

CARTA DE MODIFICACIÓN DE OBSERVACIONES REVISTA PURIQ

Señores evaluadores, mediante el presente enviamos el manuscrito subsanado con las observaciones subsanadas de acuerdo a las sugerencias en la evaluación.

Artículo	Evaluación de la motivación y la satisfacción laboral en la cooperativa ahorro-crédito lucha campesina.
Revisión	Marque: 1 <input checked="" type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/>

EVALUADOR A:

OBSERVACIONES	SUBSANADOS																																													
Las siglas se utilizarán si en párrafos anteriores se dio la denominación completa. Si es por primera vez la mención se debe registrar los datos completos..	Subsanado.																																													
CASOS: PÁGINA 2 (PÁRRAFO 2)(...) la teoría ERG de Alderfer (1972).	PÁGINA 2 (PÁRRAFO 2)(...) la teoría de la existencia, relación y crecimiento (ERG) de Alderfer (1972).																																													
PÁGINA 4 El mismo caso: DA, TDA, TED.. Redunda los datos del autor y año.	<p>Tareas: ¿El trabajo es bastante simple y repetitivo?</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Frecuencia</th> <th style="text-align: center;">Porcentaje</th> <th style="text-align: center;">Porcentaje válido</th> <th style="text-align: center;">Porcentaje acumulado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">7,8</td> <td style="text-align: center;">8,0</td> <td style="text-align: center;">8,0</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">12</td> <td style="text-align: center;">23,5</td> <td style="text-align: center;">24,0</td> <td style="text-align: center;">32,0</td> </tr> <tr> <td>Indeciso</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">15,7</td> <td style="text-align: center;">16,0</td> <td style="text-align: center;">48,0</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: center;">39,2</td> <td style="text-align: center;">40,0</td> <td style="text-align: center;">88,0</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">11,8</td> <td style="text-align: center;">12,0</td> <td style="text-align: center;">100,0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td style="text-align: center;">50</td> <td style="text-align: center;">98,0</td> <td style="text-align: center;">100,0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Perdidos Sistema</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2,0</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">51</td> <td style="text-align: center;">100,0</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota: En las tablas 2, 3, 4 y 5 se presentan los resultados de la encuesta realizada a los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito Lucha Campesina. Los participantes evaluaron una serie de declaraciones utilizando una escala de cinco puntos, que incluía las siguientes opciones: “Totalmente de acuerdo” (TDA), “De acuerdo” (DA), “Indeciso” (I), “En desacuerdo” (ED) y “Totalmente en desacuerdo” (TED).</p>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Totalmente en desacuerdo	4	7,8	8,0	8,0	En desacuerdo	12	23,5	24,0	32,0	Indeciso	8	15,7	16,0	48,0	De acuerdo	20	39,2	40,0	88,0	Totalmente de acuerdo	6	11,8	12,0	100,0	Total	50	98,0	100,0		Perdidos Sistema	1	2,0				51	100,0		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado																																										
Totalmente en desacuerdo	4	7,8	8,0	8,0																																										
En desacuerdo	12	23,5	24,0	32,0																																										
Indeciso	8	15,7	16,0	48,0																																										
De acuerdo	20	39,2	40,0	88,0																																										
Totalmente de acuerdo	6	11,8	12,0	100,0																																										
Total	50	98,0	100,0																																											
Perdidos Sistema	1	2,0																																												
	51	100,0																																												
CASO: PÁGINA 2 (PÁRRAFO 2) Alderfer (1972). (Alderfer, 1972).	PÁGINA 2 (PÁRRAFO 2) En este sentido, diferentes teorías han surgido para explicar la motivación y la satisfacción laboral, como la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943), la teoría de los factores higiénicos y motivadores de Herzberg (1959) y la teoría de la existencia, relación y crecimiento (ERG) de Alderfer (1972). Estas teorías han sido ampliamente estudiadas y discutidas en la literatura científica para entender cómo influyen en el comportamiento y rendimiento laboral de los empleados.																																													

