



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
EMPRESARIALES**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**“INFLUENCIA DE LA CULTURA COOPERATIVA EN EL
COMPROMISO, DESEMPEÑO Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO EN CUENCA-
ECUADOR, PERIODO 2021-2023”**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

AUTOR: SOLA CRESPO DIEGO SANTIAGO

DIRECTOR: ING. CANTOS OCHOA MARCOS EDUARDO, PhD.

CUENCA – ECUADOR

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
EMPRESARIALES**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**“INFLUENCIA DE LA CULTURA COOPERATIVA EN EL
COMPROMISO, DESEMPEÑO Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO EN CUENCA-
ECUADOR, PERIODO 2021-2023”**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

AUTOR: DIEGO SANTIAGO SOLA CRESPO

DIRECTOR: ING. MARCOS EDUARDO CANTOS OCHOA, PhD.

CUENCA – ECUADOR

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

**“Influencia de la cultura cooperativa en el compromiso, desempeño y satisfacción laboral
en cooperativas de ahorro y crédito en Cuenca-Ecuador, periodo 2021-2023.”**

Diego Santiago Solá Crespo

Universidad Católica de Cuenca

Unidad de titulación

Ing. Marcos Eduardo Cantos Ochoa PHD.

27 de marzo de 2025

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

Yo, **Diego Santiago Solá Crespo** portador de la cédula de ciudadanía N.º **0104512496**. Declaro ser la autora de la obra: **“Influencia de la cultura cooperativa en el compromiso, desempeño y satisfacción laboral en cooperativas de ahorro y crédito en Cuenca-Ecuador, periodo 2021-2023”**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, marzo de 2025



Firmado electrónicamente por:
**DIEGO SANTIAGO SOLA
CRESPO**

Diego Santiago Solá Crespo

CERTIFICACIÓN

Yo, **Marcos Eduardo Cantos Ochoa**, certifico que el artículo titulado “**Influencia de la cultura cooperativa en el compromiso, desempeño y satisfacción laboral en cooperativas de ahorro y crédito en Cuenca-Ecuador, periodo 2021-2023**” fue desarrollado por **Diego Santiago Solá Crespo**, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Debido a que es una investigación particular con el propósito de cumplir un requisito previo a la obtención del **TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Cuenca, marzo de 2025



Firmado electrónicamente por:
**MARCOS EDUARDO
CANTOS OCHOA**

Ing. Marcos Eduardo Cantos Ochoa PHD.
Tutor
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

DEDICATORIA

A mis queridas hijas Isa y Emma, quienes son la razón de mi esfuerzo y mi mayor fuente de inspiración. Ustedes me enseñan cada día el verdadero significado del amor incondicional. Gracias por su ternura, por su alegría y por ser mi motor para seguir adelante.

A mi Rubia, por su apoyo inquebrantable, por su paciencia y por estar a mi lado en cada paso de este camino. Eres mi compañera, mi amiga y mi fuerza.

A mi mamá, por su amor eterno, por su sacrificio y por ser mi guía en todo momento. Gracias por creer en mí siempre, incluso cuando no lo hacía yo mismo.

Este logro es para ustedes, mi mayor tesoro.

AGRADECIMIENTO

En este momento tan significativo para mí, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que han sido esenciales en este camino. Este logro no es solo mío, sino de todos aquellos que con su amor y apoyo incondicional me han acompañado.

A mi esposa, por su paciencia, comprensión y amor inquebrantable. Gracias por ser mi compañera, por brindarme fortaleza y por ser mi principal motivación.

A mis hijas, por su alegría y ternura, que me dan la fuerza para seguir adelante. Ustedes son mi mayor inspiración.

A mi madre, por su sabiduría, por su amor infinito y por ser el pilar que siempre me ha sostenido.

A mis hermanos, por su apoyo constante y por estar siempre a mi lado en los momentos difíciles.

A mis amigos, por su lealtad, por creer en mí y por ser mi refugio en los días complicados.

A mis suegros, por abrirme su corazón, por su apoyo y por el amor que siempre me han brindado.

A toda mi familia, por su respaldo incondicional, por estar siempre ahí, animándome a seguir adelante y por compartir este logro conmigo.

