**		
	55		

Pregunta 16. Me distraigo fácilmente durante mi jornada laboral.

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	1	2
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	4	12
Deacuerdo	**4**	6	24
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**38**
Rango Final	**38**		
	55		

Pregunta 17. Llego tarde o falto sin justificación.

	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	0	0
Deacuerdo	**4**	10	40
Totalmente deacuerdo	**5**	1	5
TOTAL		**11**	**45**
Rango Final	**45**		
	55		

Pregunta 18. Trabajo con poca motivación.

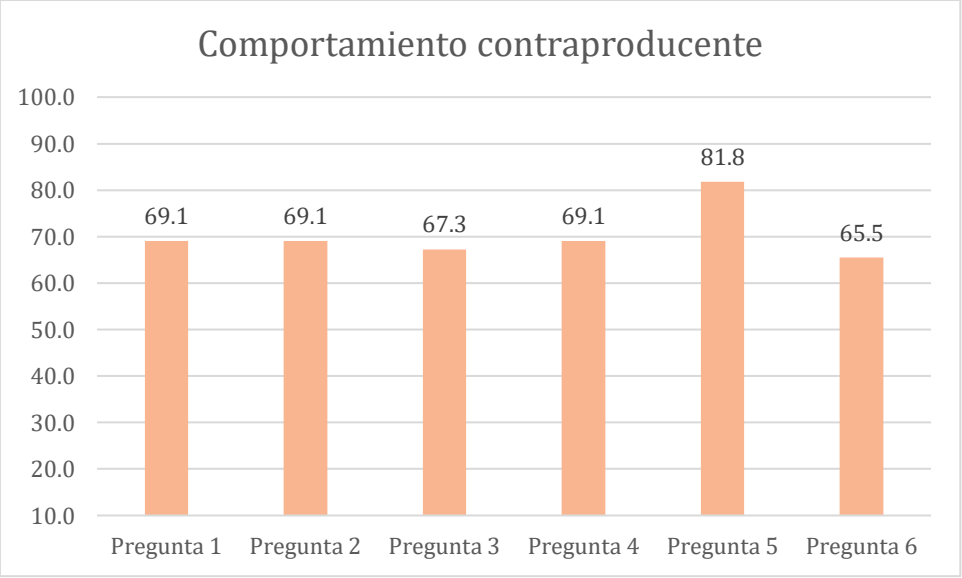
	Valor	*Datos*	*Multiplicación*
Totalmente en desacuerdo	**1**	0	0
En Desacuerdo	**2**	1	2
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	**3**	6	18
Deacuerdo	**4**	4	16
Totalmente deacuerdo	**5**	0	0
TOTAL		**11**	**36**
Rango Final	**36**		
	55		

Tabla 10. Nivel de Comportamientos

Preguntas	Rango	%
Pregunta 1	38	69,1
Pregunta 2	38	69,1
Pregunta 3	37	67,3
Pregunta 4	38	69,1
Pregunta 5	45	81,8
Pregunta 6	36	65,5
PROMEDIO	38,67	70,3

Muy bueno	*Bueno*	*Regular*	*Malo*	*Insuficiente*
55 – 48	47 – 36	35 – 24	23 – 12	11 – 0
	38,67			

Gráfico 10. Distribución de Comportamientos Contraproducentes según el Nivel de Rendimiento Laboral.



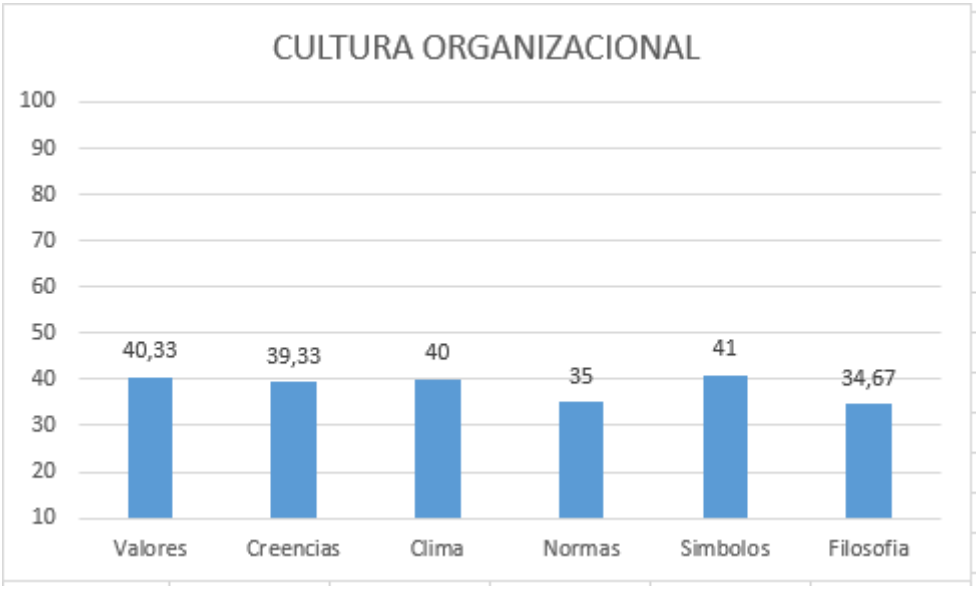
Análisis

Los comportamientos contraproducentes presentan un nivel moderado, identificándose debilidades en aspectos como distracciones, desmotivación y quejas innecesarias, situadas alrededor del 67% y 69%. No obstante, la asistencia y puntualidad obtienen mejores resultados, con un 81,8%.

