



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



**RELACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL CON LA INESTABILIDAD
FINANCIERA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y
CRÉDITO ALTIPLANO EN EL AÑO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. SUSY MILAGROS HANCO VALER

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

RELACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL CON LA INESTABILIDAD FINANCIERA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALTIPLANO EN EL AÑO 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. SUSY MILAGROS HANCO VALER

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dra. BERTHA BEJAR PARRA

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. ULISES AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

:


CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI

ASESOR DE TESIS

:


Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ECONOMÍA SECTORIAL - P16



RESOLUCIÓN N° 704-2024-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 21 de noviembre del 2024

VISTOS: El Oficio No 078-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 20 de noviembre del 2024, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y El Expediente N° CU – 16568 presentado por el (la) Bachiller: **HANCO VALER SUSY MILAGROS**, quien **solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación**, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **RELACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL CON LA INESTABILIDAD FINANCIERA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALTIPLANO EN EL AÑO 2023** conducente para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **HANCO VALER SUSY MILAGROS**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **RELACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL CON LA INESTABILIDAD FINANCIERA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALTIPLANO EN EL AÑO 2023**, para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- Presidente : Dra. BERTHA BEJAR PARRA
- 1er Miembro : Dr. ULISES AGUILAR PINTO
- 2do Miembro : CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
- Asesor : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- Lugar : Salón de Grados de la FCCF
- Fecha : JUEVES, 28 de noviembre del 2024
- Hora : 10:00 a.m.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
- Interesados (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (e) de la Facultad de Ca.
Contables y Financieras



RESOLUCIÓN N° 490-2024-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 25 de setiembre del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-11773 de fecha 02 de setiembre del 2024, del Bach. **HANCO VALER SUSY MILAGROS**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Economía y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach **HANCO VALER SUSY MILAGROS**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **RELACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL CON LA INESTABILIDAD FINANCIERA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALTIPLANO EN EL AÑO 2023**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con RESOLUCIÓN N°296-2024-DUI-FCCF-UANCV-J, conducente para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) ASESOR (a) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **RELACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL CON LA INESTABILIDAD FINANCIERA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALTIPLANO EN EL AÑO 2023**, presentado por el (la) Bachiller. **HANCO VALER SUSY MILAGROS**, para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR como ASESOR(a) al: **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

**RESOLUCIÓN N° 296 - 2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 30 de julio del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-9283 de fecha 19 de julio del 2024, el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Economía y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **HANCO VALER SUSY MILAGROS**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **RELACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL CON LA INESTABILIDAD FINANCIERA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALTIPLANO EN EL AÑO 2023**, conducente para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales, corroboro la propuesta del (a) ASESOR (a) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: **RELACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL CON LA INESTABILIDAD FINANCIERA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALTIPLANO EN EL AÑO 2023**, presentado por el (la) Bachiller: **HANCO VALER SUSY MILAGROS**, en virtud de los considerados expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RECONOCER como ASESOR(a) al (a): **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
[Firma]
Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)



RELACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL CON LA INESTABILIDAD FINANCIERA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALTIPLANO EN EL AÑO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	2%
6	Submitted to Universidad Nacional de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
8	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%



Metadatos Complementarios

RELACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL CON LA INESTABILIDAD FINANCIERA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALTIPLANO EN EL AÑO 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	SUSY MILAGROS HANCO VALER
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75866942
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-4483-1626
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BERTHA BEJAR PARRA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02387777
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ULISES AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02295853
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01328058

Datos de investigación	
Línea de investigación	ECONOMÍA SECTORIAL – P16
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <p>Latitud: -15.489726° Longitud: -70.12395°</p> <p>https://maps.app.goo.gl/M1HkP6TNrRZJNFt8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Julio 2024 – Noviembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Economía, Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</p> <p>Economía https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"



Dra. Yudy Huacani Sucasica
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo SUSY MILAGROS HANCO VALER, identificado con DNI
Nro. 75866942 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

ECONOMIA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación**, **Trabajo Académico**
denominada:

RELACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL CON LA INESTABILIDAD FINANCIERA DE LA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALTIPLANO EN EL AÑO 2023

Asesorado por: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.


Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 10 de DICIEMBRE del 2024



Firma del Asesor
(obligatoria)



FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado terminar mi carrera, así mismo a mis padres, porque ellos siempre me apoyaron y estuvieron a mi lado brindándome sus consejos para hacer de mí una gran persona, así también a mis amigos y a todas las personas que de alguna manera han contribuido para el logro de mis objetivos.



AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por haber sido mi inspiración y por proveerme sensatez y sabiduría para superar cada uno de los obstáculos que se presentaron al desarrollar la presente investigación.

En segundo lugar, agradezco a mis padres por el apoyo que me brindaron en los problemas que surgieron en el camino, por el apoyo moral y económico que me brindaron desde el inicio de mis estudios y ya que sin ellos no hubiera sido posible que el presente trabajo de investigación se concluyera.

En tercer lugar, agradezco a la Universidad, por haberme permitido terminar satisfactoriamente mis estudios, gracias a las personas que fueron partícipes de este proceso ya sea directa o indirectamente.

También por último agradecer a los docentes, ya que siempre me animaron a ayudaron durante el proceso de investigación, gracias por transmitir todos sus conocimientos, fueron de gran ayuda para culminar la carrera y poder culminar con la presente investigación



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1. Problema principal.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.4.1. Objetivo general.....	6
1.4.2. Objetivos específicos.....	6
1.5. HIPÓTESIS.....	6
1.5.1. Hipótesis general.....	6
1.5.2. Hipótesis específicas.....	6
1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	8



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. BASES TEÓRICAS 10

 2.1.1. Antecedentes internacionales 10

 2.1.2. Antecedentes nacionales 12

 2.1.3. Ambiente laboral 15

 2.1.4. Inestabilidad financiera 20

2.2. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS..... 26

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN 29

3.2. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN 30

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 31

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.. 32

3.5. RECOGIDA DE DATOS..... 33

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN 35

4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 36

 4.2.1. Variable: Ambiente laboral..... 36

 4.2.2. Dimensión: Condiciones físicas del lugar de trabajo 38

 4.2.3. Dimensión: Relaciones interpersonales en el trabajo 40

 4.2.4. Dimensión: Apoyo organizacional..... 42

 4.2.5. Variable: Inestabilidad financiera 44

 4.2.6. Dimensión: Volatilidad del mercado..... 46



4.2.7. Dimensión: Identificación de riesgos financieros.....	48
4.2.8. Dimensión: Capacidad de gestión de riesgos	50
4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS	52
4.3.1. Contrastación de la hipótesis general.....	52
4.3.2. Contrastación de la hipótesis específica N.º 1	53
4.3.3. Contrastación de la hipótesis específica N.º 2	55
4.3.4. Contrastación de la hipótesis específica N.º 3	56
4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
ANEXOS.....	72



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	8
Tabla 2 Análisis de frecuencia de la Variable: Ambiente laboral.....	36
Tabla 3 Análisis de frecuencia de la Dimensión: Condiciones físicas del lugar de trabajo.....	38
Tabla 4 Análisis de frecuencia de la Dimensión: Relaciones interpersonales en el trabajo.....	40
Tabla 5 Análisis de frecuencia de la Dimensión: Apoyo organizacional	42
Tabla 6 Análisis de frecuencia de la Dimensión: Inestabilidad financiera	44
Tabla 7 Análisis de frecuencia de la Dimensión: Volatilidad del mercado	46
Tabla 8 Análisis de frecuencia de la Dimensión: Identificación de riesgos financieros	48
Tabla 9 Análisis de frecuencia de la Dimensión: Capacidad de gestión de riesgos	50
Tabla 10 Prueba Rho de Spearman de Ambiente laboral e Inestabilidad financiera	52
Tabla 11 Prueba Rho de Spearman de Condiciones físicas del lugar de trabajo y Inestabilidad financiera.....	54
Tabla 12 Prueba Rho de Spearman de Relaciones interpersonales en el trabajo y Inestabilidad financiera.....	55
Tabla 13 Prueba Rho de Spearman de Apoyo organizacional y Inestabilidad financiera	57
Tabla 14 Matriz de consistencia.....	73



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gráfico de barras de la Variable: Ambiente laboral.....	36
Figura 2 Gráfico de barras de la Dimensión: Condiciones físicas del lugar de trabajo.....	38
Figura 3 Gráfico de barras de la Dimensión: Relaciones interpersonales en el trabajo.....	40
Figura 4 Gráfico de barras de la Dimensión: Apoyo organizacional	42
Figura 5 Gráfico de barras de la Dimensión: Inestabilidad financiera	44
Figura 6 Gráfico de barras de la Dimensión: Volatilidad del mercado	46
Figura 7 Gráfico de barras de la Dimensión: Identificación de riesgos financieros	48
Figura 8 Gráfico de barras de la Dimensión: Capacidad de gestión de riesgos.....	50



RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del ambiente laboral con la inestabilidad financiera de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023. La metodología utilizada fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, lo que permitió examinar la relación entre las variables mencionadas. La muestra estuvo compuesta por 56 empleados seleccionados de la población total de la cooperativa. Se aplicaron pruebas estadísticas para analizar la correlación entre el ambiente laboral y la inestabilidad financiera, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman significativo, lo cual indicó una relación significativa entre estas variables. Los resultados mostraron que existe un impacto considerable del ambiente laboral sobre la inestabilidad financiera en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano, lo que subraya la importancia de las condiciones laborales en el contexto financiero de la institución.

Palabras clave: Ambiente laboral, inestabilidad financiera, diseño correlacional, enfoque cuantitativo.



ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between the work environment and financial instability in the Altiplano Savings and Credit Cooperative in 2023. The methodology employed was basic, with a quantitative approach and a correlational design, which allowed for the examination of the relationship between the mentioned variables. The sample consisted of 56 employees selected from the cooperative's total population. Statistical tests were applied to analyze the correlation between the work environment and financial instability, yielding a significant Spearman correlation coefficient, indicating a meaningful relationship between these variables. The results showed that there is a significant impact of the work environment on financial instability in the Altiplano Savings and Credit Cooperative, highlighting the importance of working conditions in the institution's financial context.

Keywords: Work environment, financial instability, correlational design, quantitative approach.



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centra en analizar la relación entre el ambiente laboral y la inestabilidad financiera dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano, en el año 2023. En un contexto de creciente volatilidad económica y exposición a mercados internacionales, es crucial entender cómo el entorno de trabajo puede influir en la percepción y gestión de riesgos financieros por parte de los empleados. Esta investigación busca proporcionar una visión integral de cómo las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y el apoyo organizacional impactan en la estabilidad financiera de la cooperativa, ofreciendo así una base sólida para la implementación de estrategias que mejoren tanto el ambiente laboral como la capacidad de la institución para enfrentar desafíos económicos.

El estudio está estructurado en varios capítulos, cada uno abordando aspectos clave del problema de investigación. El Capítulo I presenta el planteamiento del problema, formulando las preguntas de investigación y estableciendo los objetivos generales y específicos. El Capítulo II se enfoca en el marco teórico, proporcionando una revisión exhaustiva de las bases teóricas y antecedentes de investigaciones relacionadas con el ambiente laboral y la inestabilidad financiera. En el Capítulo III, se detalla la metodología utilizada, incluyendo el tipo de investigación, el diseño, la población y muestra, así como las técnicas de recolección de datos empleadas. Finalmente, el Capítulo IV expone y analiza los resultados obtenidos, discutiendo sus implicaciones en el contexto específico de la cooperativa estudiada, seguido de las conclusiones y recomendaciones prácticas para mejorar la gestión del ambiente laboral y, en consecuencia, la estabilidad financiera de la organización.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente, las cooperativas de ahorro y crédito enfrentan desafíos significativos debido a la exposición a mercados internacionales y la percepción de riesgo financiero entre sus empleados. Según el Banco Mundial (2022), el comercio global ha experimentado una volatilidad considerable, con una disminución del 5.3% en el volumen del comercio internacional en 2020, seguido de fluctuaciones en los años posteriores debido a factores como la pandemia de COVID-19 y las tensiones geopolíticas. Esta inestabilidad ha generado una percepción aumentada de riesgo financiero entre los empleados de cooperativas de ahorro y crédito, quienes deben adaptarse a un entorno económico global cambiante. La incertidumbre en los mercados internacionales se refleja en la preocupación por la estabilidad económica y la seguridad laboral, impactando en la toma de decisiones financieras de estas instituciones.

La exposición a mercados internacionales para los empleados de una cooperativa de ahorro y crédito implica la necesidad de estar informados sobre las dinámicas globales y sus posibles repercusiones. En Latinoamérica, el 45% de las cooperativas de ahorro y crédito reportan que sus empleados carecen de capacitación adecuada en comercio internacional (Cheng et al., 2021). Esto



afecta su capacidad para evaluar correctamente las oportunidades y los riesgos en mercados extranjeros. La falta de conocimiento y experiencia en estos ámbitos puede conducir a decisiones financieras que no consideran completamente las variaciones en las políticas económicas y las fluctuaciones de los mercados internacionales, aumentando así la percepción de riesgo.

La percepción de riesgo financiero entre los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito en Latinoamérica es una preocupación creciente. Un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) encontró que el 62% de los empleados perciben un alto nivel de riesgo financiero debido a la inestabilidad económica internacional. Esta percepción está influenciada por la volatilidad de los mercados y las incertidumbres económicas globales, que generan ansiedad respecto a la estabilidad de sus instituciones y su seguridad laboral. Los empleados que perciben un alto riesgo financiero tienden a ser más cautelosos en sus decisiones, lo cual puede limitar la innovación y la capacidad de respuesta rápida a las oportunidades emergentes en el ámbito internacional.

En Perú, las cooperativas de ahorro y crédito enfrentan serios desafíos relacionados con la exposición a mercados internacionales y la percepción de riesgo financiero. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022), el 55% de estas cooperativas reportaron dificultades significativas al adaptarse a las fluctuaciones del comercio global y las políticas económicas internacionales. La volatilidad en los mercados internacionales, exacerbada por la inestabilidad política y las tensiones comerciales, ha generado una percepción de alto riesgo entre los empleados, quienes deben lidiar con la incertidumbre respecto a la estabilidad financiera de sus instituciones. Este entorno incierto



afecta directamente la capacidad de las cooperativas para expandirse y aprovechar oportunidades en mercados extranjeros (Aguilar, 2022).

La percepción de riesgo financiero entre los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito en Perú es igualmente preocupante. Un estudio del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP, 2022) reveló que el 60% de los empleados en estas cooperativas considera que la inestabilidad económica internacional es una amenaza significativa para su seguridad laboral y la sostenibilidad de sus instituciones. Esta percepción se ve agravada por la falta de formación adecuada en gestión de riesgos y comercio internacional, lo que limita su capacidad para tomar decisiones informadas y estratégicas. La alta percepción de riesgo financiero no solo afecta la moral de los empleados, sino que también impide que las cooperativas implementen innovaciones necesarias para competir en el mercado global.

En el contexto de una cooperativa de ahorro y crédito en Perú, varios problemas significativos han surgido relacionados con la exposición a mercados internacionales y la percepción de riesgo financiero. Según entrevistas con el jefe y los empleados, así como análisis de registros y documentos internos, se ha encontrado que la cooperativa enfrenta una alta volatilidad en sus inversiones internacionales, lo que ha resultado en pérdidas financieras significativas. Los empleados, preocupados por la estabilidad de sus trabajos, reportan una percepción elevada de riesgo financiero, exacerbada por la falta de capacitación en gestión de riesgos y comercio internacional. Estos factores combinados han llevado a una baja moral y una menor eficiencia operativa, afectando la capacidad de la cooperativa para crecer y adaptarse en un entorno global dinámico.



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema principal

¿Cuál es la relación del ambiente laboral con la inestabilidad financiera de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la relación del ambiente laboral con la volatilidad del mercado de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023?