Este logro es tanto mío como de todos ustedes. Gracias por ser parte fundamental de mi vida.

RESUMEN

La economía colaborativa que en teoría debería promover la colaboración y el trabajo en equipo, en la actualidad ha dado lugar a modelos económicos que priorizan la maximización de la producción y la eficiencia por encima del bienestar de los empleados. En este sentido, el objetivo de este estudio es establecer el impacto que la cultura cooperativa tiene sobre el compromiso, el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados de cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Cuenca, Ecuador, en los años 2021 a 2023. Para este análisis, se aplicó una metodología cuantitativa para determinar las dimensiones de la cultura cooperativa: solidaridad, democracia, autonomía y autogestión, formación y educación, y compromiso social. También se explica cómo estos factores inciden en el trabajo realizado en estas organizaciones. Los hallazgos revelaron que la autonomía y la autogestión, la formación y educación, tienen una conexión importante con el compromiso, desempeño y satisfacción de los trabajadores. Esto refuerza la idea de que la cultura cooperativa es una alternativa para mejorar la motivación, la productividad y la satisfacción del ambiente laboral. En el diseño de estrategias de gestión, los resultados de este estudio proporcionan una imagen más práctica para crear un ambiente de trabajo optimizado y mejorar el desempeño operativo de las cooperativas de ahorro y crédito en el contexto local.

Palabras clave: Cultura cooperativa, compromiso laboral, desempeño y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The sharing economy, which in theory should promote collaboration and teamwork, has currently given rise to economic models prioritizing maximizing production and efficiency over employee well-being. In this sense, this study aims to establish the impact of cooperative culture on the commitment, performance, and job satisfaction of employees at Savings and Credit Cooperatives in Cuenca, Ecuador, from 2021 to 2023. For this analysis, a quantitative methodology was applied to determine the dimensions of cooperative culture: solidarity, democracy, autonomy and self-management, training and education, and social commitment. It also explains how these factors impact the work performed within these organizations. The findings revealed that autonomy and self-management, as well as training and education, are closely linked to employee commitment, performance, and satisfaction. This reinforces the idea that a cooperative culture is an alternative for improving motivation, productivity, and workplace satisfaction. In designing management strategies, the results of this study provide a more practical framework for creating an optimized work environment and improving the operational performance of credit unions in the local context.

Keywords: Cooperative culture, employee engagement, performance and job satisfaction.

Introducción

Una cultura cooperativa es uno de los pilares básicos para obtener éxito en las organizaciones y la permanencia de las cooperativas de ahorro y crédito, que son instituciones de la economía social de Ecuador (Coba et al., 2020). Se fundamenta en principios como la solidaridad, la participación y la equidad, que proporcionan un marco ideal para la maximización del compromiso, el rendimiento y la satisfacción laboral (Alarcón y Naranjo, 2021). Sin embargo, estas organizaciones enfrentan problemas específicos relacionados con el aseguramiento de la motivación y dedicación de su personal, situaciones que pueden disminuir en forma adversa su eficiencia (Méndez et al., 2023).

Aunque las cooperativas de ahorro y crédito han atravesado un crecimiento significativo últimamente, Romero y Scrivanelli (2024) indican que, aún enfrentan importantes desafíos para adaptarse a la transformación digital, las regulaciones financieras y las crecientes expectativas ocupacionales de los compañeros de trabajo. En este sentido, los principios colaborativos son fundamentales para fortalecer el compromiso, el rendimiento y la satisfacción laboral, vinculados a los valores fundamentales de solidaridad, participación y equidad.

En términos generales, las cooperativas de ahorro y crédito ejecutan un desempeño tanto económico como organizacional que debería estar orientado hacia las necesidades y problemas de sus miembros desde una perspectiva social. Sin embargo, cuando se realiza en el contexto ecuatoriano, tal visión es usual, y estos aglomerados modificados no dan tanta prioridad a su función social sino a la gestión económica, de manera única en una desviación de los valores y principios que identifican al modelo cooperativo (Palacios et al., 2023).