RESULTADO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE CULTURA ORGANIZACIONAL

VALORES	40,33/55
CREENCIAS	39,33/55
CLIMA	40/55
NORMAS	35/55
SIMBOLOS	41/55
FILOSOFIA	34,67/55
TOTAL	38,38/55

Muy bueno	***Bueno***	***Regular***	***Malo***	***Insuficiente***
55 – 48	47 – 36	35 – 24	23 – 12	11 – 0
	38,38			



ANALISIS

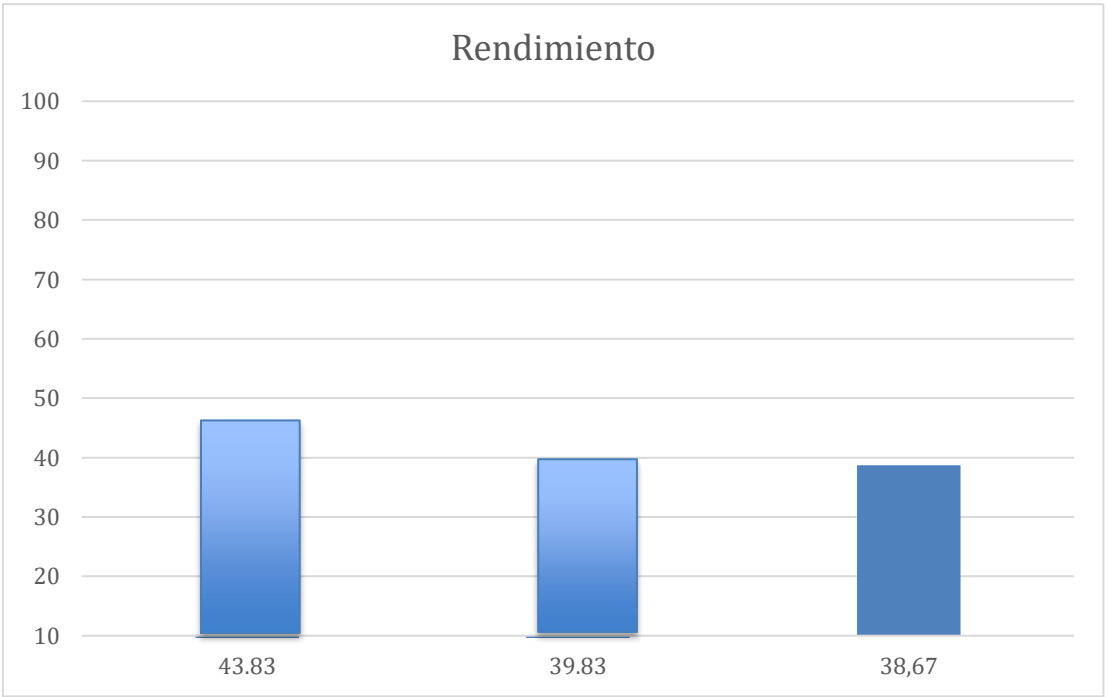
El análisis de la cultura organizacional del departamento de talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito mushuc runa evidencia resultados favorables, con un puntaje total de 38,38/55, ubicándose en la categoría de bueno según la escala de evaluación. Los indicadores evaluados muestran desempeños diferenciados: valores (40,33/55), creencias (39,33/55), clima organizacional (40/55) y símbolos (41/55) reflejan una cultura sólida y

adecuadamente interiorizada por la mayoría del personal. Sin embargo, las dimensiones de normas (35/55) y filosofía institucional (34,67/55) evidencian debilidades que limitan la homogeneidad cultural en la institución, especialmente por la falta de claridad normativa y la escasa apropiación de la misión y visión

RESULTADO VARIABLE DEPENDIENTE: RENDIMIENTO LABORAL

RENDIMIENTO EN LA TAREA	43.83/55
RENDIMIENTO CONTEXTUAL	39.83/55
COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE	38,67/55
TOTAL	40.77/55

Muy bueno	***Bueno***	***Regular***	***Malo***	***Insuficiente***
55 – 48	47 – 36	35 – 24	23 – 12	11 – 0
	40.77			



Análisis

El análisis del rendimiento laboral del personal muestra resultados aceptables, con un puntaje total de 40,77/55, ubicándose en la categoría de **bueno** según la escala de evaluación. Los indicadores presentan distintos niveles de desempeño: el rendimiento en la tarea (43.83/55) se destaca como el más favorable, evidenciando eficiencia en la planificación, cumplimiento y calidad del trabajo. El rendimiento contextual (39,83/55) refleja un nivel bueno, aunque con debilidades en la actitud positiva, apoyo emocional y asunción de responsabilidades adicionales, los comportamientos contraproducentes (38,67/55) muestran una presencia moderada de conductas que pueden afectar el desempeño, como distracciones y desmotivación.