PE2: ¿Cuál es la relación del ambiente laboral con la identificación de riesgos financieros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023?

PE3: ¿Cuál es la relación del ambiente laboral con la capacidad de gestión de riesgos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN

A nivel teórico, la investigación se fundamenta en la teoría de la percepción de riesgo financiero y la teoría de la exposición a mercados internacionales, las cuales exploran cómo los individuos y las organizaciones perciben y responden a las amenazas económicas en un contexto globalizado. La teoría de la percepción de riesgo financiero, tal como se desarrolla en los trabajos de Slovic (2000), sugiere que las percepciones de riesgo son influenciadas por factores psicológicos y contextuales, afectando así la toma de decisiones y comportamientos financieros. Por otro lado, la teoría de la exposición a mercados internacionales, según Knight y Kim (2009), enfatiza la importancia del conocimiento y la experiencia en mercados globales para manejar adecuadamente los riesgos asociados. Estas teorías proporcionan un marco conceptual sólido para entender las relaciones entre la exposición internacional



y la percepción de riesgo en el contexto específico de una cooperativa de ahorro y crédito.

Desde una perspectiva práctica, la investigación aborda problemas concretos que afectan a las cooperativas de ahorro y crédito en Lima. En un entorno económico caracterizado por una alta volatilidad y fluctuaciones en los mercados internacionales, es crucial entender cómo los empleados perciben y gestionan los riesgos financieros asociados. Esta comprensión es vital para desarrollar estrategias efectivas que mejoren la estabilidad financiera y la competitividad de las cooperativas. Además, los resultados del estudio pueden proporcionar información valiosa para diseñar programas de capacitación y políticas internas que fortalezcan la capacidad de los empleados para enfrentar desafíos económicos globales, promoviendo así una gestión de riesgos más robusta y eficaz.

A nivel metodológico, el uso de cuestionarios como herramienta de recolección de datos permite obtener una visión detallada y cuantificable de las percepciones de los empleados respecto a la exposición a mercados internacionales y el riesgo financiero. Los cuestionarios son instrumentos eficaces para capturar las opiniones y actitudes de un gran número de participantes de manera sistemática, facilitando el análisis estadístico y la identificación de patrones significativos. Este enfoque metodológico es apropiado para evaluar las variables de interés en el contexto de una cooperativa de ahorro y crédito, proporcionando datos empíricos que respaldan el análisis teórico y práctico. La aplicación rigurosa de cuestionarios permitirá una evaluación precisa de la relación entre la exposición internacional y la percepción



de riesgo financiero, contribuyendo así al conocimiento académico y a la práctica profesional en el ámbito financiero.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación del ambiente laboral con la inestabilidad financiera de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023

1.4.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación del ambiente laboral con la volatilidad del mercado de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023

OE2: Determinar la relación del ambiente laboral con la identificación de riesgos financieros de la Cooperativa de Ahorro Y Crédito Altiplano en el año 2023

OE3: Determinar la relación del ambiente laboral con la capacidad de gestión de riesgos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

Existe un impacto significativo de la relación del ambiente laboral con la inestabilidad financiera de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023

1.5.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe un impacto significativo de la relación del ambiente laboral con la volatilidad del mercado de la Cooperativa de Ahorro y Crédito en el año 2023

HE2: Existe un impacto significativo de la relación del ambiente laboral con la identificación de riesgos financieros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023



HE3: Existe un impacto significativo de la relación del ambiente laboral con la capacidad de gestión de riesgos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023



1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento de medición
Ambiente laboral	Según Chiavenato (2011), el ambiente laboral se refiere al conjunto de características físicas, sociales y psicológicas que definen el entorno en el que los empleados desempeñan sus funciones. Este autor enfatiza que dichas características pueden influir tanto en el comportamiento como en el rendimiento de los trabajadores, impactando de manera directa en la productividad organizacional.	La variable Ambiente laboral se define operacionalmente a través de 3 dimensiones: Condiciones del lugar de trabajo, Relaciones Interpersonales en el Trabajo Apoyo, Organizacional. Con un total de 9 indicadores. Consta de 20 ítems y tiene como instrumento de recolección de datos: Instrumento para medir Ambiente laboral.	Condiciones del trabajo	– Remuneración – Ergonomía – Ventilación	1 - 6	Instrumento para medir Ambiente laboral Escala Likert-Ordinal: 1-Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Neutral 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo
			Relaciones Interpersonales en el Trabajo	– Comunicación – Colaboración – Conflicto	7 - 14	
			Apoyo Organizacional	– Disponibilidad de Recursos – Reconocimiento – Oportunidades de Desarrollo	15 - 20	
Inestabilidad financiera	Brealey et al. (2018) define la inestabilidad financiera como la tendencia del sistema financiero a pasar de un estado de estabilidad a	La variable Inestabilidad financiera se define operacionalmente a través de 3 dimensiones: Volatilidad del mercado, Identificación de riesgos	Volatilidad del mercado	– Percepción de Fluctuaciones de Mercado – Análisis de Tendencias de Volatilidad	1 - 6	Instrumento para medir Inestabilidad financiera



	uno de fragilidad, caracterizado por un aumento en el endeudamiento y una creciente dependencia de la refinanciación de deudas, lo cual puede desembocar en una crisis financiera. Para Minsky, esta fragilidad se genera endógenamente en los ciclos económicos, donde las fases de crecimiento económico tienden a fomentar un exceso de confianza y una mayor asunción de riesgos.	financieros, Percepción de capacidad de gestión de riesgos. Con un total de 9 indicadores. Consta de 20 ítems y tiene como instrumento de recolección de datos: Instrumento para medir Inestabilidad financiera.		– Respuesta a la Volatilidad del Mercado		Escala Likert-Ordinal: 1-Totalmente en desacuerdo 2-En desacuerdo 3-Neutral 4-De acuerdo 5-Totalmente de acuerdo
			Identificación de riesgos financieros	– Reconocimiento de Riesgos de Crédito – Detección de Riesgos de Liquidez – Identificación de Riesgos de Mercado	7 - 14	
			Percepción de capacidad de gestión de riesgos	– Confianza en las Políticas de Gestión de Riesgos – Evaluación de Herramientas de Gestión de Riesgos – Percepción de la Capacidad de Respuesta ante Riesgos	15 - 20	



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. BASES TEÓRICAS

2.1.1. Antecedentes internacionales

En los Emiratos Árabes Unidos, Ali y Oudat (2020) investigaron el impacto del riesgo financiero en el desempeño de las cooperativas de ahorro y crédito en una región específica. El objetivo del estudio fue analizar cómo diferentes tipos de riesgo financiero, como el riesgo de capital, el riesgo de tipo de cambio, el riesgo de liquidez y el riesgo operativo, afectan el rendimiento de estas instituciones. Utilizando datos de 11 cooperativas entre 2014 y 2018, la metodología incluyó la recolección de datos de bases de datos financieras y el uso del retorno sobre activos (ROA) como métrica de desempeño. Los resultados mostraron que, si bien el riesgo de tipo de cambio, el riesgo de liquidez y el riesgo operativo no tenían una relación significativa con el desempeño de las cooperativas, el riesgo de capital sí presentaba una relación positiva importante. La conclusión destacó que el riesgo de capital era el tipo de riesgo más significativo, indicando que la adecuada gestión de este riesgo tiene un impacto positivo en el desempeño financiero de las cooperativas de ahorro y crédito.

En Brasil, Correa et al. (2021) llevaron a cabo una investigación exploratoria-descriptiva con enfoque cualitativo, cuyo objetivo fue analizar las



condiciones de vida y trabajo de mujeres recolectoras de materiales reciclables en dos cooperativas, centrándose en su experiencia de violencia doméstica y laboral, así como en su percepción del impacto del género y clase social en su bienestar psíquico. Para lograr este objetivo, se realizaron 17 entrevistas semiestructuradas con preguntas orientadoras en las sedes de las cooperativas durante el horario comercial. Los testimonios fueron transcritos y analizados siguiendo la metodología de análisis de contenido de Bardin, apoyándose en estudios de género y su relación con la salud. Los resultados revelaron que las mujeres trabajadoras de estas cooperativas estaban inmersas en una cultura patriarcal que no solo perpetuaba la violencia de género, sino que también legitimaba la superioridad masculina tanto en el entorno laboral como en el familiar. En conclusión, el estudio subrayó que el ambiente laboral para estas mujeres estaba significativamente marcado por dinámicas de violencia y desigualdad, lo que afectaba negativamente su bienestar y salud mental.

En Ecuador, Villacis (2023) realizó un estudio con el objetivo de evaluar la influencia del comportamiento organizacional en el desempeño laboral de los empleados de una Cooperativa de Ahorro y Crédito. La metodología incluyó un enfoque bibliográfico, descriptivo y de campo, que se desarrolló en cuatro etapas: identificación y validación de los indicadores de las variables a través de la revisión bibliográfica y el método Delphi; medición de las variables mediante una encuesta estructurada con escala Likert; análisis de datos utilizando el software SPSS, donde se calculó el Alfa de Cronbach y se aplicó el Test de Pearson para determinar la relación entre las variables. Los resultados revelaron una influencia positiva moderada pero no significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los empleados. En conclusión, se



determinó que, aunque existe una relación positiva, esta no es lo suficientemente fuerte, sugiriendo la necesidad de mejorar la gestión interna de la cooperativa para aumentar la efectividad del ambiente laboral en la mejora del desempeño.

En Ecuador, Martínez y Ordoñez (2021) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de analizar el clima organizacional en una Cooperativa de Ahorro y Crédito en el Cantón Cañar. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo de campo y nivel descriptivo, empleando una encuesta en línea como técnica de recolección de datos, con un cuestionario estructurado de 46 preguntas en una escala de Likert. Los resultados revelaron varias deficiencias en la motivación de los empleados, destacando que el desarrollo profesional no es priorizado por los superiores y que las recompensas o beneficios por el trabajo realizado son insuficientes. Además, se identificaron problemas significativos en la comunicación interna, donde los empleados perciben que sus planteamientos no son escuchados por los supervisores, lo que genera un ambiente de inseguridad y problemas de información que afectan el cumplimiento de los objetivos. En conclusión, el estudio subrayó que un clima organizacional deficiente, caracterizado por falta de motivación y mala comunicación, impacta negativamente en la estabilidad emocional y el rendimiento de los empleados dentro de la cooperativa.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Alcívar et al. (2023) condujeron un estudio con el propósito de evaluar la motivación y su influencia en la satisfacción laboral entre los empleados de una Cooperativa de Ahorro y Crédito. El enfoque metodológico adoptado incluyó los métodos inductivo, deductivo y descriptivo, lo que permitió recopilar información relevante a través de técnicas de observación, entrevistas y encuestas dirigidas



al personal de la cooperativa. Los resultados del estudio revelaron que, aunque la motivación general dentro de la cooperativa era aceptable, existían deficiencias en cinco indicadores clave que afectaban la satisfacción laboral. En conclusión, la investigación subrayó que estas pequeñas deficiencias en la motivación tenían un impacto negativo en la satisfacción laboral de los empleados, sugiriendo la necesidad de fortalecer estos aspectos para mejorar el ambiente laboral en la cooperativa.

Aguilar (2022) tuvo como objetivo analizar el impacto del riesgo financiero en la rentabilidad de los empleados de una cooperativa de ahorro y crédito. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo básico, con un diseño no experimental de representación longitudinal. Se recolectaron datos a través del análisis documental de los estados financieros de la cooperativa y encuestas aplicadas a los empleados, abarcando el periodo de 2019 a 2020. Los resultados indicaron que la percepción de riesgo financiero entre los empleados tenía una correlación negativa significativa con la rentabilidad de la cooperativa. En conclusión, se determinó que la percepción de riesgo financiero afecta negativamente tanto la estabilidad laboral de los empleados como la eficiencia operativa de la cooperativa, subrayando la importancia de una gestión adecuada del riesgo para mejorar el rendimiento institucional.

Ponce (2022) tuvo como objetivo determinar la relación entre los riesgos financieros y la rentabilidad en los empleados de una cooperativa de ahorro y crédito. La metodología aplicada fue un enfoque cuantitativo con un diseño longitudinal no experimental, utilizando datos secundarios obtenidos de fuentes oficiales y análisis de documentos financieros del periodo 2018-2021. Los resultados mostraron una correlación negativa significativa entre la percepción



de riesgo financiero y la rentabilidad de la cooperativa, indicando que un mayor riesgo percibido por los empleados se asociaba con una menor rentabilidad. En conclusión, la percepción de riesgo financiero entre los empleados tuvo un impacto negativo en la eficiencia operativa y en el rendimiento financiero de la cooperativa.

Montes et al. (2023) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad entre los colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito en la Selva Central. La investigación se realizó con un diseño experimental-transversal y descriptivo-correlacional, utilizando una muestra de 73 colaboradores del área de negocios. El cuestionario empleado como instrumento de recolección de datos incluía una escala Likert de cinco opciones, y los datos recopilados fueron procesados utilizando el software SPSS. Los resultados indicaron que el 61,64% de los colaboradores presentaba una motivación laboral baja, mientras que el 65,75% tenía una productividad laboral baja. Además, se encontró una correlación positiva media entre la motivación y la productividad laboral, con un índice de correlación Rho de Spearman de $r = 0.597$ y un p-valor de 0.000, lo que permitió rechazar la hipótesis nula. En conclusión, se determinó que la motivación laboral tiene un impacto significativo en la productividad de los empleados, sugiriendo que un ambiente laboral que fomente la motivación puede mejorar considerablemente los niveles de desempeño en la cooperativa.



2.1.3. Ambiente laboral

2.1.3.1. Definiciones

El concepto de ambiente laboral ha sido ampliamente estudiado en el ámbito de la psicología organizacional y la gestión empresarial. Según Chiavenato (2011), el ambiente laboral se refiere al conjunto de características físicas, sociales y psicológicas que definen el entorno en el que los empleados desempeñan sus funciones. Este autor enfatiza que dichas características pueden influir tanto en el comportamiento como en el rendimiento de los trabajadores, impactando de manera directa en la productividad organizacional.

Por otro lado, Caldentey y Pizarro (2016) describen el ambiente laboral como un conjunto de factores que incluyen las relaciones interpersonales, las Condiciones intrínsecas, y las políticas organizacionales que afectan el bienestar y la satisfacción de los empleados. Estos autores sostienen que un ambiente laboral positivo puede potenciar la motivación y el compromiso de los empleados, mientras que un ambiente desfavorable puede generar desmotivación y aumentar la rotación del personal.

Asimismo, Koontz y Weihrich (2013) considera el ambiente laboral como un componente clave de la cultura organizacional, el cual está formado por las normas, valores y creencias compartidas por los miembros de una organización. Desde esta perspectiva, el ambiente laboral no solo influye en la efectividad de la comunicación y la toma de decisiones, sino que también moldea el comportamiento colectivo, impactando en la cohesión y la integración de los equipos de trabajo.

Finalmente, para Herzberg (1968), el ambiente laboral es un factor higiénico dentro de su teoría de los dos factores, el cual no genera satisfacción



por sí mismo, pero su deficiencia puede causar insatisfacción. En este sentido, un ambiente laboral adecuado es esencial para evitar problemas como el estrés laboral y el conflicto entre empleados, aunque no sea necesariamente un motivador para el desempeño óptimo.

2.1.3.2. Reseña histórica

El concepto de ambiente laboral ha evolucionado significativamente a lo largo del tiempo, reflejando los cambios en las teorías organizacionales y en la comprensión de la dinámica del trabajo. En los inicios de la Revolución Industrial, el enfoque principal en las fábricas y otros entornos de trabajo se centraba en la eficiencia y la productividad, con poca consideración por el bienestar de los trabajadores. En este contexto, el ambiente laboral era frecuentemente opresivo, con condiciones físicas difíciles y relaciones laborales autoritarias (David, 2003).