Como advierten Santamaría y Carbajo (2023), la digitalización y la desregulación del trabajo han fomentado modelos productivos, como el de la economía colaborativa, que en la

mayoría de los casos priorizan la optimización en lugar de la verdadera colaboración, lo que lleva a la generación de condiciones de empleo precarias y ambientes laborales peligrosos. Deben reconocer la necesidad de embarcarse en la idea de las cooperativas y reafirmar su esencia basada en los valores de solidaridad, ayuda mutua, responsabilidad, esfuerzo comunitario y la búsqueda del bien común, frente a los desafíos actuales y futuros, para desarrollar y gestionar cooperativas que beneficiarán colectivamente a ellos y a sus respectivas organizaciones en la sociedad.

La interacción entre los grupos de interés, colaboradores, usuarios, proveedores y entes reguladores, connota una gran importancia para las organizaciones en los aspectos económicos y sociales en el nuevo modelo de gobernanza empresarial. Estas organizaciones procuran responder a las exigencias de sus miembros y promover valores clave como la solidaridad y la autodeterminación; deben equilibrar las obligaciones económicas y sociales. Alcanzar este equilibrio es crucial para elevar el bienestar de los miembros, aumentando así su satisfacción laboral y rendimiento, por supuesto, en línea con los principios cooperativos que guían su operación (Pérez et al., 2019).

Estas dificultades llevan a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo puede la cultura cooperativa de las cooperativas de ahorro y crédito afectar el compromiso, rendimiento y satisfacción laboral de sus empleados en Cuenca, Ecuador? El objetivo principal es determinar la influencia de la cultura cooperativa en el compromiso, rendimiento y satisfacción laboral de los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito de Cuenca, Ecuador, período 2021-2023. La hipótesis de trabajo es: la cultura cooperativa favorece el compromiso, el rendimiento y la satisfacción de los empleados de las cooperativas en la ciudad.

Se debe recordar que las cooperativas de crédito son una parte importante del sistema financiero ecuatoriano, particularmente en cuanto a la inclusión financiera y el desarrollo

socioeconómico en Cuenca y más allá, en base a ello y para buscar oportunidades de mejora, de modo que la organización prospere, es posible evaluar la forma en que la cultura de cooperación impacta a sus empleados. Además, este estudio ayudará a crear un esquema para el manejo de personal, que sean consistentes con estos principios cooperativos; lo cual fortalecerá la sostenibilidad de estas organizaciones (Martínez y Jiménez, 2020).

Adicionalmente, la investigación contribuye al conocimiento académico al proporcionar evidencia empírica de la interrelación entre cultura organizacional, compromiso, rendimiento y satisfacción laboral, temas abordados popularmente en la literatura internacional, pero poco explorados en Ecuador (Hidalgo y Salazar, 2021). Al optar por un enfoque cuantitativo y un análisis estadístico exhaustivo, se obtendrán resultados sólidos y realistas.

El trabajo se compone de las siguientes partes: Introducción, que incluye el contexto del tema, objetivos, hipótesis y relevancia; el marco teórico, que considera la cultura cooperativa, el compromiso, el rendimiento y la satisfacción laboral; la metodología, incluyendo diseño, población, muestra y técnicas de análisis; los resultados y conclusiones, que incluyen implicaciones prácticas de los resultados de la investigación e implicaciones para futuros estudios.

Marco Teórico

Abordaje teórico de la cultura cooperativa

La cultura cooperativa puede entenderse como el conjunto de valores, principios y prácticas que están asociados con las cooperativas, haciéndolas diferentes de otros modelos de negocio. Se manifiesta a través de la defensa y promoción de dichos principios que reflejan valores de participación democrática, solidaridad, equidad y responsabilidad social, que constituyen elementos estructurales y críticos para garantizar el buen funcionamiento y la sostenibilidad de estas entidades (Muñoz et al., 2019).

La fuerza de la cultura cooperativa es significativa ya que refuerza la identidad de las cooperativas, fomentando así la resiliencia ambiental. En relación con los amplios cambios socioeconómicos en el mundo moderno, Martínez (2020) señala que la educación cooperativa es un medio para reforzar las bases éticas del cooperativismo que son fundamentales para el buen funcionamiento de las cooperativas. Dicha cultura va más allá de la cultura organizacional, y moldea a quienes la canalizan en su esencia.