<p>En materiales y método se habla de un enfoque cualitativo y en el resumen hace mención a una metodología mixta. Revisar y precisar bien los términos: enfoque, tipo de investigación, diseño... Mejorar la redacción (Redundancia)</p>	<p>MATERIALES Y MÉTODOS: Este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cualitativo y un tipo de investigación descriptiva y de campo. Se emplearon los métodos, analítico, sintético, inductivo y deductivo, para analizar las dos variables de estudio y su relación con la motivación y la satisfacción laboral de los empleados de una cooperativa.</p> <p>RESUMEN: Este estudio tuvo como objetivo principal evaluar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa AhorroCrédito Lucha Campesina. Se utilizó un enfoque cualitativo y un tipo de investigación descriptiva y de campo. Se emplearon los métodos, analítico, sintético, inductivo y deductivo, con el fin de identificar las variables presentes en el entorno y evaluar el estado actual de motivación de los empleados.</p>																																													
<p>CASOS PÁGINA 3 (PÁRRAFO 1) Las técnicas utilizadas para el análisis de la información se utilizaron el diagrama circulante y el diagrama Ishikawa para identificar las causas y..</p>	<p>Las técnicas utilizadas para el análisis de la información se utilizaron el diagrama de Ishikawa para identificar las causas y razones que originen los problemas para posteriormente proponer un plan de acción que contribuya a superar las deficiencias encontradas en esta investigación.</p>																																													
<p>PÁGINA 4 (PÁRRAFO 1) La mayor parte de los empleados, con un 39,2% en el caso de los que tienen DA y un 11,8% en los que tienen TDA, consideran que su trabajo es sencillo y monótono. Por otro lado, la minoría de los colaboradores, un 23,5% en el caso de los que tienen El y un 7,8% en los que tienen TED, piensan lo contrario.</p>	<p>PÁGINA 4 (PÁRRAFO 1) De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito Lucha Campesina, la mayoría de los encuestados (39,2% en el caso de los que respondieron “De acuerdo” y 11,8% en los que respondieron “Totalmente de acuerdo”) consideran que su trabajo es sencillo y monótono. Sin embargo, una minoría (23,5% en el caso de los que respondieron “Indeciso” y 7,8% en los que respondieron “Totalmente en desacuerdo”) piensa lo contrario. Estos resultados sugieren que existe una percepción heterogénea entre los empleados de la cooperativa acerca de la complejidad y variedad de sus labores. Será necesario profundizar en este aspecto en futuras investigaciones para poder determinar las posibles causas y consecuencias de estas percepciones divergentes.</p>																																													
<p>Revisar la presentación de las Tablas, seguir los lineamientos de las Normas APA.</p>	<p>Tabla 5 <i>Condiciones físicas y/o confort: ¿La institución proporciona las comodidades necesarias para un buen desempeño de sus labores diarias?</i></p> <table border="1" data-bbox="724 1653 1374 2011"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> <th>Porcentaje válido</th> <th>Porcentaje acumulado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td>2</td> <td>3,9</td> <td>4,0</td> <td>4,0</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>23</td> <td>45,1</td> <td>46,0</td> <td>50,0</td> </tr> <tr> <td>Indeciso</td> <td>3</td> <td>5,9</td> <td>6,0</td> <td>56,0</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>17</td> <td>33,3</td> <td>34,0</td> <td>90,0</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>5</td> <td>9,8</td> <td>10,0</td> <td>100,0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>50</td> <td>98,0</td> <td>100,0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Perdidos Sistema</td> <td>1</td> <td>2,0</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>51</td> <td>100,0</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Totalmente en desacuerdo	2	3,9	4,0	4,0	En desacuerdo	23	45,1	46,0	50,0	Indeciso	3	5,9	6,0	56,0	De acuerdo	17	33,3	34,0	90,0	Totalmente de acuerdo	5	9,8	10,0	100,0	Total	50	98,0	100,0		Perdidos Sistema	1	2,0			Total	51	100,0		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado																																										
Totalmente en desacuerdo	2	3,9	4,0	4,0																																										
En desacuerdo	23	45,1	46,0	50,0																																										
Indeciso	3	5,9	6,0	56,0																																										
De acuerdo	17	33,3	34,0	90,0																																										
Totalmente de acuerdo	5	9,8	10,0	100,0																																										
Total	50	98,0	100,0																																											
Perdidos Sistema	1	2,0																																												
Total	51	100,0																																												

<p>Reforzar las conclusiones, concebirlas como argumentos y afirmaciones que resaltan los aportes de su investigación. Los puede orientar a abrir nuevos horizontes de estudio.</p>	<p>En conclusión, la realización de este estudio permitió identificar la importancia de la motivación laboral y su relación directa con la satisfacción laboral en la cooperativa objeto de estudio. La aplicación periódica de encuestas de clima laboral permitió a la dirección conocer las necesidades de los empleados y corregir los puntos de desmotivación de manera oportuna, lo que contribuyó a mantener un alto nivel de motivación en los empleados y mejorar la productividad de la empresa.</p> <p>Sin embargo, el análisis de los datos reveló la existencia de deficiencias en aspectos clave como la remuneración de horas extras, la apreciación de los dirigentes hacia los empleados y la falta de comodidades en el ambiente de trabajo, lo cual impacta negativamente en la motivación y la satisfacción laboral de los empleados. Por lo tanto, se propone la implementación de un plan de acción que aborde estas deficiencias y fomente un ambiente de trabajo más motivador y satisfactorio para los empleados.</p> <p>En este sentido, se sugiere realizar investigaciones futuras para profundizar en los aspectos específicos que influyen en la motivación y satisfacción laboral en las cooperativas y cómo estos pueden ser abordados de manera efectiva. Asimismo, se recomienda explorar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral y otros factores como la retención de empleados y la calidad del servicio ofrecido por la empresa. Estos hallazgos podrían tener implicaciones importantes para la toma de decisiones estratégicas en la gestión de recursos humanos de las cooperativas y contribuir a mejorar su desempeño a largo plazo.</p>
<p>Recomendación: Publicable con modificaciones</p>	

EVALUADOR B:

OBSERVACIONES	SUBSANADOS
<p>Ha realizado el levantamiento de observaciones donde se precisa que su investigación es cualitativa. Se sugiere que utilice en el artículo en lugar de variables el término categoría, que se utilizan para organizar, analizar e interpretar la información recolectada durante este enfoque de investigación.</p> <p>Ha mejorado la presentación de las Tablas, siguiendo los lineamientos de las Normas APA debe colocar el número de la Tabla en negrita, pero el nombre de la Tabla solo en cursiva. Debe desactivar negrita. Asimismo, debe cambiar Fuente por Nota</p>	<p>Subsanado.</p>
<p>Recomendación: Aceptar envío</p>	

Acompañamos al manuscrito modificado.
 Gracias.