A principios del siglo XX, con la introducción de las teorías de la administración científica por Frederick Taylor, el ambiente laboral comenzó a ser visto desde una perspectiva más mecanicista. Taylor se enfocaba en la optimización de tareas y tiempos, priorizando la productividad sobre las condiciones de trabajo. Sin embargo, con el tiempo, surgieron críticas a esta aproximación, ya que no tomaba en cuenta el bienestar psicológico de los empleados (Marín-Idarraga, 2006).

En las décadas de 1920 y 1930, los estudios de Hawthorne, liderados por Elton Mayo, marcaron un hito en la comprensión del ambiente laboral al descubrir la importancia de los factores sociales y psicológicos en la productividad. Estos estudios revelaron que aspectos como la atención a los trabajadores y las relaciones interpersonales dentro del equipo podían tener un impacto



significativo en el desempeño, sentando las bases para un enfoque más humano en la gestión del trabajo (Muñoz, 2002).

A mediados del siglo XX, con el desarrollo de la teoría de la motivación de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg, se reconoció la importancia del ambiente laboral como un componente crítico del bienestar y la satisfacción de los empleados. Herzberg, en particular, identificó el ambiente laboral como un factor higiénico que, aunque no genera satisfacción por sí mismo, su deficiencia puede provocar insatisfacción y problemas de rendimiento (Koontz, 2000).

En las últimas décadas, el concepto de ambiente laboral ha seguido evolucionando, incorporando consideraciones sobre la ergonomía, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y el bienestar integral de los empleados. En la actualidad, el ambiente laboral es entendido como un factor multidimensional que abarca desde las condiciones físicas y el diseño del espacio de trabajo, hasta las relaciones sociales y la cultura organizacional, reflejando una visión más holística y centrada en la persona dentro del entorno laboral (Fontalvo et al., 2019).

2.1.3.3. Modelos teóricos

Los modelos teóricos sobre el ambiente laboral han proporcionado diferentes perspectivas y enfoques para entender cómo las condiciones y características del entorno de trabajo influyen en el comportamiento y el bienestar de los empleados. Uno de los primeros y más influyentes es el modelo de los factores higiénicos y motivadores, el cual distingue entre factores que generan satisfacción (motivadores) y aquellos que, aunque no necesariamente motivan, son esenciales para prevenir la insatisfacción (factores higiénicos). Dentro de este modelo, el ambiente laboral se considera un factor higiénico, que,



aunque no impulsa la satisfacción, es crucial para evitar el malestar entre los empleados (Gonzales, 2017).

Otro enfoque significativo es el modelo de demandas y recursos laborales (JD-R). Este modelo sostiene que el ambiente laboral está compuesto por demandas laborales, que son aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que requieren esfuerzo sostenido, y recursos laborales, que son aquellos aspectos que ayudan a alcanzar los objetivos laborales, reducen las demandas laborales y estimulan el crecimiento personal. Según este modelo, un equilibrio adecuado entre demandas y recursos en el ambiente laboral es esencial para el bienestar y la productividad de los empleados (Puma, 2020).

El modelo de ajuste persona-ambiente (P-E fit) también ofrece una perspectiva importante sobre el ambiente laboral. Este modelo sugiere que la congruencia entre las características del individuo (como habilidades, necesidades y valores) y las características del ambiente laboral (como demandas del trabajo, recursos y cultura organizacional) es fundamental para determinar la satisfacción, el desempeño y la retención de los empleados. Un buen ajuste entre la persona y el ambiente laboral favorece el bienestar y reduce el estrés laboral (Velásquez Peralta, 2015).

Además, el modelo de cultura organizacional aporta otra visión relevante, al considerar el ambiente laboral como un reflejo de la cultura organizacional, la cual se manifiesta a través de las normas, valores y creencias compartidas dentro de una organización. La cultura organizacional y el ambiente laboral están profundamente interrelacionados, influyendo en la forma en que los empleados



perciben su trabajo, interactúan entre sí y se alinean con los objetivos organizacionales (Vargas, 2020).

2.1.3.4. Dimensiones

La dimensión de Condiciones del trabajo se refiere a los aspectos tangibles y ambientales que influyen en la experiencia laboral de los empleados. Según Chiavenato (2011), las condiciones del trabajo son un factor de higiene que, aunque no necesariamente motivan, pueden causar insatisfacción si son inadecuadas. En este contexto, los indicadores de esta dimensión incluyen la Remuneración; la Ergonomía, que analiza la adecuación del mobiliario y equipos de trabajo a las características físicas de los trabajadores para prevenir lesiones y mejorar la comodidad; y la Ventilación, que evalúa la calidad del aire y la circulación dentro del espacio de trabajo, siendo crucial para mantener un ambiente saludable y confortable.

La dimensión de relaciones interpersonales en el trabajo aborda la calidad y naturaleza de las interacciones entre los empleados. Según Chiavenato (2011), las relaciones interpersonales son fundamentales para un ambiente laboral saludable, ya que una comunicación efectiva y el apoyo mutuo entre colegas fomentan un clima de cooperación y confianza. Los indicadores de esta dimensión incluyen la Comunicación, que se centra en la efectividad y claridad con la que se intercambia información entre los miembros del equipo y con la dirección; la Colaboración, que mide el grado en que los empleados trabajan juntos hacia objetivos comunes y se apoyan mutuamente; y el Conflicto, que evalúa la frecuencia y gestión de los desacuerdos y tensiones en el entorno laboral, y cómo estos afectan la productividad y el ambiente de trabajo.



La dimensión de apoyo organizacional se refiere a la percepción de los empleados sobre el respaldo que reciben de la organización. Según Chiavenato (2011), el apoyo organizacional percibido es crucial para la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados. Los indicadores de esta dimensión incluyen la Disponibilidad de Recursos, que examina si los empleados tienen acceso a las herramientas y materiales necesarios para realizar su trabajo eficientemente; el Reconocimiento, que considera la frecuencia y calidad del feedback positivo y las recompensas que los empleados reciben por su desempeño; y las Oportunidades de Desarrollo, que analiza las posibilidades que la organización ofrece para la formación continua y el crecimiento profesional de sus trabajadores.

2.1.4. Inestabilidad financiera

2.1.4.1. Definiciones

La "inestabilidad financiera" es un concepto ampliamente abordado en la literatura económica, referenciado de diversas maneras según el enfoque teórico. Brealey et al. (2018) define la inestabilidad financiera como la tendencia del sistema financiero a pasar de un estado de estabilidad a uno de fragilidad, caracterizado por un aumento en el endeudamiento y una creciente dependencia de la refinanciación de deudas, lo cual puede desembocar en una crisis financiera. Para Minsky, esta fragilidad se genera endógenamente en los ciclos económicos, donde las fases de crecimiento económico tienden a fomentar un exceso de confianza y una mayor asunción de riesgos.

Por su parte, Bravo et al. (2017) conceptualiza la inestabilidad financiera como una situación en la cual las fluctuaciones en los precios de los activos, la quiebra de instituciones financieras y la incertidumbre económica generalizada



generan perturbaciones en los mercados financieros. Estas perturbaciones afectan la capacidad del sistema financiero para canalizar eficientemente los recursos hacia sus usos más productivos, con consecuencias negativas para la economía en general. Se subraya la importancia de la asimetría de información y los choques externos como catalizadores de la inestabilidad financiera.

Desde una perspectiva macroeconómica, Brigham y Daves (2018) describen la inestabilidad financiera como un fenómeno cíclico en la historia económica, donde las crisis financieras son recurrentes y suelen estar precedidas por períodos de expansión crediticia, aumentos en los precios de los activos y déficits en la balanza de pagos. Según estos autores, la inestabilidad financiera es inherente a los sistemas financieros globalizados, y se agrava en contextos donde la regulación es insuficiente o ineficaz.

Bragg (2012) añade que la inestabilidad financiera puede ser exacerbada por la liberalización financiera, particularmente en economías en desarrollo, donde la apertura a flujos de capital volátiles y la falta de robustez en las instituciones financieras pueden aumentar la vulnerabilidad a crisis financieras. Se enfatiza la necesidad de un marco regulatorio adecuado para mitigar los riesgos asociados a la inestabilidad financiera, destacando la importancia de la supervisión y la gestión del riesgo sistémico.

2.1.4.2. Reseña histórica

La "inestabilidad financiera" es un fenómeno que ha acompañado al desarrollo de los sistemas financieros desde sus inicios, reflejando las dinámicas cambiantes de la economía global. Su historia puede rastrearse desde las primeras crisis financieras que surgieron en los mercados emergentes del siglo XVIII, como la crisis de los tulipanes en los Países Bajos en 1637, que es uno de



los primeros ejemplos documentados de una burbuja especulativa y su posterior colapso. Esta crisis demostró cómo las expectativas irracionales y la especulación pueden llevar a una inestabilidad significativa en los mercados (Ahn, 2020).

Durante el siglo XIX, la inestabilidad financiera se hizo más evidente con la expansión del capitalismo industrial y el establecimiento de sistemas bancarios más complejos. La crisis de 1873, conocida como la "Gran Depresión" del siglo XIX, marcó una de las primeras crisis financieras globales, desencadenada por la quiebra de importantes bancos europeos y la consiguiente contracción del crédito. Este período puso de manifiesto la vulnerabilidad de los sistemas financieros frente a los cambios económicos y la interdependencia de los mercados internacionales (Aebi et al., 2012).

El siglo XX estuvo marcado por episodios recurrentes de inestabilidad financiera, comenzando con la crisis de 1929, conocida como la Gran Depresión. Este evento fue un punto de inflexión en la historia económica, llevando a una profunda recesión global y a la reevaluación de las políticas económicas y financieras. La Gran Depresión evidenció la fragilidad del sistema financiero internacional y la necesidad de una regulación más estricta para prevenir colapsos similares en el futuro (Anwar y Abdullah, 2021).

Durante la segunda mitad del siglo XX, la inestabilidad financiera continuó siendo una preocupación central, especialmente con la crisis de la deuda en América Latina en la década de 1980 y la crisis asiática de 1997. Estos eventos subrayaron los riesgos asociados a la liberalización financiera y la movilidad de capitales, demostrando cómo los desequilibrios económicos y las políticas

financieras inadecuadas pueden desencadenar crisis profundas con efectos globales (Bradley et al., 2019).

En el siglo XXI, la inestabilidad financiera alcanzó un nuevo clímax con la crisis financiera global de 2008, originada en el mercado de hipotecas subprime en los Estados Unidos. Esta crisis, que se propagó rápidamente a nivel mundial, puso de manifiesto la interconexión de los sistemas financieros modernos y la capacidad de los choques locales para generar inestabilidad a escala global. Como resultado, surgió una nueva oleada de reformas regulatorias y una mayor atención a la gestión del riesgo sistémico en un esfuerzo por prevenir futuras crisis de similar magnitud (Boudreau y Milkovich, 2004).

2.1.4.3. Modelos teóricos

Los modelos teóricos sobre la "inestabilidad financiera" han sido desarrollados para entender y explicar las causas, dinámicas y consecuencias de las crisis financieras en diferentes contextos económicos. Uno de los modelos más influyentes es el Modelo de Ciclos Financieros. Este modelo postula que los sistemas financieros son inherentemente inestables debido a la acumulación de deudas durante períodos de expansión económica, lo que eventualmente conduce a un estado de fragilidad financiera. Las fases de estabilidad y crecimiento fomentan un exceso de confianza, incrementando el endeudamiento y la especulación, lo que inevitablemente desemboca en crisis financieras cuando los deudores no pueden cumplir con sus obligaciones (M. Ali y Puaah, 2019).

Otro enfoque central es el Modelo de Burbuja y Estallido. Este modelo describe cómo los precios de los activos pueden inflarse de manera irracional debido a la especulación, creando burbujas financieras que, una vez que los



precios alcanzan niveles insostenibles, estallan, llevando a una caída brusca de los valores de los activos y a crisis financieras. Este modelo enfatiza el papel de las expectativas y el comportamiento colectivo de los inversores en la generación de inestabilidad financiera (Anwar y Abdullah, 2021).

El Modelo de Asimetría de Información también es fundamental en el análisis de la inestabilidad financiera. Este modelo sostiene que las asimetrías de información, donde una parte tiene más o mejor información que la otra, pueden llevar a problemas como la selección adversa y el riesgo moral en los mercados financieros. Estas condiciones pueden aumentar la vulnerabilidad del sistema financiero y desencadenar crisis, especialmente en contextos de incertidumbre económica (Akcigit y Melitz, 2022).

Finalmente, el Modelo de Riesgo Sistémico pone de relieve la interconexión y la complejidad del sistema financiero global. Este modelo explica cómo el riesgo sistémico, es decir, el riesgo de que una crisis financiera se propague a través de todo el sistema debido a la interdependencia de las instituciones financieras puede exacerbar la inestabilidad financiera. La gestión y mitigación de este riesgo son esenciales para prevenir crisis que podrían tener efectos devastadores en la economía global (Bortz, 2023).

2.1.4.4. Dimensiones

La dimensión de "volatilidad del mercado" se centra en cómo los empleados de una cooperativa de ahorro y crédito perciben y analizan la inestabilidad en los mercados financieros. Según Brealey et al. (2018), la volatilidad del mercado es un factor crucial que afecta las decisiones financieras, ya que las fluctuaciones pueden implicar riesgos significativos. Los indicadores de esta dimensión incluyen "Percepción de fluctuaciones de mercado", que mide la capacidad de



los empleados para identificar cambios repentinos en los precios y valores de los activos; "Análisis de tendencias de volatilidad", que evalúa cómo los empleados observan y predicen patrones de inestabilidad en el mercado; y "Respuesta a la volatilidad del mercado", que examina las estrategias y acciones tomadas por los empleados frente a situaciones de alta volatilidad.

La dimensión de "identificación de riesgos financieros" se refiere a la habilidad de los empleados para detectar y categorizar diversos riesgos financieros que pueden surgir en el contexto de mercados internacionales. Según Brealey et al. (2018), la identificación precisa de riesgos es esencial para gestionar de manera efectiva la exposición financiera. Los indicadores de esta dimensión son "Reconocimiento de riesgos de crédito", que observa cómo los empleados identifican riesgos asociados con la capacidad de los deudores para cumplir con sus obligaciones; "Detección de riesgos de liquidez", que mide la capacidad de los empleados para reconocer situaciones donde la cooperativa pueda enfrentar dificultades para cumplir con sus compromisos financieros a corto plazo; y "Identificación de riesgos de mercado", que analiza cómo los empleados perciben riesgos relacionados con cambios en los precios de los activos debido a factores de mercado.

La dimensión de "capacidad de gestión de riesgos" abarca la percepción de los empleados sobre la eficacia de las estrategias y herramientas utilizadas por la cooperativa para mitigar riesgos financieros. Según Brealey et al. (2018), la gestión de riesgos efectiva es fundamental para minimizar las posibles pérdidas y mantener la estabilidad financiera. Los indicadores de esta dimensión incluyen "Confianza en las políticas de gestión de riesgos", que evalúa el nivel de confianza de los empleados en las políticas y procedimientos establecidos



por la cooperativa para manejar riesgos; "Evaluación de herramientas de gestión de riesgos", que mide la percepción de los empleados sobre la efectividad de las herramientas y técnicas utilizadas para identificar y mitigar riesgos; y "Percepción de la capacidad de respuesta ante riesgos", que observa cómo los empleados valoran la capacidad de la cooperativa para responder y adaptarse rápidamente a situaciones de riesgo.