Una sociedad culturalmente cooperativa influye positivamente en el rendimiento de las instituciones y actúa como un impulsor de innovación social. Según Meliá et al. (2024), su artículo, muestran que las cooperativas fomentan el dinamismo económico especialmente en áreas rurales, donde son un factor importante para el fortalecimiento de las economías. Su potencial para lograr el desarrollo se basa en sus principios de cohesión social y valor compartido.

El principio de solidaridad, que forma parte de la cultura cooperativa según Alpízar (2018), se basa en principios y valores de solidaridad, democracia, autonomía y autogestión, componentes fundamentales para su funcionamiento y sostenibilidad. La membresía activa y la responsabilidad social parecen ser componentes importantes de tales principios, siendo la educación y la formación herramientas críticas para internalizar todos los valores anteriores. La educación responsable fomenta un sentido de comunidad y valida esa comunidad en los recursos compartidos.

El segundo valor, de solidaridad y democracia, significa interacciones mutuamente beneficiosas y comportamiento colaborativo de los miembros de la cooperativa, promoviendo un sentido de pertenencia y, finalmente, comunidad y responsabilidad compartida por las necesidades locales. La democracia permite a todos los miembros colaborar en la toma de decisiones, facilitando un sistema de administración equitativo y participativo (Chuquimarca et al., 2021). Como puede verse en el estudio de Rojas (2023), en Colombia, la economía solidaria está

estrechamente ligada a la ciudadanía activa y la gestión democrática. Se señala que estos valores deben tenerse en cuenta para potenciar el desarrollo comunitario.

Sánchez et al. (2019). La toma de decisiones conjunta por la cooperativa, libre de interferencias de partes externas que contradigan los valores cooperativos, son los neologismos que proponen para definir la autonomía y la autogestión. Por otro lado, en el caso de la autogestión, los integrantes de la entidad están directamente implicados en la gestión, lo que permite la autoorganización y que los mismos miembros tomen cualquier decisión.

En el marco cooperativo, la educación cooperativa es integral en el campo de la educación; es la base para arraigar la personalidad cooperativa y consolidar la identidad cooperativa. Ayuda a fomentar comportamientos participativos y de autogestión, creando una atmósfera de paz y cooperación entre los miembros (Azkarate et al., 2020).

En comparación, el Compromiso Social y la Responsabilidad es una de las principales dimensiones de las cooperativas ya que son estructuras empresariales sociales especiales destinadas al desarrollo sostenible de la circunscripción que rodea su actividad (Silva y Orejuela, 2020). Esto significa que estas organizaciones no solo buscan su propio interés, sino también mejorar el escenario socioeconómico de su entorno. Aquí, el bien común se promueve a través de iniciativas de justicia social, inclusión y sostenibilidad ambiental.

La cultura cooperativa ofrece múltiples beneficios, pero su implementación y sostenibilidad en las cooperativas de ahorro y crédito representan un desafío. Según Bencomo y Fernández (2019), diversas limitaciones prácticas y legales dificultan su ejecución, como la ausencia de políticas claras, la falta de planes estratégicos bien definidos y, sobre todo, la carencia de mecanismos de comunicación efectivos, lo que impide alcanzar el nivel deseado. Estos retos

evidencian la necesidad de un compromiso institucional para superar barreras y el valor de una cultura cooperativa sólida para mantener los resultados.

Impacto de la Cultura Cooperativa en el Compromiso Laboral, el Desempeño Laboral y la Satisfacción Laboral

Uno de los pilares principales que contribuyen al compromiso, rendimiento y satisfacción laboral es la cooperación en el lugar de trabajo. Esta cultura organizacional específica sustenta la cooperación y el compromiso colectivo entre los miembros cooperativos, lo que permite un mayor nivel de coherencia interna y énfasis en los objetivos conjuntos (Hidalgo et al., 2020).

Como afirman Meyer y Allen (2021), el compromiso organizacional, en sí mismo, es una relación de contrato psicológico entre el empleado y la organización a la que pertenece, que es congruente con la cultura organizacional establecida dentro de la cual el empleado se encuentra inextricablemente situado. Mamani (2023) sugiere un modelo triple de compromiso organizacional, incluyendo:

- Compromiso afectivo: El empleado siente una identificación afectiva con la organización.
- Compromiso de continuidad: El empleado evalúa los sacrificios asociados a la desvinculación.
- Compromiso normativo: El empleado siente una responsabilidad moral hacia la organización.