4.1.3. Cálculo del coeficiente Spearman

El coeficiente de Spearman obtenido es $\rho = 0,79$, lo que indica que existe una relación positiva entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral. Esto significa que, a medida que mejora la cultura organizacional

4.2 Análisis de resultados

Los resultados obtenidos permiten comprender cómo el personal percibe la cultura organizacional y su relación con el rendimiento laboral dentro de la institución evaluada. Las distintas dimensiones analizadas permiten identificar fortalezas, así como aspectos que requieren atención estratégica para fortalecer la interacción entre ambas variables de manera integral. En términos generales, ambas variables se ubican en el nivel “Bueno”, lo que evidencia un entorno funcional, pero con áreas que deben optimizarse para consolidar un desempeño laboral más sólido.

En primer lugar, se observa que las dimensiones con puntuaciones más altas corresponden a símbolos (41/55), clima organizacional (40/55) y valores (40,33/55), indicadores que se sitúan en un rango favorable. Estos resultados reflejan que el personal

reconoce los elementos identitarios de la institución, percibe un ambiente laboral estable y manifiesta un adecuado nivel de interiorización de los valores organizacionales. Desde una perspectiva institucional, estos hallazgos permiten inferir que existe cohesión en aspectos vinculados a la identidad visual, la convivencia y las normas éticas compartidas, lo que contribuye a generar condiciones propicias para el cumplimiento de metas laborales.

En cuanto al rendimiento laboral, la dimensión mejor evaluada fue el rendimiento en la tarea (43,83/55), lo que evidencia un cumplimiento bueno de las funciones asignadas, una adecuada planificación del trabajo y un nivel aceptable de calidad en la ejecución de actividades. Este resultado sugiere que, pese a las limitaciones organizacionales detectadas, el personal mantiene un compromiso con los resultados y con la productividad institucional.

Sin embargo, otras dimensiones presentaron promedios inferiores que requieren atención. En la cultura organizacional, las normas (35/55) y la filosofía institucional (34,67/55) muestran los niveles más bajos, lo que sugiere falta de claridad en los lineamientos internos, insuficiencia en la comunicación de la misión y visión, y escasa apropiación de los principios estratégicos de la organización. Estos factores pueden estar incidiendo directamente en el rendimiento contextual (39,83/55) y en la presencia moderada de comportamientos contraproducentes (38,67/55), los cuales reflejan debilidades relacionadas con la motivación, el apoyo emocional, la proactividad y el compromiso cotidiano con las responsabilidades laborales.

CAPÍTULO VI.

DISCUSIÓN

El análisis de los resultados permitió contrastar los hallazgos empíricos con los aportes de los autores revisados en el marco teórico, evidenciando puntos de coincidencia y divergencias relevantes para comprender la dinámica cultural y su influencia en el rendimiento laboral dentro del Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.

En primer lugar, los niveles obtenidos en la cultura organizacional principalmente catalogados como buenos muestran que la institución mantiene prácticas culturales relativamente consolidadas en valores, clima y símbolos. Estos resultados se vinculan con lo señalado por Fajardo et al. (2020), quienes sostienen que la cultura organizacional opera como una estructura simbólica que orienta la conducta y cohesiona al personal. En este caso, la evidencia indica que los trabajadores reconocen la presencia de lineamientos éticos y relaciones respetuosas con la jefatura, elementos que fortalecen la identidad institucional y la confianza interna.

No obstante, las dimensiones normas y filosofía institucional presentan niveles más bajos, lo que coincide con lo identificado en los antecedentes de Moreno (2020), quien encontró que la debilidad en la comunicación y la inconsistencia normativa afectan la manera en que los trabajadores interpretan el funcionamiento interno. En la cooperativa analizada se observa una situación similar: existe claridad parcial en las reglas internas y una socialización insuficiente de la misión y visión institucional. Este hallazgo es relevante porque demuestra que, aunque la cultura posee componentes positivos, su coherencia y articulación aún requieren fortalecimiento.

En cuanto al rendimiento laboral, los resultados lo ubican en un nivel regular-bueno, destacándose el desempeño de la tarea, mientras que el desempeño contextual y algunos comportamientos contraproducentes evidencian fluctuaciones. Esta situación se alinea con

las conclusiones de Torres (2021), quien señala que las percepciones sobre el ambiente laboral y los mecanismos de comunicación pueden potenciar o limitar la ejecución efectiva de las tareas. En el caso de Mushuc Runa, el desempeño operativo es aceptable; sin embargo, la variabilidad en los comportamientos contextuales revela que el compromiso, la cooperación continua y la disposición a asumir responsabilidades adicionales dependen en gran medida de cómo los colaboradores experimentan la cultura interna.