2.2. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- Satisfacción Laboral: La "satisfacción laboral" es un estado emocional positivo que resulta de la percepción de las experiencias laborales de un individuo. Coll (2020) la define como la medida en que los empleados se sienten contentos y realizados en su trabajo, influenciada por factores como la compensación, las oportunidades de crecimiento, las relaciones con colegas y la adecuación entre el puesto y las habilidades del empleado. La satisfacción laboral es un indicador clave del bienestar en el lugar de trabajo y puede afectar la productividad y la retención de los empleados.
- Cultura Organizacional: La "cultura organizacional" se refiere a un conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas por los miembros de una organización que guían su comportamiento y decisiones. Juárez (2000) describe la cultura organizacional como el patrón de supuestos básicos que un grupo ha aprendido en su proceso de adaptación externa e integración interna, y que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado válido y enseñado a nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas.
- Motivación Intrínseca: La "motivación intrínseca" se refiere al impulso interno de una persona para realizar una tarea debido al placer y satisfacción que



obtiene de la actividad misma, en lugar de por recompensas externas. Según Gomariz et al. (2021), la motivación intrínseca está relacionada con la necesidad de autonomía, competencia y relación, siendo fundamental para el desarrollo personal y el compromiso con las actividades que se realizan. En el contexto laboral, la motivación intrínseca es crucial para el rendimiento y la creatividad de los empleados.

- Productividad Laboral: La "productividad laboral" se define como la eficiencia con la que los empleados realizan sus tareas, medida generalmente en términos de output por unidad de input (como tiempo o recursos). De acuerdo con Balconi y Venturella (2017), la productividad laboral es un indicador del desempeño de los trabajadores y del aprovechamiento efectivo de los recursos disponibles en una organización. Un ambiente laboral favorable, la satisfacción laboral y una cultura organizacional positiva son factores que pueden mejorar significativamente la productividad laboral.
- Clima Organizacional: El "clima organizacional" es entendido como la percepción que tienen los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos que son valorados en la organización. Según Braidot (2008), este término se refiere al ambiente emocional y psicológico que prevalece en la organización, afectando la motivación y el comportamiento de los empleados. El clima organizacional es un factor clave en la dinámica laboral, ya que influye directamente en la satisfacción, el rendimiento y la permanencia del personal.
- Capital Humano: El "capital humano" se define como el conjunto de habilidades, conocimientos, competencias y atributos de los empleados que contribuyen a su capacidad para realizar tareas y generar valor dentro de la



organización. Balconi (2021) señala que el capital humano es un recurso intangible que, al ser desarrollado mediante la educación, la capacitación y la experiencia, aumenta la productividad y la eficiencia en el trabajo. En el contexto organizacional, la gestión efectiva del capital humano es esencial para el éxito y la competitividad de la empresa.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Para el trabajo de investigación, se ha elegido un tipo de investigación básica debido a su orientación hacia la generación de nuevos conocimientos y la profundización en la comprensión teórica de los fenómenos en estudio. Este tipo de investigación se caracteriza por no buscar una aplicación inmediata, sino por contribuir al acervo científico, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones aplicadas. Su objetivo principal es desarrollar teorías, conceptos y principios que amplíen el conocimiento en un campo específico (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, se ha optado por un enfoque de investigación cuantitativo. Este enfoque se centra en la recolección y análisis de datos numéricos, permitiendo la cuantificación de variables y la aplicación de técnicas estadísticas para establecer relaciones entre ellas. El enfoque cuantitativo es particularmente adecuado cuando se busca medir la magnitud de fenómenos, comprobar hipótesis específicas y generalizar los resultados a una población más amplia. Esto aporta rigor y objetividad al estudio, facilitando la replicabilidad de los hallazgos (Hernández y Mendoza, 2018).



En continuidad con lo anterior, se ha seleccionado un nivel de investigación descriptivo-correlacional. Este nivel permite no solo describir las características de las variables en estudio, sino también analizar la relación entre ellas. La investigación descriptiva-correlacional es útil para identificar patrones y tendencias sin manipular las variables, lo que proporciona una comprensión más profunda de cómo interactúan entre sí. Aunque no permite establecer relaciones causales, ofrece una visión detallada de las correlaciones presentes en el fenómeno investigado (Hernández y Mendoza, 2018).

Finalmente, se ha decidido emplear un diseño de investigación no experimental y transversal. Este diseño se caracteriza por observar y analizar las variables tal como se presentan en un momento específico en el tiempo, sin intervenir o manipularlas. El diseño no experimental y transversal es adecuado cuando se busca realizar un análisis puntual de las relaciones entre variables, permitiendo obtener un "corte" en el tiempo que refleja las condiciones actuales del fenómeno estudiado. Esto facilita la recopilación de datos y el análisis de las correlaciones en un contexto determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN

El ámbito de investigación en este estudio es cada uno de los empleados de la cooperativa. En este contexto, cada empleado es examinado individualmente en relación con las variables de interés, lo que permite entender cómo cada persona contribuye a las dinámicas generales observadas en la cooperativa. Esto facilita el análisis de los patrones y relaciones dentro de la organización, proporcionando insights valiosos sobre el comportamiento y las actitudes de los empleados en su entorno laboral.



3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

En el presente estudio, la población está compuesta por los 56 empleados de una Cooperativa de Ahorro y Crédito. La población representa la totalidad de los individuos que trabajan en la institución y que cumplen con los requisitos para participar en el estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Estos empleados pueden estar involucrados en diversas áreas operativas y administrativas de la cooperativa, lo que asegura una representación completa de las diferentes funciones y responsabilidades dentro de la organización. La elección de esta población permite obtener una visión integral de la dinámica interna de la cooperativa en relación con las variables que se investigan.

Los criterios de inclusión en el estudio son esenciales para definir claramente a los participantes que serán considerados dentro de la muestra. En este caso, se incluyen a: (1) empleados que han trabajado en la cooperativa durante al menos un año, lo cual garantiza que los participantes tienen una experiencia suficiente para proporcionar información relevante y precisa; (2) empleados que ocupan cargos permanentes dentro de la cooperativa, ya que se busca asegurar la estabilidad en la percepción y en la experiencia laboral; y (3) empleados que han participado activamente en al menos un programa de capacitación ofrecido por la cooperativa en los últimos 12 meses, con el objetivo de incluir a aquellos que están involucrados en el desarrollo continuo de sus habilidades y conocimientos.

Por otro lado, los criterios de exclusión se establecen para identificar aquellos individuos que, por diversas razones, no deben ser incluidos en la muestra. En este estudio, se excluyen a: (1) empleados que están en período de prueba, ya que su permanencia en la organización no está asegurada y su



experiencia puede no ser representativa; (2) empleados que se encuentran en licencia prolongada (por ejemplo, licencia médica o de maternidad/paternidad), debido a su ausencia prolongada del entorno laboral, lo que podría afectar la relevancia de sus respuestas; y (3) empleados que ocupan cargos temporales o de medio tiempo, ya que su experiencia laboral y su integración en la cultura organizacional pueden diferir significativamente de la de los empleados permanentes y de tiempo completo.

La muestra en este estudio coincide con la población, es decir, se ha seleccionado a los 56 empleados de la cooperativa para participar en la investigación. Esto se debe a la aplicación de un muestreo no probabilístico por censo, donde todos los miembros de la población que cumplen con los criterios de inclusión son incluidos en la muestra. Este tipo de muestreo es apropiado cuando se tiene una población relativamente pequeña, como en este caso, y permite obtener información exhaustiva y detallada de todos los individuos relevantes (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Para el trabajo de investigación, se ha elegido la técnica de recolección de datos de la encuesta debido a su capacidad para recopilar información de manera sistemática y estructurada. La encuesta es una técnica que permite obtener datos de un grupo de individuos mediante la formulación de preguntas estandarizadas. Estas preguntas están diseñadas para recolectar información sobre actitudes, percepciones, comportamientos y características demográficas de los participantes. La técnica de la encuesta es particularmente útil cuando se busca obtener una visión generalizada de un fenómeno dentro de una población específica, ya que permite la recopilación de datos de una manera eficiente y



reproducibile, facilitando el análisis estadístico de las respuestas (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, se ha utilizado el instrumento del cuestionario dentro de la técnica de encuesta, ya que es el medio a través del cual se formulan y se estructuran las preguntas a los participantes. El cuestionario es un conjunto de preguntas, ya sean abiertas o cerradas, que se presentan en un formato estandarizado para todos los encuestados. Este instrumento permite capturar datos de manera consistente y objetiva, minimizando el sesgo del investigador. Además, el cuestionario facilita la comparación de respuestas entre diferentes individuos y subgrupos, lo que es esencial para identificar patrones y relaciones dentro de los datos recolectados. En este proyecto, el cuestionario ha sido diseñado para abordar las variables específicas en estudio, garantizando que la información obtenida sea relevante y directamente aplicable al análisis de los objetivos de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5. RECOGIDA DE DATOS

El procedimiento de recolección de datos mediante un cuestionario virtual para los empleados de una Cooperativa de Ahorro y Crédito comenzó con el envío de un enlace al cuestionario a través de un correo electrónico corporativo o una plataforma de comunicación interna utilizada por la cooperativa. Este enlace dirigió a los empleados a una plataforma en línea donde se alojó el cuestionario, el cual había sido previamente diseñado y configurado para ser accesible desde cualquier dispositivo con conexión a internet. Al ingresar al enlace, los empleados encontraron una breve introducción que explicaba el propósito del estudio, la confidencialidad de sus respuestas y las instrucciones sobre cómo completar el cuestionario. Fue esencial que el cuestionario estuviera



diseñado de manera intuitiva y que incluyera preguntas claras y concisas, para facilitar el proceso de recolección de datos y maximizar la tasa de respuesta.

Una vez que los empleados accedieron al cuestionario, pudieron responder a las preguntas en su propio tiempo y desde cualquier ubicación que les resultara conveniente. El sistema de cuestionario virtual estaba configurado para guardar automáticamente las respuestas a medida que los empleados avanzaban, permitiendo que pudieran regresar a completar el cuestionario en caso de interrupciones. Al finalizar, los datos recopilados se almacenaron de manera segura en una base de datos en línea, garantizando la integridad y confidencialidad de la información. La recolección de datos se consideró completa cuando todos los empleados enviaron sus respuestas, o cuando se alcanzó el plazo establecido para la participación en el estudio. Posteriormente, los datos recopilados estuvieron listos para ser descargados y analizados por el equipo de investigación.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN

A continuación, se procederá al examen detallado de los resultados obtenidos mediante las pruebas estadísticas aplicadas en el presente estudio, los cuales serán analizados a la luz de los conceptos y teorías presentados en los capítulos de antecedentes y marco teórico. Este análisis permitirá contrastar los hallazgos con las posturas de diversos autores previamente abordados, proporcionando una comprensión más profunda de la relación entre las variables estudiadas y fundamentando las interpretaciones que se derivan de los datos obtenidos.

4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.2.1. Variable: Ambiente laboral

Tabla 2

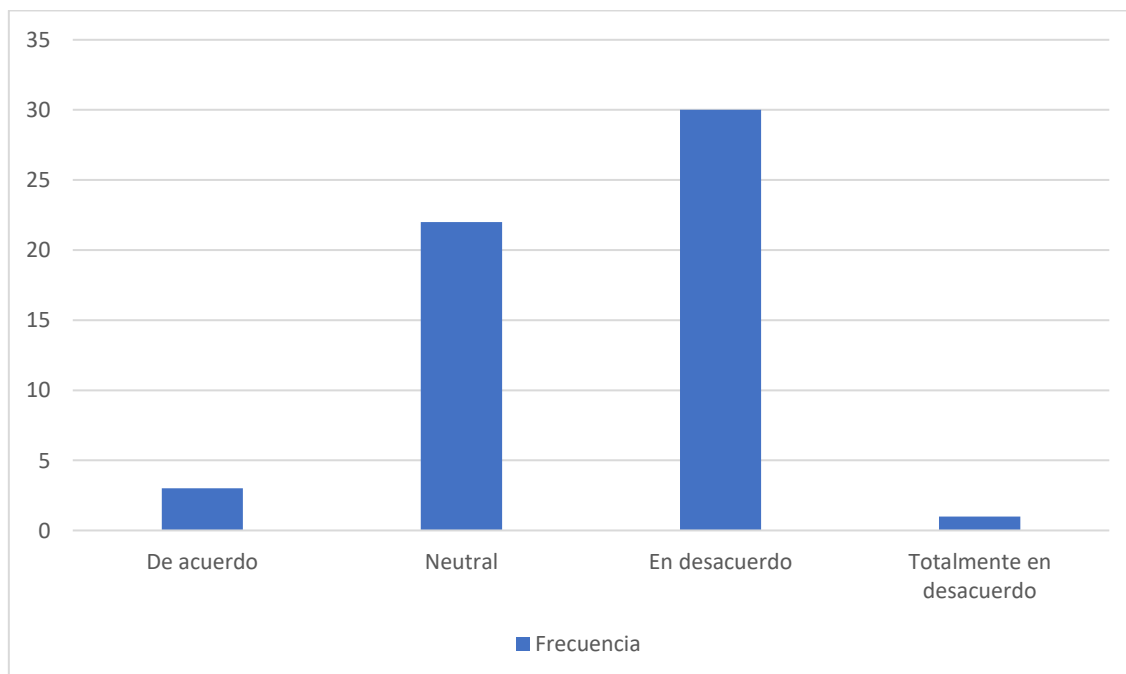
Análisis de frecuencia de la Variable: Ambiente laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	3	5.36	5.36	0
Neutral	22	39.29	39.29	5.36
En desacuerdo	30	53.57	53.57	44.65
Totalmente en desacuerdo	1	1.79	1.79	98.22
Total	56	100	100	

Nota: Datos extraídos de SPSS.

Figura 1

Gráfico de barras de la Variable: Ambiente laboral



Nota: Datos extraídos de SPSS.



En la tabla se presentan los resultados del análisis de frecuencias para la variable "Ambiente laboral", obtenidos de una muestra de 56 empleados. Las puntuaciones se distribuyen de la siguiente manera: la escala "De acuerdo" obtuvo una frecuencia de 3, representando un 5.36% de la muestra; la escala "Neutral" alcanzó 22 puntos, equivalente al 39.29%; la escala "En desacuerdo" registró 30 puntos, lo que corresponde al 53.57%; y la escala "Totalmente en desacuerdo" sumó 1 punto, representando el 1.79%. La predominancia de respuestas en las escalas de "Neutral" y "En desacuerdo" sugiere una percepción ambivalente y mayoritariamente negativa del ambiente laboral. La alta proporción de empleados que expresa neutralidad o desacuerdo refleja un clima laboral donde prevalece la insatisfacción o la falta de confianza en la calidad de dicho ambiente.

4.2.2. Dimensión: Condiciones físicas del lugar de trabajo

Tabla 3

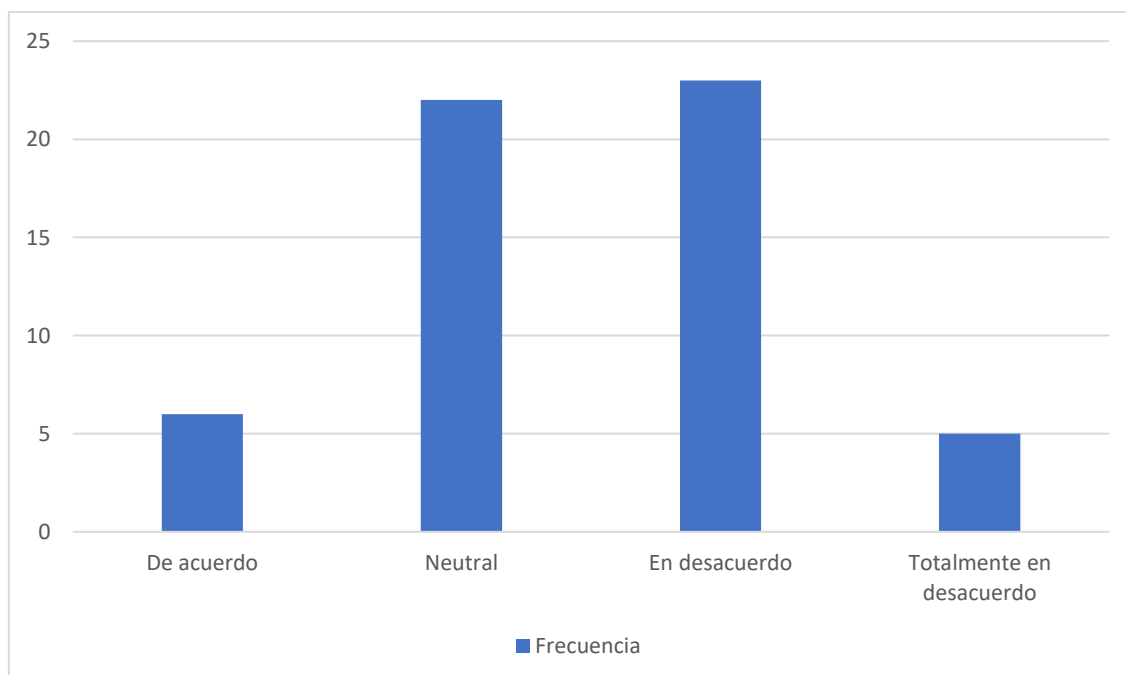
Análisis de frecuencia de la Dimensión: Condiciones físicas del lugar de trabajo

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	6	10.71	10.71	0
Neutral	22	39.29	39.29	10.71
En desacuerdo	23	41.7	41.7	50
Totalmente en desacuerdo	5	8.93	8.93	91.7
Total	56	100	100	

Nota: Datos extraídos de SPSS.