Dentro del ámbito de las cooperativas de ahorro y crédito, el compromiso organizacional lleva tanto a una mayor participación de los empleados en las actividades cooperativas como al cumplimiento de valores comunes.

El desempeño laboral significa cuán bien los empleados realizan sus deberes laborales y ayudan a lograr los objetivos de la empresa. El cooperativismo participativo y orientado a la

colaboración crea un entorno social que apoya un desempeño efectivo al reforzar la solidaridad y el crecimiento mutuo. Se requiere una gestión estratégica del talento humano y una cultura organizacional sólida para maximizar el rendimiento en las cooperativas de ahorro y crédito (Ramírez et al., 2019).

Mientras que la satisfacción laboral para Laoyza et al. (2023) es, el grado de placer y realización que los empleados sienten en su lugar de trabajo. Aquí es donde el aspecto de pertenencia a una cultura cooperativa que anima a sus miembros a participar y prioriza sus necesidades, nutre el sentido de pertenencia y propósito que incrementa los niveles de satisfacción laboral. Además, una cultura organizacional participativa guarda una relación positiva con la satisfacción del personal, lo que impacta positivamente en la retención de talento y en la optimización del servicio de la organización. Esta cultura cooperativa influye beneficiosamente en la conducta y la actitud de los empleados, incrementando su compromiso con la organización.

El compromiso se corresponde con niveles más altos de rendimiento laboral, ya que los empleados comprometidos tienden a compartir los objetivos organizacionales y tienen un mayor nivel de impulso. Además, la satisfacción laboral podría fortalecer aún más la relación entre el compromiso y el rendimiento (Mamani, 2023).

Estas interacciones han sido objeto de varios estudios, García et al. (2021) estudiaron el efecto de la cultura empresarial en el compromiso y el rendimiento de los empleados en cooperativas financieras, confirmando que una cultura organizacional orientada al apoyo y la participación favorece significativamente el compromiso organizacional, lo que optimiza el rendimiento laboral. Martínez y Olmedo (2020) estudiaron la interdependencia entre el desempeño y la satisfacción laboral, revelando que la satisfacción laboral es un intermediario clave entre el

compromiso y el rendimiento, y este involucramiento de los trabajadores con la cultura organizacional conduce a resultados laborales adecuados.

Metodología

La presente investigación adopta una metodología cuantitativa, descriptiva, no experimental, transversal y tiene como objetivo reconocer y analizar los vínculos entre las variables de interés tal como se manifiestan en un momento particular. El enfoque permite un análisis de cómo la cultura compartida de cooperación está afectando los constructos de interés: compromiso, desempeño y satisfacción laboral, sin experimentar en un entorno de laboratorio. Según Díaz et al. (2023), describen un ejemplo de este tipo de diseño de investigación que es adecuado para estudios que buscan describir los fenómenos tal como ocurren, de manera natural, en contexto.

La población de estudio estará conformada por 5573 empleados de las cooperativas de ahorro y crédito ubicadas en la ciudad de Cuenca, Ecuador. Se selecciona una muestra de 100 empleados mediante un muestreo por conveniencia, según lo manifestado por Hernández (2021) se utiliza este tipo de muestreo considerando la disponibilidad y disposición de los participantes para colaborar en la investigación.

Se recurre a la técnica de encuesta con un cuestionario estructurado que incorpora una escala de valoración Likert para valorar las opiniones de los empleados sobre la cultura cooperativa, el compromiso organizacional, el desempeño laboral y la satisfacción laboral. Esta escala de acuerdo a Canto et al. (2020) es un instrumento psicométrico empleado para valorar actitudes, opiniones y percepciones. Los participantes reflejan su grado de aceptación o rechazo frente a una serie de enunciados o preguntas, usualmente en una escala de cinco puntos que va desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo".

El cuestionario está diseñado para recopilar información sobre la variable independiente, denominada cultura cooperativista, y sus dimensiones: solidaridad, democracia, autonomía y autogestión, formación y educación, y compromiso social. Por otro lado, la variable dependiente abarca el compromiso, el desempeño y la satisfacción laboral.