Al relacionar ambas variables, la correlación positiva moderada encontrada coincide con los planteamientos de Sumba-Bustamante et al. (2022), quienes argumentan que la cultura organizacional actúa como un determinante funcional del rendimiento laboral, especialmente en entidades del sector cooperativo. En este sentido, los datos del presente estudio confirman que cuando las prácticas culturales son claras, coherentes y compartidas, los trabajadores muestran niveles más altos de eficiencia y estabilidad en sus funciones. Por el contrario, cuando existen vacíos en la comunicación normativa o la filosofía institucional no es plenamente comprendida, se generan inconsistencias en el comportamiento laboral.

Asimismo, los resultados dialogan con el estudio de Santana Moncada & Deodato Loor (2024), el cual evidenció que factores como liderazgo, comunicación y capacitación tienen una incidencia directa en el desempeño del talento humano. En la institución analizada, aunque se reconocen relaciones respetuosas con la jefatura, la comunicación interna aún presenta limitaciones, lo que podría estar influyendo en la irregularidad observada en ciertas conductas laborales. De igual manera, la falta de claridad normativa identificada en la dimensión Normas podría explicar por qué algunos trabajadores presentan dificultades para mantener comportamientos consistentes con los estándares institucionales.

En conjunto, la discusión permite afirmar que la cultura organizacional en Mushuc Runa constituye un elemento estructural que sustenta en buena medida el desempeño laboral, pero su potencial no se aprovecha completamente debido a la persistencia de vacíos en la

comunicación institucional, socialización de políticas y alineación entre la filosofía organizacional y las prácticas cotidianas.

El análisis evidencia que el fortalecimiento cultural especialmente en normas, misión, visión y canales de comunicación no solo es pertinente, sino estratégico para mejorar el rendimiento contextual y reducir comportamientos contraproducentes. Esto coincide con la postura de Denison, quien sostiene que una cultura consolidada, clara y coherente genera un entorno favorable para el logro de objetivos institucionales. Los resultados demuestran que la Cooperativa cuenta con bases culturales positivas, pero requiere una gestión más sistemática de los aspectos culturales internos para potenciar el desempeño laboral de manera integral.

CONCLUSIONES

El análisis permitió determinar que la cultura organizacional se encuentra en un nivel bueno, con un puntaje global de 38,38/55, lo que evidencia una estructura cultural parcialmente consolidada. Las dimensiones mejor valoradas fueron símbolos (41/55), valores (40,33/55) y clima (40/55), reflejando la presencia de prácticas institucionales que promueven la identidad corporativa, la cooperación y la orientación hacia metas comunes.

No obstante, se identificaron brechas significativas en normas (35/55) y filosofía institucional (34,67/55), las cuales muestran una insuficiente claridad en las reglas internas y una limitada socialización de la misión, visión y principios estratégicos. Estos hallazgos coinciden con lo expuesto en el documento, donde se menciona que las normas son un componente crítico para mantener coherencia conductual y evitar ambigüedad organizativa, y resultados evidencian que la cultura organizacional posee bases sólidas, pero requiere fortalecer su alineación normativa y filosófica para garantizar un funcionamiento institucional completamente integrado.

El rendimiento laboral alcanzó un nivel bueno (40,77/55), con una mayor fortaleza en el rendimiento en la tarea (43,83/55), lo cual demuestra que el personal ejecuta adecuadamente sus funciones principales y cumple con los estándares operativos establecidos. Sin embargo, el puntaje del rendimiento contextual (39,83/55) y el registro de comportamientos contraproducentes (38,67/55) evidencian fluctuaciones en aspectos relacionados con la iniciativa, cooperación espontánea y autocontrol organizacional. Esto coincide con el marco teórico, donde se indica que el desempeño contextual depende en gran medida de la claridad de normas, la motivación y la cohesión cultural.

Los resultados demuestran que ambas variables presentan niveles similares —cultura organizacional buena (38,38/55) y rendimiento laboral bueno (40,77/55)— lo que confirma

una relación positiva y coherente entre ellas. De acuerdo con los antecedentes del marco teórico, la cultura organizacional constituye un sistema simbólico que influye directamente en la conducta laboral y en la eficiencia del personal.

En este estudio se evidencia que las dimensiones más sólidas de la cultura (valores, clima y símbolos) se asocian con el alto rendimiento en la tarea, mientras que las debilidades detectadas en normas y filosofía institucional se corresponden con los puntajes moderados del rendimiento contextual y la aparición de comportamientos contraproducentes. En términos técnicos, los hallazgos confirman que la cultura organizacional actúa como un determinante funcional del rendimiento laboral, puesto que los trabajadores que perciben un entorno cultural coherente muestran mayor estabilidad en su desempeño.