Figura 2

Gráfico de barras de la Dimensión: Condiciones físicas del lugar de trabajo



Nota: Datos extraídos de SPSS.



En la tabla se presentan los resultados del análisis de frecuencias para la dimensión "Condiciones físicas del lugar de trabajo", sobre una muestra de 56 empleados. Las puntuaciones se distribuyen de la siguiente manera: la escala "De acuerdo" obtuvo una frecuencia de 6, representando un 10.71% de la muestra; la escala "Neutral" alcanzó 22 puntos, equivalente al 39.29%; la escala "En desacuerdo" registró 23 puntos, lo que corresponde al 41.7%; y la escala "Totalmente en desacuerdo" sumó 5 puntos, representando el 8.93%. Estos resultados reflejan una percepción mayoritariamente negativa sobre las condiciones físicas del lugar de trabajo, con una alta proporción de empleados expresando neutralidad o desacuerdo, lo que sugiere insatisfacción y posibles deficiencias en este aspecto del entorno laboral.

4.2.3. Dimensión: Relaciones interpersonales en el trabajo

Tabla 4

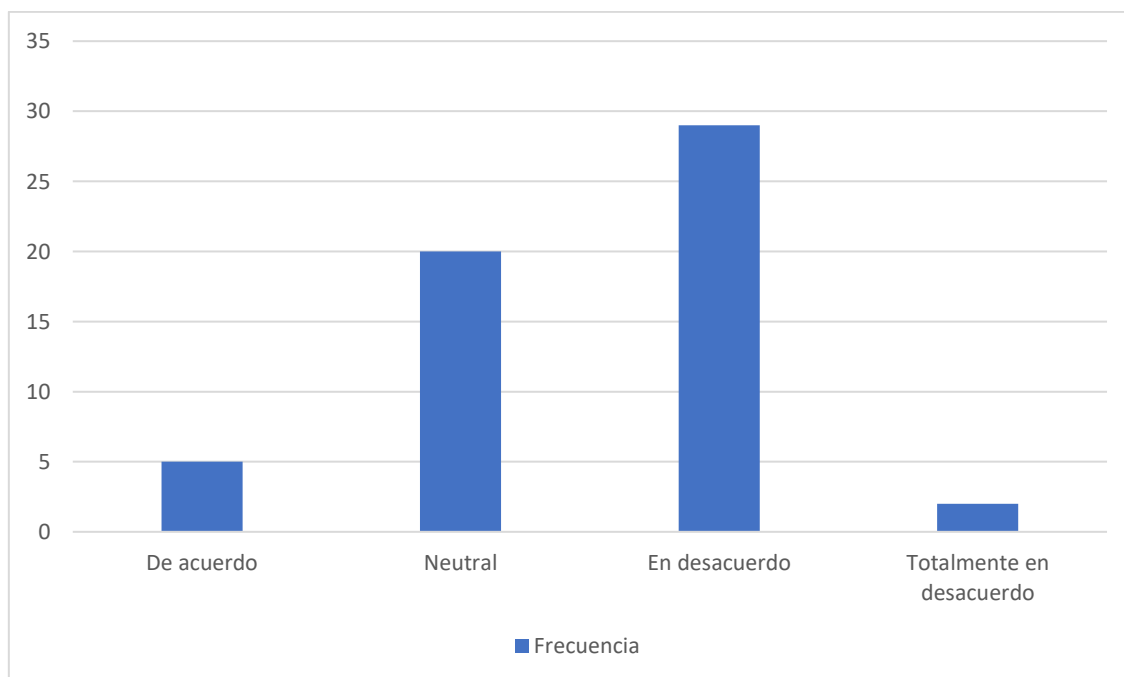
Análisis de frecuencia de la Dimensión: Relaciones interpersonales en el trabajo

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	5	8.93	8.93	0
Neutral	20	35.71	35.71	8.93
En desacuerdo	29	51.79	51.79	44.64
Totalmente en desacuerdo	2	3.57	3.57	96.43
Total	56	100	100	

Nota: Datos extraídos de SPSS.

Figura 3

Gráfico de barras de la Dimensión: Relaciones interpersonales en el trabajo



Nota: Datos extraídos de SPSS.



En la tabla se presentan los resultados del análisis de frecuencias para la dimensión "Relaciones interpersonales en el trabajo", obtenidos a partir de una muestra de 56 empleados. Las puntuaciones se distribuyen de la siguiente manera: la escala "De acuerdo" obtuvo 5 puntos, representando un 8.93% de la muestra; la escala "Neutral" alcanzó 20 puntos, equivalente al 35.71%; la escala "En desacuerdo" registró 29 puntos, lo que corresponde al 51.79%; y la escala "Totalmente en desacuerdo" sumó 2 puntos, representando el 3.57%. Estos resultados reflejan una percepción predominantemente negativa sobre las relaciones interpersonales en el entorno laboral, con más de la mitad de los empleados expresando desacuerdo o neutralidad, lo que sugiere una falta de cohesión y posibles tensiones dentro del equipo de trabajo. Esta tendencia podría indicar un ambiente laboral donde las relaciones interpersonales no son vistas de manera favorable, generando un clima de apatía o insatisfacción entre los empleados.

4.2.4. Dimensión: Apoyo organizacional

Tabla 5

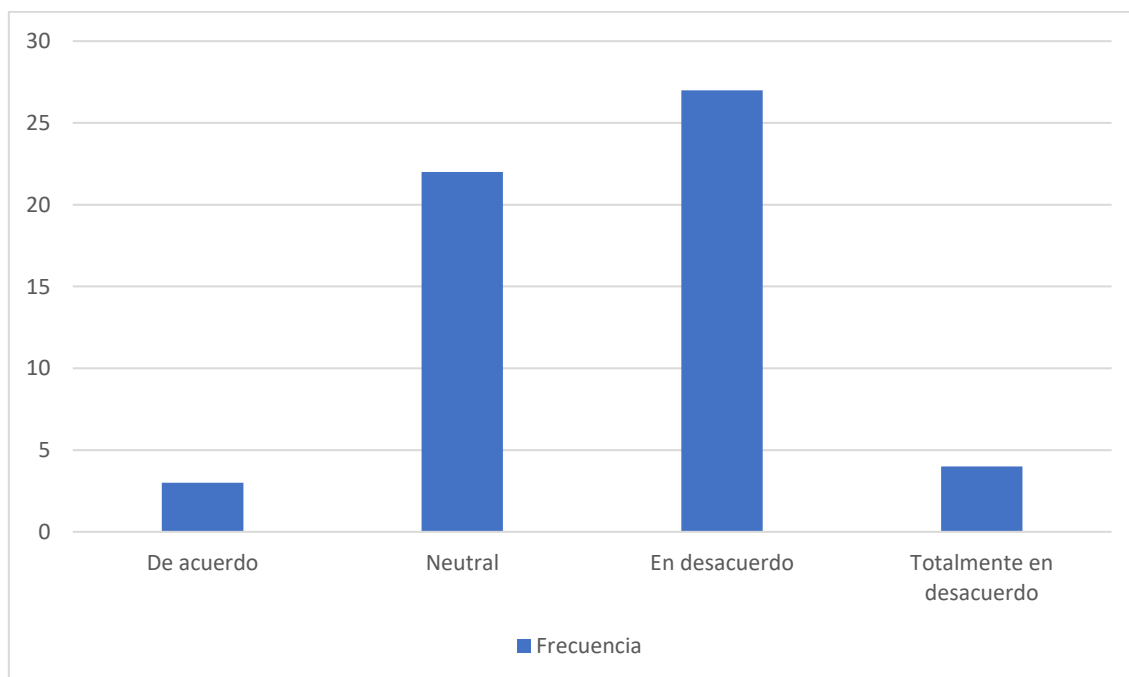
Análisis de frecuencia de la Dimensión: Apoyo organizacional

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	3	5.36	5.36	0
Neutral	22	39.29	39.29	5.36
En desacuerdo	27	48.21	48.21	44.65
Totalmente en desacuerdo	4	7.14	7.14	92.86
Total	56	100	100	

Nota: Datos extraídos de SPSS.

Figura 4

Gráfico de barras de la Dimensión: Apoyo organizacional



Nota: Datos extraídos de SPSS.



En la tabla se presentan los resultados del análisis de frecuencias para la dimensión "Apoyo organizacional", obtenidos de una muestra de 56 empleados. Las puntuaciones se distribuyen de la siguiente manera: la escala "De acuerdo" obtuvo 3 puntos, representando un 5.36% de la muestra; la escala "Neutral" alcanzó 22 puntos, equivalente al 39.29%; la escala "En desacuerdo" registró 27 puntos, lo que corresponde al 48.21%; y la escala "Totalmente en desacuerdo" sumó 4 puntos, representando el 7.14%. Estos resultados reflejan una percepción predominantemente negativa sobre el apoyo organizacional, con casi la mitad de los empleados en desacuerdo y una proporción considerable mostrando neutralidad. Esto sugiere una falta de apoyo efectivo o de reconocimiento por parte de la organización, lo que podría estar generando un ambiente de desmotivación y desconfianza en el entorno laboral.

4.2.5. Variable: Inestabilidad financiera

Tabla 6

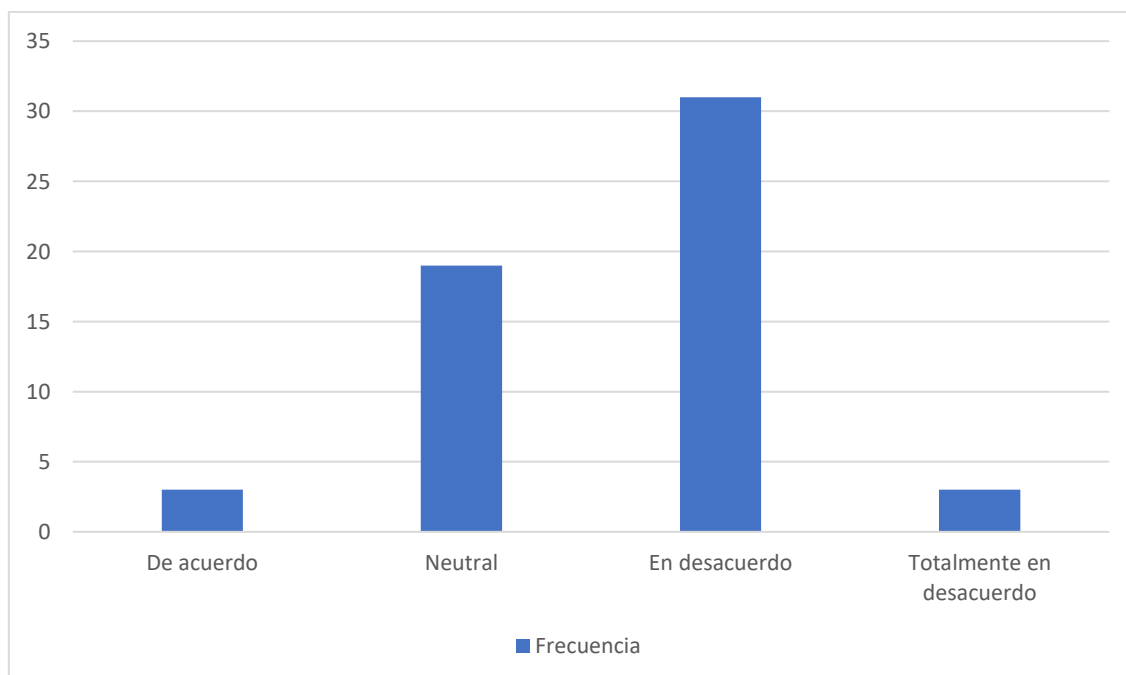
Análisis de frecuencia de la Dimensión: Inestabilidad financiera

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	3	5.36	5.36	0
Neutral	19	33.93	33.93	5.36
En desacuerdo	31	55.36	55.36	39.29
Totalmente en desacuerdo	3	5.36	5.36	94.65
Total	56	100	100	

Nota: Datos extraídos de SPSS.

Figura 5

Gráfico de barras de la Dimensión: Inestabilidad financiera



Nota: Datos extraídos de SPSS.



En la tabla se presentan los resultados del análisis de frecuencias para la dimensión "Inestabilidad financiera", obtenidos de una muestra de 56 empleados. Las puntuaciones se distribuyen de la siguiente manera: la escala "De acuerdo" obtuvo 3 puntos, representando un 5.36% de la muestra; la escala "Neutral" alcanzó 19 puntos, equivalente al 33.93%; la escala "En desacuerdo" registró 31 puntos, lo que corresponde al 55.36%; y la escala "Totalmente en desacuerdo" sumó 3 puntos, representando el 5.36%. Estos resultados reflejan una percepción predominantemente negativa sobre la estabilidad financiera de la organización, con una mayoría de empleados mostrando neutralidad o desacuerdo, lo que indica dudas y desconfianza en cuanto a la solidez financiera de la institución. Esta situación sugiere un clima laboral tenso y preocupante, donde la inestabilidad financiera es percibida como una amenaza latente que podría afectar la seguridad y el bienestar de los empleados.

4.2.6. Dimensión: Volatilidad del mercado

Tabla 7

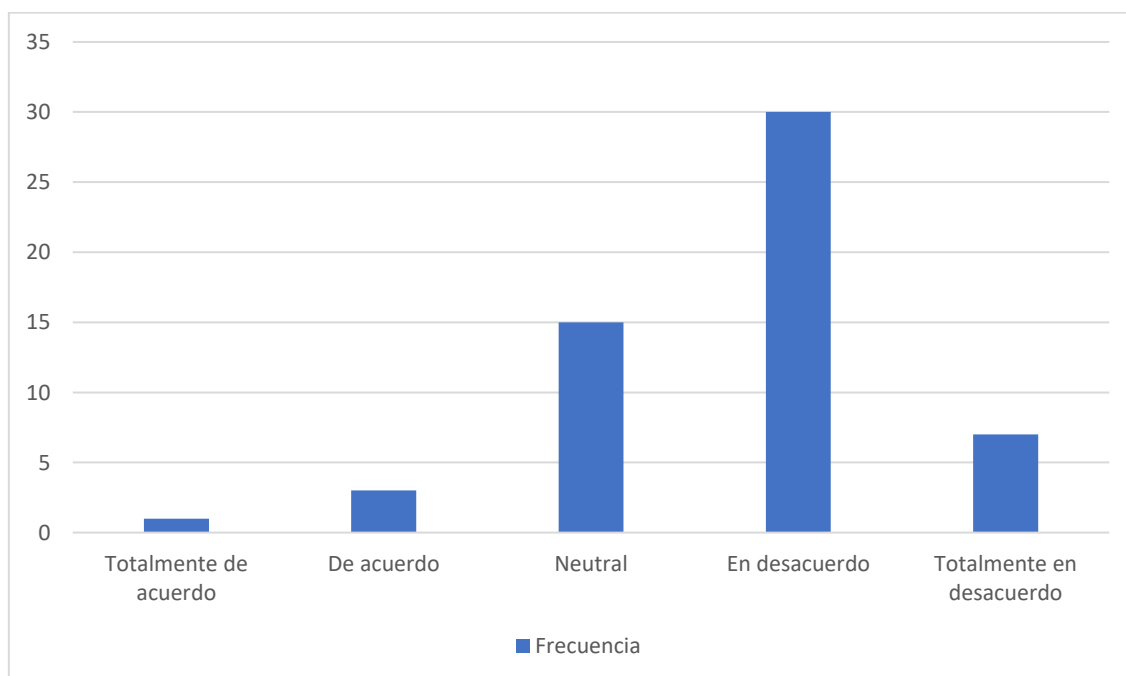
Análisis de frecuencia de la Dimensión: Volatilidad del mercado

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	1.79	1.79	0
De acuerdo	3	5.36	5.36	1.79
Neutral	15	26.79	26.79	7.15
En desacuerdo	30	53.57	53.57	33.94
Totalmente en desacuerdo	7	12.5	12.5	87.51
Total	56	100	100	

Nota: Datos extraídos de SPSS.