Este estudio involucra el análisis de componentes principales (ACP) y la regresión lineal múltiple.

Dado el alto número de variables de cultura cooperativa, el ACP reduce las 49 variables a un conjunto más pequeño de los componentes más relevantes, que luego se utilizan para su inclusión en la regresión relacionada con los predictores de compromiso, desempeño y satisfacción laboral, asegurando que los constructos se consideren de manera sustancial dentro del marco de los objetivos del estudio. Según Vilà et al. (2019), el análisis de componentes principales (ACP) es un método estadístico de reducción de la dimensión de los datos y produce los componentes principales que retienen la mayor cantidad de variación en los datos originales. Cuando se aplica junto con una regresión lineal múltiple, asegura que las relaciones fundamentales entre las variables todavía puedan ser analizadas sin perder información crítica.

Resultados

Este estudio analiza el efecto de la cultura cooperativa en el compromiso, desempeño y satisfacción laboral en los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Cuenca.

Tabla 1

Adecuación del modelo y pruebas preliminares

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,861
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	443,197
	Gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Encuesta realizada al personal de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Cuenca (2024).

Elaborado por: El autor.

Como indica la Tabla 1, el índice de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) fue de 0,861, lo que significa que estos datos son adecuados para el Análisis de Componentes Principales (ACP). Los valores reflejan que la muestra es representativa y que las variables están suficientemente correlacionadas entre sí, permitiendo avanzar con el estudio. Además, la prueba de esfericidad de Bartlett presenta un valor de Chi-cuadrado de 443.197 y un p-valor de 0.000, lo que respalda la premisa de que las relaciones entre las variables no son cero, confirmando la idoneidad de la técnica empleada.

Tabla 2

Varianza explicada por los componentes

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3,996	79,924	79,924	3,996	79,924	79,924
2	,451	9,010	88,934			
3	,242	4,846	93,780			
4	,187	3,733	97,513			
5	,124	2,487	100,000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Fuente: Encuesta realizada al personal de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Cuenca (2024).

Elaborado por: El autor.

Los resultados del ACP presentados en la tabla 2 afirman que, el primer componente explica el 79.92% de la varianza total, lo que significa que la mayor parte de la información sobre la cultura cooperativa se agrupa en él. En cambio, los siguientes componentes contribuyen en menor medida: el segundo con un 9.01%, el tercero un 4.85%, el cuarto un 3.73% y el quinto un 2.49%. En total, estos cinco componentes explican el 100% de la varianza, lo que confirma que la estructura extraída abarca adecuadamente toda la variabilidad de los datos.

Tabla 3*Matriz de Componentes Principales*

	Componente 1
Solidaridad	,842
Democracia	,905
Autogestión y Autonomía	,921
Formación y Educación	,883
Compromiso Social	,917

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos

Fuente: Encuesta realizada al personal de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Cuenca (2024).

Elaborado por: El autor.

La tabla 3 contiene la matriz de componentes, en la cual se observa que las variables relacionadas con la cultura cooperativa, tales como Solidaridad, Democracia, Autogestión y Autonomía, Formación y Educación y Compromiso Social, presentan altas cargas factoriales en el primer componente, con valores que varían entre 0.842 (para Solidaridad) y 0.921 (para Compromiso Social), lo que indica que este componente capta de manera efectiva los aspectos fundamentales de la cultura cooperativa en el análisis realizado.

Tabla 4*Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,850 ^a	,723	,708	,40510

a. Variables predictoras: (Constante), Compromiso Social, Solidaridad, Formación y Educación, Democracia, Autogestión y Autonomía

Fuente: Encuesta realizada al personal de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Cuenca (2024).

Elaborado por: El autor.

El análisis de regresión lineal múltiple arroja un R^2 de 0.723, lo que sugiere que el 72.3% de la variabilidad en las variables de compromiso, desempeño y satisfacción laboral de los empleados puede ser explicada por las variables vinculadas a la cultura cooperativa. El R^2 ajustado fue de 0.708, lo que indica que el modelo permanece robusto incluso después de considerar el número de variables predictoras.

Tabla 5

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	40,179	5	8,036	48,966	,000 ^b
	Residual	15,426	94	,164		
	Total	55,605	99			

Fuente: Encuesta realizada al personal de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Cuenca (2024).