RECOMENDACIONES

Como resultado del bajo puntaje en la dimensión normas, se recomienda realizar una revisión técnica y actualización integral de los reglamentos, procedimientos, manuales de funciones y protocolos operativos. Esta reestructuración debe incluir la definición de responsabilidades, flujos de trabajo, criterios de cumplimiento y mecanismos de control, asegurando que todos los colaboradores reciban inducción obligatoria y renovada sobre las disposiciones institucionales. Esto permitirá disminuir ambigüedades conductuales y alinear el rendimiento laboral a estándares uniformes.

Dado el nivel moderado en la dimensión filosofía, se propone diseñar un programa de socialización permanente de la misión, visión y valores corporativos. El plan debe articularse con procesos de evaluación de desempeño, actividades de formación, inducciones y comunicación interna, con indicadores específicos que permitan medir el grado de apropiación cultural. Esto contribuirá a consolidar el sentido de pertenencia y la coherencia conductual del personal.

Con el fin de fortalecer el rendimiento contextual y minimizar comportamientos contraproducentes, se recomienda renovar el sistema de evaluación del desempeño para incluir indicadores de: adherencia a valores organizacionales, colaboración espontánea, iniciativa y adaptabilidad, cumplimiento normativo. La evaluación debe complementarse con retroalimentación técnica estructurada, planes individuales de mejora y sistemas de seguimiento trimestral. Esto permitirá obtener un rendimiento laboral más estable, medible y alineado a la cultura institucional.

BIBLIOGRAFÍA

Gavilánez Pasto, M. P., & Condoy Quichimbo, C. J. (2024). *Cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los socios y empleados de la empresa de transporte Arroyo & Naranjo TransGda S.A., en el cantón Guaranda de la provincia de Bolívar en el año 2024.* https://dspace.ueb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/9b7a35fc-9aec-4f09-bf08-34428894b892/content

Rivera, E. E., & Lara, S. A. (2023). *La cultura organizacional y su incidencia en el ambiente laboral dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Caluma, año 2023.* proyecto de investigación. Universidad Estatal de Bolívar. Obtenido de https://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/5813/1/proyecto%20de%20investigaci%c3%b3n.pdf

Cadena Castro, D. P. (2024). *La cultura organizacional para el mejoramiento de la gestión administrativa del Centro de Acopio-Funorsal, Cantón Guaranda, provincia de Bolívar, año 2023*. Repositorio Digital Universidad Estatal de Bolívar. https://dspace.ueb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c9bd491c-2394-4494-bbeb-724b3b4699e9/content

Andrade-Palacios, J. C., Martinez, R. J., Andrade-Palacios, E. W., & Villegas-Estévez, C. (2024). *Modelo de Gestión para la optimización del recurso humano Caso de estudio: Empresa textil Atuntaqui – Ecuador.* MQRInvestigar, 8(3), 419-439. https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.3.2024.419-439

Arrubla Sánchez, R. (2020). LOS PARADIGMAS ACTUALES – EDUCACIÓN, EMPRESA Y SOCIEDAD. *Escuela Internacional de Negocios y Desarrollo Empresarial de Colombia.* https://doi.org/10.34893/NA8W-QB04

Barranquero, A. E. (2023). *Técnicas e instrumentos de información y difusión en la dinamización comunitaria.* SSCB0109. IC Editorial. https://books.google.com.ec/books?id=MefVEAAAQBAJ

Cabezas-Ramos, C. B., & Brito-Aguilar, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo *The management of human talent for an effective job performance A gestão do talento humano para um desempenho profissional eficaz*. 6(11).

Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. McGraw-Hill.

Calle-Álvarez, G. O. (2020). *Internal control system as a tool for optimizing the financial processes of the company Austroseguridad* Cia. Ltda. 6.

Cancino Cancino, V., & Vial Aliaga, M. (2022*). Instrumento de evaluación de la cultura organizacional:* Revisión sistemática de su aplicación. Revista Venezolana de Gerencia, 27(97), 107-126. https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.

Capitán, Á. J. O., & García, P. O. (2022). Cómo lograr un buen clima laboral. Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones. ESIC Editorial. https://books.google.com.ec/books?id=MadhEAAAQBAJ

Carpio, B., & Tacuri, M. (2024). *Impacto en el índice de desempeño laboral, por la implementación del modelo de competencias de las cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Cuenca en el periodo abril -julio 2023* [Universidad Politecnica de Saleciana]. https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/7/browse?type=title&sort_by=1&order=ASC &rpp=60&etal=1&null=&offset=1640

Capitán, Á. J. O., & García, P. O. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral. Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones.* ESIC Editorial. https://books.google.com.ec/books?id=MadhEAAAQBAJ

Chero Córdova, L. F., & Yabar-Torres, G. (2023). *VULNERABILITY OF THE SANITARY INFRASTRUCTURE IN RELATION TO COVID-19 IN THE DISTRICT OF CASTILLA-PIURA 2021-202*2. Revista de la Facultad de Medicina Humana, 23(3). https://doi.org/10.25176/RFMH.v23i3.5619

Cóndor Anguisaca, L. N., & Almache Coyago, P. (2023). *"LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN ANTONIO DE TOACASO EN EL PERÍODO 2022 – 2023*". UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.

Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador. (2008). Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.

Costa-Marcé, A., Echazarreta-Soler, C., & Montenegro-Gálvez, D.-I. (2020). *La cultura organizacional: El gran impulsor de la estrategia futura. Una visión de la competitividad en Ecuador*. RevistaEmpresa y Humanismo, 9-32. https://doi.org/10.15581/015.XXIII.2.9-32

Estévez Abad, F., & Estévez Vélez, A. (2021). *Comunicación efectiva en salud: Evaluación de una experiencia docente en estudiantes de medicina de Cuenca, Ecuador.* Revista de Bioética y Derecho, 52, 85-104. https://doi.org/10.1344/rbd2021.52.34162

Gaspar-Castro, M. F. (2021). *The management of human talent and its influence on job performance for the success of companies*. 6(8).

Gómez, G., López, M., & Marulanda, C. (2022). *Gestión del conocimiento en el programa de reconstrucción del tejido social en zonas de posconflicto en Colombia (Chocó, Sucre y Caldas). Parte 3: Cultura organizacional y gestión por procesos. Información tecnológica, 33(5), 115-124*. https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000500115

Guerrero-Maxi, P., Armijos-Orellana, A., & González-Calle, M. J. (2022). Reingeniería en las empresas: Herramienta para identificar los procesos a rediseñar Reengineering in companies: Tool to identify the processes to redesign. 1(1).

Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (2020). Metodologia de la investigación sampieri.

Herrera, C., & Augusta, M. (s. f.). Estudio de la percepción de la adaptación laboral del personal femenino en un entorno mayoritariamente masculino en la Dirección General de Obras Públicas del GAD Municipal del cantón Cuenca, periodo marzo—Septiembre 2020.

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., De Vet, H., & Van der Beek, A. (2011). *Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. Journal of Occupational and Environmental Medicine*.

Hidrovo, M. Z. (2023). Métodos y estrategias de motivación laboral. Letrame Grupo Editorial. https://books.google.com.ec/books?id=y1fpEAAAQBAJ

Hurtado Cevallos, G., & Marrero Ancizar, Y. (2024). Dimensiones culturales de Hofstede y Trompenaars: El Efecto de la cultura en las Negociaciones Comerciales Internacionales. Revista de Ciencias Sociales. https://doi.org/10.31876/rcs.v30i3.42682

Ibarra Rosales, G. (2020). Ética profesional desde la perspectiva sociológica y filosófica. RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas, 9(17), 351-378. https://doi.org/10.23913/ricsh.v9i17.202

Islas-Vargas, L. (2025). Métodos en investigación Methods in research. 12(2).

Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria. (2011). Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria. https:// content/uploads/downloads/2018/09/Ley-Orga%CC%81nica-de-Economi%CC%81a- Popular-y-Solidaria.pdf

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación (1.a ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://doi.org/10.35622/inudi.b.080

Mena Méndez, D. (2024). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. Revista científica Pensamiento y Gestión, 46, 11-47. https://doi.org/10.14482/pege.46.1203

Monzó Arévalo, R. (2023). EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS. Revista Panamericana de Pedagogía, 6. https://doi.org/10.21555/rpp.v0i6.1859

Moreno, E. (2020). Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-Moreno-Incidencia.pdf

Moreno, F., & Andrés, O. (s. f.). Reingeniería del proceso de selección de personal para el área comercial de Lidercompany S.A.

Navarro, V. A. G. (2021). Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional.

Network, T. S., & OverDrive, I. (2022). Motivacion Para El Trabajo Remoto. PublishDrive. https://books.google.com.ec/books?id=O2bHzwEACAAJ

Pinargote Párraga, J. E. P. P., & Pico Macías, M. E. (2023). Modelo de Gestión de Talento Humano como factor del desarrollo en centros de educación superior: Revisión bibliográfica. RECIMUNDO, 7(2), 117-131. https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(2).jun.2023.117-131

Rebollo, P. A., & Ábalos, E. M. (2022). Metodología de la Investigación/Recopilación. Editorial Autores de Argentina. https://books.google.com.ec/books?id=vbWHEAAAQBAJ

Ruiz, R. E. C., Marín, J. A., Quispe, S. V., Choquehuanca, J. A., & Espinoza, A. S. (2023). Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educación superior. Editora CLAEC. https://books.google.com.ec/books?id=nQ3jEAAAQBAJ

Sánchez Castro, A., Cabezas Ramírez, T. V., Huaranga Rivera, H. V., & Ninalaya Casallo,

Santana Moncada, Y. M., & Deodato Loor, T. C. (2024). *Cultura organizacional en la gestión de talento humano de las Pymes, cantón Santa Elena* 2024. JOURNAL BUSINESS SCIENCE, 5(1), 161-175. https://doi.org/10.56124/jbs.v5i1.011

Santos, N. M. B. F. (2021). *Clima organizacional: Pesquisa e diagnóstico.* Saint Paul

Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). Jossey-Bass.