Figura 6

Gráfico de barras de la Dimensión: Volatilidad del mercado



Nota: Datos extraídos de SPSS



En la tabla se presentan los resultados del análisis de frecuencias para la dimensión "Volatilidad del mercado", obtenidos de una muestra de 56 empleados. Las puntuaciones se distribuyen de la siguiente manera: la escala "Totalmente de acuerdo" obtuvo 1 punto, representando un 1.79% de la muestra; la escala "De acuerdo" alcanzó 3 puntos, equivalente al 5.36%; la escala "Neutral" registró 15 puntos, lo que corresponde al 26.79%; la escala "En desacuerdo" sumó 30 puntos, representando el 53.57%; y la escala "Totalmente en desacuerdo" alcanzó 7 puntos, representando el 12.5%. Estos resultados reflejan una percepción predominantemente negativa sobre la volatilidad del mercado, con más de la mitad de los empleados mostrando desacuerdo o total desacuerdo, lo cual evidencia inquietud y desconfianza en la estabilidad económica. Esta alta percepción de riesgo y volatilidad podría estar alimentando un clima laboral de preocupación constante y temor sobre el futuro, generando un ambiente de tensión dentro de la organización.

4.2.7. Dimensión: Identificación de riesgos financieros

Tabla 8

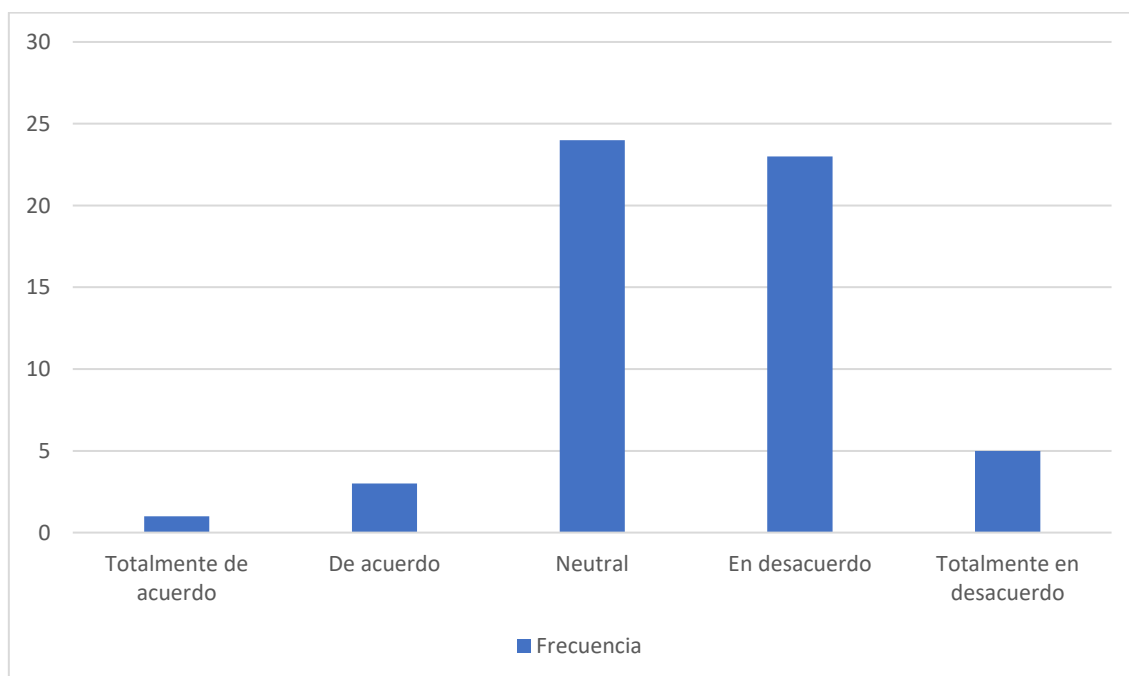
Análisis de frecuencia de la Dimensión: Identificación de riesgos financieros

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	1.79	1.79	0
De acuerdo	3	5.36	5.36	1.79
Neutral	24	42.86	42.86	7.15
En desacuerdo	23	41.7	41.7	50.1
Totalmente en desacuerdo	5	8.93	8.93	91.8
Total	56	100	100	

Nota: Datos extraídos de SPSS.

Figura 7

Gráfico de barras de la Dimensión: Identificación de riesgos financieros



Nota: Datos extraídos de SPSS.



En la tabla se presentan los resultados del análisis de frecuencias para la dimensión "Identificación de riesgos financieros", obtenidos de una muestra de 56 empleados. Las puntuaciones se distribuyen de la siguiente manera: la escala "Totalmente de acuerdo" obtuvo 1 punto, representando un 1.79% de la muestra; la escala "De acuerdo" alcanzó 3 puntos, equivalente al 5.36%; la escala "Neutral" registró 24 puntos, lo que representa el 42.86%; la escala "En desacuerdo" sumó 23 puntos, representando un 41.07%; y la escala "Totalmente en desacuerdo" obtuvo 5 puntos, equivalente al 8.93%. Estos resultados reflejan una percepción predominantemente negativa sobre la identificación de riesgos financieros, con una mayoría de empleados mostrando neutralidad o desacuerdo, lo que sugiere desconfianza e incertidumbre sobre la capacidad de la organización para identificar y gestionar adecuadamente los riesgos financieros. Esta percepción de falta de claridad y efectividad en la gestión de riesgos financieros podría estar contribuyendo a un clima de inseguridad y preocupación entre los empleados respecto a la estabilidad económica de la organización.

4.2.8. Dimensión: Capacidad de gestión de riesgos

Tabla 9

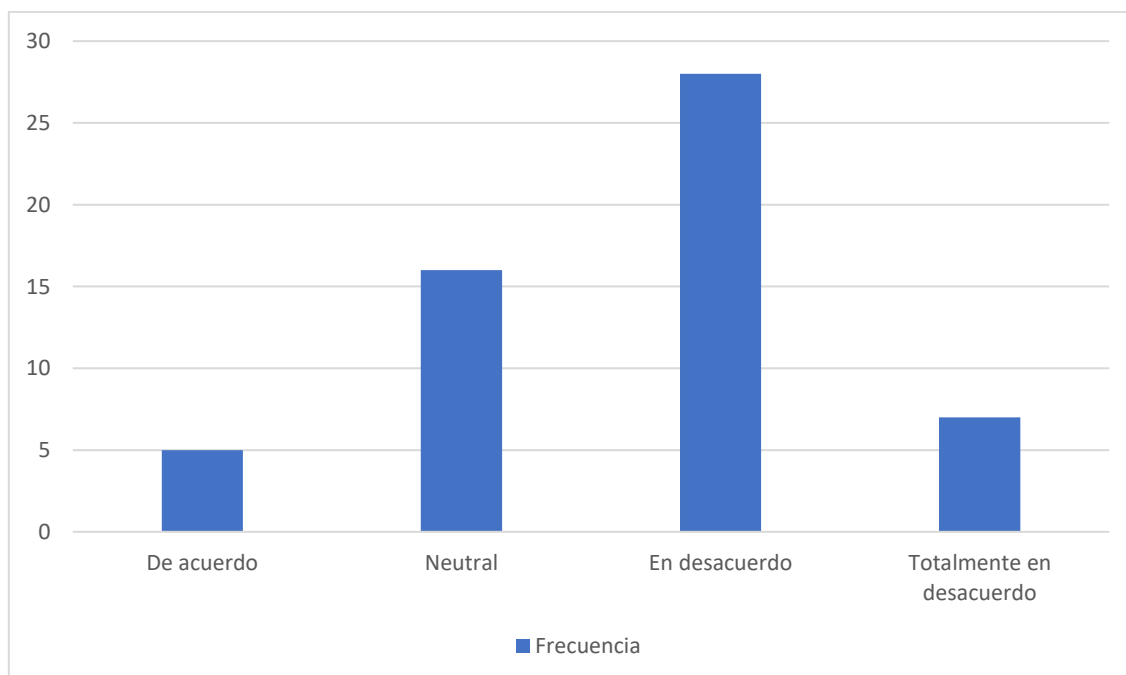
Análisis de frecuencia de la Dimensión: Capacidad de gestión de riesgos

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	5	8.93	8.93	0
Neutral	16	28.57	28.57	8.93
En desacuerdo	28	50	50	37.5
Totalmente en desacuerdo	7	12.5	12.5	87.5
Total	56	100	100	

Nota: Datos extraídos de SPSS.

Figura 8

Gráfico de barras de la Dimensión: Capacidad de gestión de riesgos



Nota: Datos extraídos de SPSS.



En la tabla se presentan los resultados del análisis de frecuencias para la dimensión "Capacidad de gestión de riesgos", obtenidos de una muestra de 56 empleados. Las puntuaciones se distribuyen de la siguiente manera: la escala "De acuerdo" obtuvo 5 puntos, representando un 8.93% de la muestra; la escala "Neutral" alcanzó 16 puntos, equivalente al 28.57%; la escala "En desacuerdo" registró 28 puntos, lo que corresponde al 50%; y la escala "Totalmente en desacuerdo" sumó 7 puntos, representando el 12.5%. Estos resultados reflejan una percepción mayormente negativa sobre la capacidad de gestión de riesgos en la organización, con una mayoría de empleados mostrando neutralidad o desacuerdo y una proporción significativa expresando fuerte desacuerdo. Esto sugiere una falta de confianza en la efectividad de la gestión de riesgos, lo que podría estar contribuyendo a un clima de preocupación e incertidumbre sobre la estabilidad y seguridad organizacional entre los empleados.



4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.3.1. Contrastación de la hipótesis general

Ha: Existe un impacto significativo de la relación del ambiente laboral con la inestabilidad financiera de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023

Ho: No existe un impacto significativo de la relación del ambiente laboral con la inestabilidad financiera de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023

Tabla 10

Prueba Rho de Spearman de Ambiente laboral e Inestabilidad financiera

		Ambiente laboral	Inestabilidad financiera
Ambiente laboral	Coeficiente de correlación	de 1,000	,709
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	56	56
Inestabilidad financiera	Coeficiente de correlación	de ,709	
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	56	56

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: *Datos extraídos de SPSS.*

En la tabla se presentan los resultados de la prueba Rho de Spearman, que analiza la relación entre el ambiente laboral y la inestabilidad financiera en una muestra de 56 ítems. Los resultados muestran un coeficiente de correlación $r = 0.709$ y un valor p (significación bilateral) $= 0.000$. Estos valores indican una correlación positiva y significativa entre el ambiente laboral y la inestabilidad financiera. Dado que el valor p es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna,



lo que confirma que existe un impacto significativo del ambiente laboral sobre la inestabilidad financiera. Esta correlación sugiere que un ambiente laboral desfavorable está asociado con mayores niveles de inestabilidad financiera dentro de la organización, lo que evidencia una situación crítica en la que la gestión del ambiente laboral influye directamente en la estabilidad financiera de la cooperativa, indicando que las condiciones laborales podrían estar contribuyendo negativamente a la sostenibilidad económica de la entidad.

4.3.2. Contrastación de la hipótesis específica N.º 1

Ha: Existe un impacto significativo de la relación del ambiente laboral con la volatilidad del mercado de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023

Ho: No existe un impacto significativo de la relación del ambiente laboral con la volatilidad del mercado de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023

Tabla 11

Prueba Rho de Spearman de Condiciones físicas del lugar de trabajo y Inestabilidad financiera

	Condiciones físicas del lugar de trabajo	Inestabilidad financiera
Condiciones físicas del lugar de trabajo	Coeficiente de correlación	,735
	Sig. (bilateral)	,000
	N	56
Inestabilidad financiera	Coeficiente de correlación	,735
	Sig. (bilateral)	,000
	N	56

***.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: *Datos extraídos de SPSS.*

En la tabla se presentan los resultados de la prueba Rho de Spearman, que analiza la relación entre las condiciones físicas del lugar de trabajo y la inestabilidad financiera, basándose en 56 ítems evaluados. Los resultados reflejan un coeficiente de correlación $r = 0.735$ y un valor p (significación bilateral) $= 0.000$, lo cual indica una correlación positiva y significativa entre estas dos variables. Dado que el valor p es inferior a 0.05, se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe un impacto significativo de las condiciones físicas del lugar de trabajo sobre la inestabilidad financiera de la organización. Este hallazgo sugiere que deficiencias o problemas en las condiciones físicas del entorno laboral están estrechamente relacionadas con una mayor inestabilidad financiera, lo que señala una situación preocupante donde la calidad del ambiente físico de trabajo puede estar contribuyendo negativamente a la

estabilidad económica de la cooperativa. La fuerte correlación observada refuerza la idea de que la gestión del entorno físico laboral es un factor crítico que influye directamente en la salud financiera de la organización, revelando un panorama claramente desfavorable.

4.3.3. Contrastación de la hipótesis específica N.º 2

Ha: Existe un impacto significativo de la relación del ambiente laboral con la identificación de riesgos financieros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023

Ho: No existe un impacto significativo de la relación del ambiente laboral con la identificación de riesgos financieros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023

Tabla 12

Prueba Rho de Spearman de Relaciones interpersonales en el trabajo y Inestabilidad financiera

		Relaciones interpersonales en el trabajo	Inestabilidad en financiera
Relaciones interpersonales en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,602
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	56	56
Inestabilidad financiera	Coeficiente de correlación	,602	.
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	56	56

***.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos extraídos de SPSS.



En la tabla se presentan los resultados de la prueba Rho de Spearman, que examina la relación entre las relaciones interpersonales en el trabajo y la inestabilidad financiera, evaluados a través de 56 ítems. El análisis arroja un coeficiente de correlación $r = 0.602$ y un valor p (significación bilateral) = 0.000, lo que indica una correlación positiva y significativa entre estas variables. Dado que el valor p es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna, lo cual confirma la existencia de un impacto significativo de las relaciones interpersonales en el trabajo sobre la inestabilidad financiera de la organización. Este resultado sugiere que deficiencias o problemas en las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral están vinculados con un aumento en la inestabilidad financiera, evidenciando que el clima social en el lugar de trabajo influye directamente en la salud económica de la cooperativa. La correlación observada revela que la calidad de las interacciones entre empleados es un factor determinante que puede agravar la situación financiera, indicando un entorno laboral que afecta negativamente la estabilidad económica de la organización.

4.3.4. Contrastación de la hipótesis específica N.º 3

Ha: Existe un impacto significativo de la relación del ambiente laboral con la capacidad de gestión de riesgos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023

Ho: No existe un impacto significativo de la relación del ambiente laboral con la capacidad de gestión de riesgos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023

Tabla 13

Prueba Rho de Spearman de Apoyo organizacional y Inestabilidad financiera

		Apoyo organizacional	Inestabilidad financiera
Apoyo organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,555
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	56	56
Inestabilidad financiera	Coeficiente de correlación	,555	.
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	56	56

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos extraídos de SPSS.