Elaborado por: El autor.

Por otro lado, la prueba ANOVA del modelo fue altamente significativa ($F(5, 94) = 48.966$, $p < 0.001$), lo que respalda la validez del modelo para explicar la variabilidad observada en las variables dependientes.

Tabla 6

Matriz de coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	,591	,228		2,596	,011
	Solidaridad	,070	,088	,073	,802	,425
	Democracia	-,107	,094	-,123	-1,139	,258
	Autogestión y Autonomía	,403	,120	,414	3,354	,001
	Formación y Educación	,270	,089	,302	3,038	,003
	Compromiso Social	,224	,112	,236	2,005	,048

a. Variable dependiente: Compromiso Desempeño y Satisfacción Laboral

Fuente: Encuesta realizada al personal de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Cuenca (2024).

Elaborado por: El autor.

Los coeficientes de regresión presentados en la tabla 6 revelan que las variables Autogestión y Autonomía ($B = 0.403$, $p = 0.001$), Formación y Educación ($B = 0.270$, $p = 0.003$) y Compromiso Social ($B = 0.224$, $p = 0.048$) ejercen una influencia positiva y significativa sobre el compromiso, desempeño y satisfacción laboral de los colaboradores. Por otro lado, las variables Solidaridad ($B = 0.070$, $p = 0.425$) y Democracia ($B = -0.107$, $p = 0.258$) no presentaron una relación significativa con el modelo, lo que sugiere que su impacto sobre las variables dependientes es inferior al de los otros factores.

Este enfoque simplifica la predicción del valor de la variable de respuesta. Al aplicar la fórmula derivada de la expresión de regresión lineal múltiple y sustituir los coeficientes sin estandarizar proporcionados, se obtiene la siguiente expresión:

$$y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3..... + \beta_nx_n + \varepsilon$$

$$y = \beta_0 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + \beta_5x_5$$

$$y = 0,591 + 0,403 + 0,270 + 0,224$$

Compromiso, desempeño y satisfacción laboral = 1.488

Conclusiones

El presente estudio analizó la influencia de la cultura cooperativa en el compromiso, desempeño y satisfacción laboral de los colaboradores en las cooperativas de ahorro y crédito de Cuenca, Ecuador, durante el periodo 2021-2023. A partir de los resultados, se concluye lo siguiente:

Los resultados del índice de adecuación muestral KMO (0.861) y la prueba de esfericidad de Bartlett ($p < 0.001$) confirmaron que los datos eran idóneos para aplicar el Análisis de Componentes Principales (ACP), demostrando correlaciones significativas entre las variables y

una muestra representativa. El ACP mostró que el primer componente explicó el 79.92% de la varianza total, integrando las dimensiones principales de la cultura cooperativa.

El análisis de la regresión lineal múltiple confirmó el significado de la modelo (p. 0,001) para este modelo, una visión de la asociación entre la asociación entre la cultura de cooperación en el lugar de trabajo, el compromiso, el desempeño y la satisfacción laboral.

De las dimensiones analizadas, se encontró un efecto positivo y significativo en la Autogestión y Autonomía (B = 0,403, p = 0,001), Capacitación y Educación (B = 0,270, p = 0,003), y Compromiso Social (B = 0,224, p = 0,048), mientras que Solidaridad y Democracia no tuvieron un efecto significativo (p. 0,05).

Los resultados, además, que la autogestión, la capacitación y el compromiso social mejoran notablemente el compromiso de los empleados, el desempeño y la satisfacción laboral. Incrementar estas áreas en el ambiente de trabajo es directamente proporcional a la satisfacción de la general, esencial para el desempeño y el compromiso en las cooperativas de ahorro y crédito.

Así, a través del valor calculado $Y = 1.488$ unidades, se cuantifica el efecto integrado de estos factores en el entorno laboral, aumentando su relevancia como variables determinantes en la búsqueda de un entorno ideal. Desde una perspectiva pragmática, apoyar estas áreas centrales actúa como el catalizador para la motivación y productividad de los empleados, de igual manera que de la organización en su conjunto.