Spector, P. E. (2017). Industrial and organizational psychology: Research and practice (7th ed.). Wiley.

Solarte, M. G., Arbeláez, L. S., & Azuero, A. R. (2021). Cultura organizacional y liderazgo de la pequeña y mediana empresa en Cali: Análisis desde el género del gerente. Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle. https://books.google.com.ec/books?id=7YhAEAAAQBAJ

Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L., & Villafuerte-Peñafiel, N. A. (2022). *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador Organizational Climate as a Factor of Labor Performance in MSMEs in Ecuador Clima organizacional como fator de desempenho laboral em MPMEs no Equador.* 8.

Torres, G. S. (2021). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios de las empresas públicas del cantón San Francisco de Milagro.

Villalva Guanga, M. natonio. (2024*). La gestión del talento humano y el desarrollo organizacional (*La Caracola Editores).

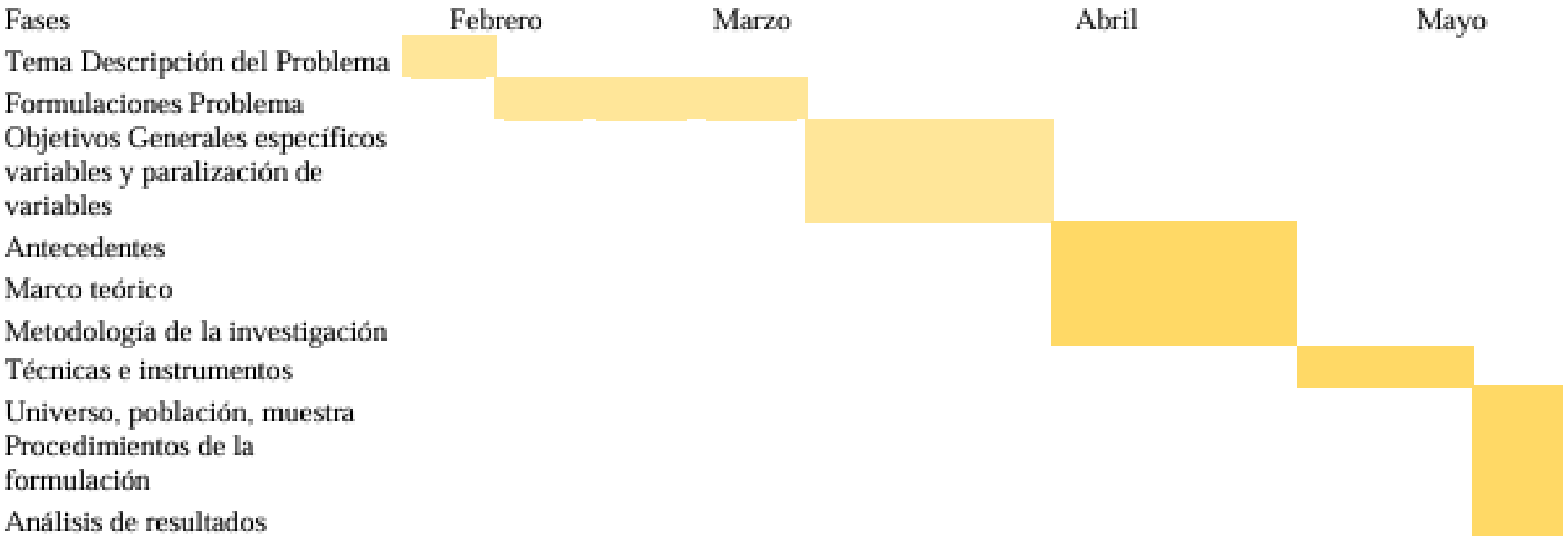
http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccion-

Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). *Metodología de la investigación científica: Guía práctica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar,* 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Zaragoza Andrade, W. A., Pineda Martínez, J. A., Salazar Nogueda, L. A., & Silva

ANEXOS

- Diagrama de Gantt



- Actividades

Actividades
Febrero Inicio del proyecto
Definición del tema y objetivos
Revisión de literatura y marco teórico
Diseño de la metodología de investigación
Marzo – Recopilación y Análisis de Datos
Aplicación de entrevistas o encuestas
Procesamiento y análisis de datos
Triangulación de información y validación
Abril – Redacción y Presentación de Resultados
Interpretación de hallazgos
Redacción del informe final
Revisión y corrección del documento
Mayo – Cierre del Proyecto
Presentación de conclusiones
Elaboración de recomendaciones
Entrega final del trabajo

TABLA DE PRESUPUESTO

Actividades	Costo en dólares
Internet	20
Levantamiento de la información	5
Impresión	30
Hojas	5
Anteproyecto	10
Tesis empastada	20
Pasajes	20
Total	**110**

Evidencia de la realización de la encuesta y la Entrevista





Anexo de modelo de encuesta

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR EXTESIÓN SAN MIGUEL GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Objetivo: Analizar los factores de la cultura organizacional que afectan el rendimiento laboral de los trabajadores del Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda Matriz Ambato, Provincia Tungurahua, durante el año 2025
Introducciones: Lea cuidadosamente el presente cuestionario y califique del 1 al 5 de acuerdo a los siguientes valores: (1)Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo.