En la tabla se presentan los resultados de la prueba Rho de Spearman, la cual evalúa la relación entre el apoyo organizacional y la inestabilidad financiera, basada en 56 ítems analizados. Los resultados muestran un coeficiente de correlación $r = 0.555$ y un valor p (significación bilateral) = 0.000, lo que indica una correlación positiva y significativa entre estas dos variables. Dado que el valor p es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna, lo que confirma un impacto significativo del apoyo organizacional en la inestabilidad financiera. Este hallazgo sugiere que un insuficiente apoyo organizacional está estrechamente asociado con mayores niveles de inestabilidad financiera dentro de la cooperativa. La correlación observada pone de manifiesto que la falta de un apoyo efectivo por parte de la organización no solo afecta el ambiente laboral, sino que también contribuye negativamente a la capacidad de gestión de riesgos, exacerbando la inestabilidad financiera. Este resultado revela una situación desfavorable, donde la debilidad en el apoyo organizacional agrava la



vulnerabilidad financiera de la cooperativa, lo cual es indicativo de una gestión ineficaz y de un entorno laboral que afecta directamente la estabilidad económica de la entidad.

4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con respecto al objetivo general, fue determinar la relación entre el ambiente laboral y la inestabilidad financiera de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023. Los resultados obtenidos muestran un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.709$ y un p-valor de 0.000. Dado que el coeficiente de correlación supera el umbral de 0.7, se establece una correlación alta entre el ambiente laboral y la inestabilidad financiera. Este resultado sugiere que un ambiente laboral negativo o desfavorable está fuertemente asociado con mayores niveles de inestabilidad financiera en la cooperativa, lo que confirma la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula, respaldando la existencia de una relación significativa entre estas variables.

Al comparar estos hallazgos con la literatura existente, se observa consistencia con los planteamientos de Ponce (2022), quien argumenta que factores como el ambiente laboral tienen un impacto directo en la motivación y el rendimiento de los empleados, lo cual, a su vez, puede afectar la estabilidad financiera de la organización. Un ambiente laboral deficiente no solo reduce la satisfacción de los empleados, sino que también genera un impacto negativo en los resultados financieros de la empresa, lo que se refleja en la alta correlación observada en este estudio.

Asimismo, los resultados obtenidos son congruentes con las conclusiones de Correa et al. (2021), quienes destacan que el ambiente laboral es un factor



crucial que influye en la productividad y eficiencia de los empleados. Se sostiene que un entorno de trabajo inadecuado puede generar una disminución en el rendimiento organizacional, lo cual se traduce en problemas financieros, como se evidencia en la correlación alta identificada en este estudio entre el ambiente laboral y la inestabilidad financiera.

Con respecto al objetivo específico N.º 1, determinar la relación entre el ambiente laboral y la volatilidad del mercado en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano durante el año 2023. Los resultados obtenidos reflejan un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.735$ y un p-valor de 0.000, lo que indica una correlación alta entre las condiciones físicas del lugar de trabajo y la inestabilidad financiera, dado que el coeficiente de correlación supera el umbral de 0.7. Esta correlación sugiere que un entorno físico laboral inadecuado está fuertemente asociado con mayores niveles de inestabilidad financiera en la cooperativa, lo que lleva a aceptar la hipótesis de investigación alterna y a rechazar la hipótesis nula, confirmando una relación significativa entre estas variables.

Estos hallazgos son consistentes con los planteamientos de Martínez y Ordoñez (2021), quienes sostienen que las condiciones físicas del entorno laboral influyen directamente en la satisfacción y productividad de los empleados. Según estos autores, un ambiente físico deficiente puede generar estrés y desmotivación, lo cual impacta negativamente en la estabilidad financiera de una organización, fenómeno que se refleja en la correlación alta observada en este estudio.

Además, los resultados obtenidos encuentran respaldo en los estudios de Alcívar et al. (2023), quienes argumentan que un ambiente físico laboral



inadecuado no solo afecta la salud y el bienestar de los empleados, sino que también deteriora la eficiencia organizacional. Se señala que la falta de condiciones físicas adecuadas puede llevar a un incremento en los costos operativos y a una mayor inestabilidad financiera, tal como se evidencia en la fuerte correlación identificada entre las condiciones físicas del lugar de trabajo y la inestabilidad financiera en la cooperativa.

Con respecto al objetivo específico N.º 2, determinar la relación entre el ambiente laboral y la identificación de riesgos financieros en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano durante el año 2023. Los resultados obtenidos indican un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.602$ y un p-valor de 0.000. Dado que el coeficiente r es menor a 0.7, se considera que existe una correlación moderada entre las relaciones interpersonales en el trabajo y la inestabilidad financiera. Esta correlación moderada sugiere que las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral influyen en la capacidad de la organización para identificar riesgos financieros, aunque dicha influencia no es tan fuerte como podría esperarse, lo que lleva a aceptar la hipótesis de investigación alterna y rechazar la hipótesis nula, confirmando que existe una relación significativa entre estas variables.

Al comparar estos hallazgos con la literatura existente, se observa coherencia con los planteamientos de Ali y Oudat (2020), quienes sostienen que las relaciones interpersonales en el trabajo son un componente crucial para el funcionamiento eficaz de una organización. Según estos autores, un ambiente de trabajo caracterizado por relaciones interpersonales sólidas facilita una comunicación más efectiva, lo que es esencial para la identificación temprana y



la gestión adecuada de los riesgos financieros, lo cual se refleja en la correlación observada en este estudio.

Asimismo, los resultados son congruentes con lo propuesto por Aguilar (2022), quien argumenta que la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo tiene un impacto directo en la capacidad de una organización para adaptarse a situaciones de riesgo. Se destaca que un ambiente laboral con relaciones interpersonales deficientes puede obstaculizar la identificación y gestión de riesgos, aumentando así la inestabilidad financiera, lo que está en línea con la correlación moderada identificada en este estudio.

Con respecto al objetivo específico N.º 3, determinar la relación entre el ambiente laboral y la capacidad de gestión de riesgos en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano durante el año 2023. Los resultados obtenidos indican un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.555$ y un p-valor de 0.000. Dado que el coeficiente r es menor a 0.7, se considera que existe una correlación moderada entre el apoyo organizacional y la inestabilidad financiera. Esta correlación moderada sugiere que el apoyo organizacional influye en la capacidad de la cooperativa para gestionar riesgos financieros, aunque esta influencia no es tan fuerte como podría ser, lo que lleva a aceptar la hipótesis de investigación alterna y rechazar la hipótesis nula, confirmando la existencia de una relación significativa entre estas variables.

Estos hallazgos son consistentes con los planteamientos de Villacis (2023), quien argumenta que el apoyo organizacional es un factor clave para el desarrollo de una cultura organizacional sólida, la cual es esencial para la gestión efectiva de riesgos. Según el autor, cuando los empleados perciben un alto nivel de apoyo por parte de la organización, están más comprometidos y mejor



preparados para identificar y mitigar riesgos financieros, lo que coincide con la correlación moderada observada en este estudio.

Además, los resultados obtenidos son coherentes con los estudios de Montes et al. (2023), quienes sostienen que el apoyo organizacional tiene un impacto directo en la motivación y desempeño de los empleados. Se subraya que un entorno donde el apoyo organizacional es limitado puede llevar a una menor capacidad para gestionar riesgos, incrementando así la inestabilidad financiera de la organización, lo cual se refleja en la correlación moderada identificada en este estudio entre el apoyo organizacional y la inestabilidad financiera.



CONCLUSIONES

PRIMERA: En primer lugar, el análisis realizado sobre la relación entre el ambiente laboral y la inestabilidad financiera de la Cooperativa Altiplano en el año 2023 reveló una correlación alta, con un coeficiente de Spearman de $r = 0.709$ y un p-valor de 0.000. Esto confirma que las condiciones laborales tienen un impacto significativo en la estabilidad financiera de la organización. En este sentido, un ambiente laboral desfavorable se asocia con mayores niveles de inestabilidad financiera, lo que subraya la importancia de mejorar el entorno de trabajo para asegurar un desempeño económico más estable.

SEGUNDA: En segundo lugar, en relación con el primer objetivo específico, la correlación entre el ambiente laboral y la volatilidad del mercado fue alta, con un coeficiente de Spearman de $r = 0.735$ y un p-valor de 0.000. Este hallazgo indica que las condiciones laborales inadecuadas afectan negativamente la capacidad de la cooperativa para enfrentar las fluctuaciones del mercado. Por tanto, se recomienda priorizar estrategias para fortalecer el ambiente laboral y así aumentar la resiliencia organizacional frente a las variaciones del mercado.

TERCERA: En tercer lugar, en cuanto al segundo objetivo específico, que evaluó la relación entre el ambiente laboral y la identificación de riesgos financieros, se encontró una correlación moderada, con un coeficiente de Spearman de $r = 0.602$ y un p-valor de 0.000. Esto sugiere que, aunque el ambiente laboral influye en la capacidad de



la cooperativa para identificar riesgos, su impacto es menos pronunciado en comparación con otros aspectos. Sin embargo, sigue siendo un factor relevante en la gestión de riesgos financieros, y debería ser considerado en los planes de mejora organizacional.

CUARTA: En cuarto lugar, en cuanto al tercer objetivo específico, la relación entre el ambiente laboral y la capacidad de gestión de riesgos mostró también una correlación moderada, con un coeficiente de Spearman de $r = 0.555$ y un p-valor de 0.000. Este resultado indica que, aunque el ambiente laboral tiene un impacto significativo en la gestión de riesgos, otros factores podrían estar influyendo más directamente en este aspecto. Se recomienda investigar y abordar estos factores adicionales para fortalecer la gestión de riesgos en la cooperativa.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** En primer lugar, para abordar las problemáticas identificadas en este estudio, se recomienda priorizar la mejora del ambiente laboral como estrategia central para mitigar la inestabilidad financiera. Dado que se evidenció una alta correlación entre estas variables, resulta imperativo implementar políticas que promuevan un entorno laboral favorable. Acciones como programas de bienestar, oportunidades de desarrollo profesional y comunicación interna efectiva no solo contribuirán al bienestar de los empleados, sino que también fortalecerán la estabilidad financiera de la cooperativa.
- SEGUNDA:** En segundo lugar, frente a la alta correlación entre el ambiente laboral y la volatilidad del mercado, es crucial optimizar las condiciones laborales para mejorar la capacidad de la cooperativa de enfrentar las fluctuaciones del mercado. La implementación de prácticas que fomenten un entorno de trabajo estable y motivador incrementará la resiliencia organizacional, asegurando una mayor sostenibilidad frente a las variaciones del entorno económico.
- TERCERA:** En tercer lugar, en cuanto a la relación moderada entre el ambiente laboral y la identificación de riesgos financieros, se recomienda fortalecer las relaciones laborales internas para mejorar la capacidad de la cooperativa en la detección y gestión de riesgos. La introducción de mecanismos efectivos de colaboración y comunicación dentro de la organización facilitará la identificación temprana de riesgos y permitirá una respuesta más ágil y eficiente a los desafíos financieros.



CUARTA: En cuarto lugar, dada la correlación moderada entre el ambiente laboral y la capacidad de gestión de riesgos, se sugiere fomentar un clima organizacional positivo y estructurar un mayor apoyo organizacional. Estas medidas contribuirán a que los empleados se sientan más respaldados y motivados, lo que podría traducirse en una gestión de riesgos más eficaz. Esto, a su vez, fortalecerá la estabilidad financiera de la cooperativa y mejorará su desempeño general en el largo plazo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aebi, V., Sabato, G., y Schmid, M. (2012). Risk management, corporate governance, and bank performance in the financial crisis. *Journal of Banking & Finance*, 36(12), 3213-3226. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2011.10.020>
- Aguilar, G. D. (2022). *Riesgo financiero y su impacto en la rentabilidad, en las empresas bancarias del Perú reguladas por la SBS, periodo 2019-2020*.
- Ahn, J. (2020). A theory of domestic and international trade finance. En *Emerging market finance: New challenges and opportunities* (Vol. 21, pp. 203-229). Emerald Publishing Limited.
- Akcigit, U., y Melitz, M. (2022). International trade and innovation. En *Handbook of International Economics* (Vol. 5, pp. 377-404). Elsevier.
- Alcívar, B. J., Carranza-Anzules, M. J., y Márquez-Bravo, Y. J. (2023). Evaluación de la motivación y la satisfacción laboral en la cooperativa ahorro-crédito lucha campesina. *Puriq*, 5, e492-e492. <https://doi.org/10.37073/puriq.5.492>
- Ali, B., y Oudat, M. S. (2020). Financial risk and the financial performance in listed commercial and investment banks in Bahrain bourse. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(12), 160-180.
- Ali, M., y Puah, C. H. (2019). The internal determinants of bank profitability and stability: An insight from banking sector of Pakistan. *Management research review*, 42(1), 49-67. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2017-0103>



- Anwar, G., y Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5.
- Balconi, M. (2021). *Neuromanagement: Neuroscience for Organizations*. Nova Science Publishers, Inc. <https://hdl.handle.net/10807/196167>
- Balconi, M., y Venturella, I. (2017). Neuromanagement. What about emotion and communication. *Neuropsychological Trends*, 21(1), 9-21.
- Banco Mundial. (2022). *Estadística macroeconómica*. Perú. <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=PE>
- BCRP. (2022). *Reporte PBI*. Series estadísticas. <https://www.bcrp.gob.pe/estadisticas.html>
- Bortz, P. G. (2023). Macroprudential policies in Latin America. *Financial openness, financial fragility and policies for economic stability. A comparative analysis across regions of the developing world*. Santiago: ECLAC, 2023. LC/TS. 2022/139. p. 257-304.
- Boudreau, J. W., y Milkovich, G. T. (2004). *Personnel and Human resource management: A diagnostic Approach*. Irwin: McGraw-Hill.
- Bradley, D., Merrifield, M., Miller, K. M., Lomonico, S., Wilson, J. R., y Gleason, M. G. (2019). Opportunities to improve fisheries management through innovative technology and advanced data systems. *Fish and Fisheries*, 20(3), 564-583.
- Bragg, S. M. (2012). *Financial analysis: A controller's guide*. John Wiley & Sons.
- Braidot, N. (2008). *Neuromanagement*. Ediciones Granica SA.



- Bravo, C. C. C., Zurita, M. P. F., y Segovia, G. W. C. (2017). La gestión financiera aplicada a las organizaciones. *Dominio de las Ciencias*, 3(4), 220-231.
- Brealey, R. A., Myers, S. C., Allen, F., y Mohanty, P. (2018). *Principles of corporate finance* (Vol. 12). McGraw-Hill Education.
- Brigham, E. F., y Daves, P. R. (2018). *Intermediate financial management*. Cengage Learning.
- Caldentey, E., y Pizarro, C. (2016). *Administración de inventarios*.
- Cheng, X., Liu, S., Sun, X., Wang, Z., Zhou, H., Shao, Y., y Shen, H. (2021). Combating emerging financial risks in the big data era: A perspective review. *Fundamental Research*, 1(5), 595-606. <https://doi.org/10.1016/j.fmre.2021.08.017>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Coll, F. M. (2020). *Rotación de personal*.
- Correa, B., Challouts, C., Bernuci, M., y Silva, T. (2021). Condições de vida, trabalho e saúde: Um estudo de caso sobre mulheres coletoras de recicláveis em duas cooperativas de Maringá-PR. *ENCICLOPEDIA BIOSFERA*, 18(38). https://doi.org/10.18677/EnciBio_2021D19
- David, F. R. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. Pearson educación.
- Fontalvo, T., De, E., y Mendoza, A. (2019). Los Procesos Logísticos y La Administración de la Cadena de Suministro. *Saber, Ciencia y Libertad*, 14(2), 102-112.
- Gomariz, P. E. Z., Ojeda, Y. E. A., Nogueira, Y. E. M., Rivera, D. N., y León, A. M. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal.



ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades, 8(1), 29-41.

Gonzales, L. A. (2017). La motivación y su historia. *Mérida. Revista de Educación*, 6(1), 24-28.

Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees* (Vol. 65). Harvard Business Review Boston, MA.

INEI. (2022). *Microdatos*. <http://inei.inei.gob.pe/microdatos/>

Juárez, L. (2000). *Variables determinantes de la rotación y retención del personal*. Días de Santos.

Koontz, H. (2000). Revisión de la jungla de la teoría administrativa. *Revista de Contaduría y Administración*, 119, 55-74.

Koontz, H., y Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración: Un enfoque internacional y de innovación*. McGraw-Hill Interamericana.

Marín-Idarraga, D. A. (2006). *El sujeto humano en la administración: Una mirada crítica*.

Martínez, C. A., y Ordoñez, C. G. (2021). Análisis del Clima Organizacional en las Cooperativas. Caso: Cooperativa Mushuk Yuyay. Cantón Cañar-Ecuador. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), 549-571.
<https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.599>

Montes, S. L., Tucno, J. J. A., Menéndez, F. M. M., Estrada, D. A. H., y Porras, D. A. T. (2023). Motivación y productividad laboral en colaboradores de una cooperativa de ahorro y crédito de la selva central-Perú. *e-Revista Multidisciplinaria del Saber*, 1.



- Muñoz, R. (2002). Administración y Hermenéutica. Aportes para una administración comprensiva. *Cuadernos de Administración*, 18(27), 133-146.
- Ponce, E. (2022). *La relación de los riesgos financieros con la rentabilidad del sistema microfinanciero: El caso de las CMAC del Perú, periodo 2018-2021*.
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Vargas, L. (2020). Gerencia del siglo XXI. Visión de un liderazgo hacia una cultura organizacional humanista. *Gerentia*, 2.
- Velásquez Peralta, N. R. (2015). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote*.
- Villacis, L. R. (2023). *Comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito "COACMES"*.



ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: RELACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL CON LA INESTABILIDAD FINANCIERA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALTIPLANO EN EL AÑO 2023

Tabla 14

Matriz de consistencia

Título de investigación	Planteamiento del problema	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Metodología de investigación
Relación del ambiente laboral con la inestabilidad financiera de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023	¿Cuál es la relación del ambiente laboral con la inestabilidad financiera de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023?	Determinar la relación del ambiente laboral con la inestabilidad financiera de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023	Existe un impacto significativo de la relación del ambiente laboral con la inestabilidad financiera de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023	Tipo de investigación: Básico.
	¿Cuál es la relación del ambiente laboral con la volatilidad del mercado de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023?	Determinar la relación del ambiente laboral con la volatilidad del mercado de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023	Existe un impacto significativo de la relación del ambiente laboral con la volatilidad del mercado de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023	Enfoque de investigación: Cuantitativo.
	¿Cuál es la relación del ambiente laboral con la identificación de riesgos financieros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023?	Determinar la relación del ambiente laboral con la identificación de riesgos financieros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023	Existe un impacto significativo de la relación del ambiente laboral con la identificación de riesgos financieros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023	Nivel de investigación: Descriptivo-Correlacional.
	¿Cuál es la relación del ambiente laboral con la capacidad de gestión de riesgos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023?	Determinar la relación del ambiente laboral con la capacidad de gestión de riesgos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023	Existe un impacto significativo de la relación del ambiente laboral con la capacidad de gestión de riesgos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano en el año 2023	Diseño de investigación: No experimental-transversal.
				Muestreo: No probabilístico censal.
				Población: 56 empleados.
				Muestra: 56 empleados.

Nota: Elaboración propia.

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

Enlace de la encuesta: <https://questionpro.com/t/AVb4hZ3wMy>

Instrumento para medir Ambiente laboral

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su experiencia en el ambiente laboral. Lea cada afirmación detenidamente y seleccione el grado de acuerdo con cada una de ellas según la siguiente escala: 1-Totalmente en desacuerdo, 2-En desacuerdo, 3-Neutral, 4-De acuerdo, 5-Totalmente de acuerdo. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas; lo importante es su opinión y sincera.

Introducción

Este cuestionario tiene como objetivo evaluar diferentes aspectos del ambiente laboral dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano. La información proporcionada será utilizada para comprender mejor las condiciones laborales y su impacto en los empleados. Agradecemos su colaboración y honestidad en sus respuestas.

N.º	Ítem	Escala				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Condiciones del trabajo						
1	Mi salario es adecuado para mis responsabilidades.					
2	Mi salario cubre mis necesidades diarias.					
3	El mobiliario en mi trabajo es cómodo.					
4	Las herramientas que uso previenen molestias físicas.					



5	La ventilación en mi área de trabajo es adecuada.					
6	El aire circula bien en mi lugar de trabajo.					
Relaciones interpersonales en el trabajo						
7	Recibo información clara y a tiempo para mi trabajo.					
8	Puedo expresar mis ideas y preocupaciones a mis colegas.					
9	Mi equipo colabora bien para alcanzar las metas.					
10	Hay cooperación entre mis compañeros de trabajo.					
11	Los conflictos se resuelven de forma constructiva.					
12	Las tensiones en el equipo se manejan profesionalmente.					
13	Recibo retroalimentación clara de mis superiores.					
14	Mi equipo trabaja unido para superar desafíos.					
Apoyo organizacional						
15	La empresa me da los recursos necesarios para mi trabajo.					
16	Siempre tengo acceso a las herramientas que necesito.					
17	Mi trabajo es reconocido por la empresa.					
18	Recibo retroalimentación positiva cuando hago un buen trabajo.					
19	La organización me da oportunidades de crecimiento.					
20	Tengo acceso a capacitación en mi trabajo.					

Instrumento para medir Inestabilidad financiera

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su experiencia respecto a la inestabilidad financiera en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano. Lea cada afirmación detenidamente y seleccione el grado de acuerdo con cada una de ellas según la siguiente escala: 1-Totalmente en desacuerdo, 2-En desacuerdo, 3-Neutral, 4-De acuerdo, 5-Totalmente de acuerdo. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas; lo importante es su opinión personal y sincera.

Este cuestionario tiene como objetivo evaluar diferentes aspectos de la inestabilidad financiera que puedan afectar a los empleados dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Altiplano. La información proporcionada será utilizada para comprender mejor los factores financieros y su impacto en los empleados. Agradecemos su colaboración y honestidad en sus respuestas.

N.º	Ítem	Escala				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Volatilidad del mercado						
1	El mercado financiero fluctúa constantemente y afecta nuestra estabilidad.					
2	Las fluctuaciones del mercado generan incertidumbre financiera.					
3	Analizo las tendencias del mercado para anticipar riesgos.					
4	La cooperativa analiza la volatilidad del mercado para ajustar estrategias.					
5	Respondemos rápido y eficazmente a la volatilidad del mercado.					



6	Confío en cómo la cooperativa maneja la volatilidad del mercado.					
Identificación de riesgos financieros						
7	Estoy consciente de los riesgos de crédito que enfrentamos.					
8	La cooperativa identifica bien los riesgos de crédito.					
9	Los riesgos de liquidez se gestionan efectivamente.					
10	Conozco los riesgos de liquidez que afectan nuestras operaciones.					
11	Los riesgos de mercado son una preocupación constante.					
12	La cooperativa tiene procedimientos claros para identificar riesgos de mercado.					
13	Se realizan evaluaciones periódicas de riesgos de crédito.					
14	La detección de riesgos de liquidez es oportuna y precisa.					
Capacidad de gestión de riesgos						
15	Confío en las políticas de gestión de riesgos de la cooperativa.					
16	Las políticas de gestión de riesgos son claras y efectivas.					
17	Las herramientas de gestión de riesgos son confiables.					
18	La cooperativa mejora constantemente sus herramientas de gestión de riesgos.					
19	La respuesta ante riesgos financieros es efectiva.					
20	Me siento preparado para enfrentar riesgos gracias a la capacitación recibida.					



ANEXO 3: Validez de Instrumentos

Variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	20

Variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	40



Apéndice 4: Hoja de validación del instrumento de recolección de datos

I. DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: RELACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL CON LA INESTABILIDAD FINANCIERA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALTIPLANO EN EL AÑO 2023

1.2. Experto: DR. JESUS MAMANI MAMANI

1.3. Aspecto de Validación: INSTRUMENTO - CUESTIONARIO

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE (1)	REGULAR (2)	BUENO (3)	MUY BUENO (4)	EXCELENTE (5)
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuada para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación					X
TOTAL						

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 17)

Coeficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = /50 = \%$

II. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

En lo posible relacione indicadores e ítems. Puede aplicarlas.

III. RESOLUCIÓN:

a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)

95%

b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca, 20 de Septiembre del 2024

FIRMA DEL EXPERTO



Hoja de validación del instrumento de recolección de datos

I. DATOS GENERALES

1.1. **Título de la Investigación:** RELACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL CON LA INESTABILIDAD FINANCIERA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALTIPLANO EN EL AÑO 2023

1.2. **Experto:** DRA. YUDY HUACANI SUCASACA

1.3. **Aspecto de Validación:** INSTRUMENTO - CUESTIONARIO

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE (1)	REGULAR (2)	BUENO (3)	MUY BUENO (4)	EXCELENTE (5)
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuada para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación					X
TOTAL						

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 17)

Coeficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = /50 = \%$

II. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

En lo posible relacione indicadores e ítems. Puede aplicarlas.

III. RESOLUCIÓN:

a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)

95%

b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca, 20 de Septiembre del 2024

FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 5: Sistematización de datos

Caso	CA_1	CA_2	CA_3	CA_4	CA_5	CA_6	CA_7	CA_8	CA_9	CA_10	CA_11	CA_12	CA_13	CA_14	CA_15	CA_16	CA_17	CA_18	CA_19	CA_20	CB_1	CB_2	CB_3	CB_4	CB_5	CB_6	CB_7	CB_8	CB_9	CB_10	CB_11	CB_12	CB_13	CB_14	CB_15	CB_16	CB_17	CB_18	CB_19	CB_20	A	B	C	D	E	F	V1	V2	
1	1	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	3	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4		
2	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4		
3	5	4	3	1	5	5	3	2	4	5	1	5	3	4	5	4	4	3	4	1	5	5	5	5	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	1	4	3	4	5	4	3	4	4
4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	2	5	3	3	3	3	1	5	5	4	4	3	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	
5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	3	5	3	3	3	3	1	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	2	3	3	4	5	4	5	1	5	5	4	3	4	4	4	4	4	
6	2	3	4	2	3	2	5	2	2	1	2	3	1	2	2	4	2	3	3	4	4	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	
7	3	5	4	5	4	5	5	5	3	4	2	5	3	1	4	3	3	5	5	3	4	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
8	3	1	3	1	4	4	2	3	2	3	2	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	2	2	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4
9	4	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	1	5	2	4	2	5	4	3	1	3	4	5	5	5	5	5	3	2	5	4	4	5	4	4	4	4	
10	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	2	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	4	5	4	1	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
11	3	2	3	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
12	5	4	5	1	5	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	1	5	1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5
13	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	
14	3	4	3	3	2	2	4	4	2	4	3	2	2	4	3	4	5	5	1	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	2	2	5	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
15	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4



1 6	5	4	2	5	3	4	4	4	5	2	5	5	4	2	3	4	3	5	3	1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	4	2	4	2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4			
1 7	2	1	3	4	2	1	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	5	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3			
1 8	5	4	3	4	5	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	2	5	2	3	5	4	4	3	1	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4		
1 9	3	3	4	5	1	3	4	3	3	4	4	4	5	2	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	1	3	4	4	5	4	3	4	4
2 0	4	4	4	4	2	2	2	3	5	4	4	5	4	4	2	2	2	5	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4		
2 1	4	2	4	2	2	4	2	2	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	1	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3
2 2	1	5	3	3	4	2	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	1	5	3	5	3	4	5	4	5	3	4	4		
2 3	5	3	4	4	5	2	2	5	4	4	3	5	5	3	4	5	5	4	4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4			
2 4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	2	1	1	4	3	4	2	2	2	4	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3		
2 5	2	3	3	4	4	3	2	4	1	4	2	3	3	5	5	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3		
2 6	1	1	5	2	3	1	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	3	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
2 7	5	5	5	4	4	3	2	4	5	4	4	2	3	1	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	3	3	1	5	3	4	2	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4		
2 8	3	3	2	3	2	5	2	4	3	2	2	4	5	3	2	4	4	2	2	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3



29	2	3	5	4	3	3	4	2	5	4	4	2	4	4	4	3	3	1	1	3	5	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4
30	4	2	5	4	2	3	4	4	5	3	2	3	4	4	4	3	4	4	1	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	2	5	2	4	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	
31	5	3	5	5	2	5	5	2	5	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	1	1	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	
32	5	3	3	2	5	5	3	5	4	5	3	4	3	5	3	3	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	3	1	3	2	2	3	4	1	4	4	2	2	2	3	3	2	4	3	4	3	1	3	5	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
34	3	2	4	1	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	5	2	3	3	3	3	4	2	2	1	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	
35	4	5	4	4	2	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	
36	5	5	4	3	3	3	2	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	1	5	3	5	5	5	4	4	4	4	1	5	5	3	5	5	3	4	4	5	1	4	4	4	5	4	4	4	4	
37	4	5	4	3	5	5	4	4	1	4	3	4	3	4	5	1	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	3	5	5	5	3	2	2	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	
38	4	5	1	5	2	1	4	5	4	5	4	5	5	2	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5	4	1	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	
39	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	3	3	3	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
40	5	5	1	3	3	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	3	3	5	5	3	5	4	5	4	1	3	5	5	5	5	1	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
41	5	2	2	4	3	3	4	3	2	4	4	4	2	2	4	2	3	4	5	4	3	3	4	3	4	2	2	5	3	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	



4 2	2	1	4	2	2	2	5	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	5	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	
4 3	2	4	3	4	2	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	1	2	3	2	4	1	1	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3		
4 4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
4 5	2	1	3	2	4	2	5	2	1	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	1	2	3	4	1	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	
4 6	3	5	5	2	4	3	4	5	5	5	5	1	3	5	4	3	4	5	2	5	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
4 7	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	2	4	2	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4		
4 8	4	4	4	3	2	4	5	2	3	4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	5	4	5	4	3	4	3	2	3	2	3	4	1	1	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4		
4 9	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	5	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	4	1	3	2	3	2	2	2	2	4	1	3	2	3	3	3	2	3	3		
5 0	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	2	5	2	4	3	3	4	2	4	3	2	4	2	1	2	4	4	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
5 1	5	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	2	1	5	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2		
5 2	1	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	5	2	4	4	2	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3		
5 3	2	3	4	5	4	3	3	2	1	3	5	5	4	1	4	3	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	3	5	2	4	3	4	4	5	4	4	4	
5 4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3		



5	4	3	4	1	1	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	2	3	4	2	3	3	2	4	4	5	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3
5	3	4	4	5	3	1	3	3	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	3	3	5	5	3	3	5	5	2	5	5	5	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 10 - 12 - 24

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: SUSY MILAGROS HANCO VALER

Dirección: JR.CHAVIK MZ B LT.3

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75866942

Teléfono: 941 956 218 email: milagroshanco27@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: RELACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL CON LA INESTABILIDAD FINANCIERA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ALTIPLANO EN EL AÑO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): AMBIENTE LABORAL, INESTABILIDAD FINANCIERA, DISEÑO CORRELACIONAL, ENFOQUE CUANTITATIVO

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ECONOMÍA SECTORIAL P-16

Firma de Autor



huella digital

10 - 12 - 24

Fecha