Variable Independiente: Cultura organizacional

La cultura organizacional se refiere al conjunto de creencias, valores, hábitos y actitudes que comparten y guían la interacción entre los miembros de la organización y los demás. También abarca los patrones referentes a los comportamientos de los diferentes actores de la organización.

¿En la empresa donde usted labora se fomenta la innovación? *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

¿En la empresa donde usted labora promueve el trabajo en equipo? *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la empresa es el adecuado? *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con su trabajo? *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

¿Para la empresa donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas? *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

¿Cree usted que para ingresar a la empresa es necesaria una recomendación o influencia interno? *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

¿Percibe usted que la empresa le permite aprender y progresar como persona? *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la empresa? *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo? *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su empresa? *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

¿En la empresa hay normas respecto de la presentación personal de los empleados? *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

¿La empresa utiliza sanciones ante una falta? *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

¿La empresa celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros? *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

¿La empresa recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores? *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo

¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la empresa? *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

¿Su trabajo es coherente con la misión – visión de la empresa? *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

¿Al haber una vacante, la empresa toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

¿A la empresa le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar? *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo

Variable dependiente: Rendimiento laboral
La capacidad de un trabajador para cumplir eficientemente con sus responsabilidades, influidas por sus habilidades, motivación y recursos, se conoce como rendimiento laboral. La calidad y la cantidad y su impacto en los objetivos de la organización tienen un impacto en la productividad y el éxito empresarial.

Planifico mi trabajo de manera eficiente *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

Cumplo con mis responsabilidades dentro de los plazos establecidos. *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

Me esfuerzo por realizar un trabajo de alta calidad. *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

Logro completar mis tareas incluso cuando hay mucha carga de trabajo. *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

Mi trabajo cumple con los estándares exigidos por la institución. *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

Organizo adecuadamente mis actividades diarias *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

Ayudo a mis compañeros cuando lo necesitan. *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

Me muestro comprometido/a con los objetivos de la institución. *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

Asumo responsabilidades adicionales cuando es necesario. *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

Llego tarde o falto sin justificación. *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

Trabajo con poca motivación. *

- [ ] Totalmente de acuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Totalmente en desacuerdo

Aceptación de ingreso a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda.

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

San Miguel de Bolívar, 25 de abril 2025

Asunto: Solicitud de ingreso a la institución.

Abg. Luis Alfonso Chango

Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda

Presente,

De mis consideraciones:

Con un atento y cordial saludo, auguro que su vida profesional y personal este llena de muchos éxitos y bendiciones.

Atreves del presente, yo **Llanganate Llanganate Pacha Marisol** con **C.I 1804984969**, estudiante de **la Universidad Estatal de Bolívar, de la Carrera de Gestión del Talento Humano,** Noveno Ciclo Paralelo "A", solicito por su intermedio se me autorice el ingreso a la institución con el fin de realizar mi proyecto de investigación con el tema **"Cultura Organizacional en el Rendimiento laboral en el Departamento de Talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda, Matriz Ambato Provincia de Tungurahua Año 2025".**

Por su pronta respuesta y esperando que sea positiva anticipo mi sincero agradecimiento.

Atentamente,

Llanganate Llanganate Pacha Marisol

Nombre del Estudiante

C, I. 1804984969

Cel: 0967742016

E-mail: marisolllanganate@gmail.com

Certificado de Anti Plagio

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. RICARDO XAVIER CHÁVEZ BETANCOURT, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Cultura Organizacional en el Rendimiento laboral en el Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltd, Matriz Ambato, Provincia Tungurahua, Año 2025"**, presentado por las señoritas **Mishel Estefanía Garces Noboa y Pacha Marisol Llanganate Llanganate Pacha Marisol,** estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 4%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel 16 de agosto del 2024

Atentamente,

Ricardo Xavier Chávez Betancourt
Director

Certificado de Turnitin

MISHEL ESTEFANIA GARCES NOBOA

“CULTURA ORGANIZACIONAL EN ELE RENDIMIENTO LABORAL EN ELE DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANI DE ...

My Files
My Files
Universidad Estatal de Bolivar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:460341406

Fecha de entrega
18 may 2025, 8:55 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
18 may 2025, 9:00 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
TESIS - MARISOL LL- MISHEL GARCES.pdf

Tamaño de archivo
1.7 MB

114 Páginas

20.264 Palabras

125.905 Caracteres

4% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 20 words)

Exclusions

- 3 Excluded Matches

Top Sources

3% Internet sources
2% Publications
3% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review

Hidden Text
537 suspect characters on 1 page
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.