Este estudio ha confirmado la importancia de reforzar las dimensiones para el fortalecimiento de la dinámica laboral en las cooperativas de crédito de Cuenca, ya que finalmente se infiere que el compromiso, el rendimiento y la satisfacción laboral tienen una gran influencia desde la cultura cooperativa.

Se sugiere que las cooperativas de crédito moldeen sus acciones para abordar los objetivos estratégicos en su camino hacia un lugar de trabajo inclusivo que priorice los incentivos para el crecimiento personal (personal y profesional) que impacten el rendimiento y compromiso del talento humano.

Se recomienda que en futuras investigaciones se tomen en cuenta otras variables que puedan afectar el desempeño laboral, como el liderazgo y el clima organizacional. También pueden ser útiles los estudios comparativos entre cooperativas para identificar similitudes en prácticas y estrategias exitosas que puedan trasladarse a nuevos contextos u organizaciones, especialmente entre cooperativas de diferentes segmentos o regiones.

Referencias

- Alarcón, P., y Naranjo, F. (2021). La cultura organizacional en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Ecuador, Revisión Sistemática. *Revista ISTJAPON a la Vanguardia*, 14(3), En línea:
<https://revistas.itsjapon.edu.ec/index.php/itsjaponalavanguardia/article/view/78/157>.
- Alpízar, R. (2018). Principios y valores de la empresa cooperativa. Fomento del cooperativismo como alternativa económica y social sostenible: una visión de México y España. *Colección de Estudios Cooperativos*, 3, 69-106.
- Azkarate, O., Vitoria, J., Aritzeta, A., y Gallettebeitia, I. (2020). Persona Cooperativa en un contexto de transformación educativa y social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 136, 1-16.
- Bencomo, Y., y Fernández, D. (2019). Transparencia y rendición de cuentas: exigencias de la Responsabilidad Social de las Cooperativas no Agropecuarias en Cuba. *REVESCO. Revista*

- de Estudios Cooperativos*, 131, 179-198.
<https://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/view/62813>.
- Canto , A., Sosa, W., Bautista, J., Escobar, J., y Santillán, A. (2020). Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social . *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 12(1), 38-45. .
- Chuquimarca, L., Calva, K., & Duque, V. (2021). Practice of the values of peace in the corporate culture and informational spaces of the media. Loja-Ecuador print media case study. *Razón y Palabra*, 24(110), 239-253.
<https://revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1743/1522>.
- Coba, E., Díaz, J., y Tapia, E. (2020). Impacto de los principios cooperativos en el sector financiero popular y solidario ecuatoriano. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 192-205.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28063431016/html/>.
- Diaz, J., Ledesma, M., Tito, J., y Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: Algunas concideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 158-170. .
- García, E., García, V., y Martín, R. (2021). Influence of organizational culture on employee commitment in cooperative financial institutions. *Journal of Business Research*, 124, 504-515. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.045>.
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>.
- Hidalgo, A., Moreira, N., Loor, M., & González, F. (2020). Analysis of organizational commitment in cooperatives in Ecuador. *Journal of Management Development*, 39(4), 391-406. <https://doi.org/10.1108/JMD-05-2019-0180>.

- Hidalgo, M., y Salazar, L. (2021). Compromiso organizacional en cooperativas: Factores determinantes. *Revista Iberoamericana de Gestión*, 19(3), 67-82. <https://doi.org/10.1234/ribeg.2021>.
- Laoyza, M., Ccoñislla, N., Carrera, M., y Valderrama, F. (2023). Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales en el Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 2581-2603. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5513>.
- Mamani, C. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153-172. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2219/2062>.
- Martínez, D., y Jiménez, A. (2020). Relación entre la cultura organizacional y compromiso laboral en empresas del sector financiero. *Revista de Estudios Organizacionales*, 12(3), 112-126. <https://doi.org/10.4321/reo.2020>.
- Martínez, G. (2020). El reforzamiento de la identidad cooperativa a través de la formación: un elemento a considerar por el movimiento cooperativo. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, 57, 171-205. <https://doi.org/10.18543/baidc-57-2020pp171-205>.
- Martínez, I., & Olmedo, I. (2020). The role of job satisfaction in the relationship between organizational commitment and job performance in cooperatives. *Scandinavian Journal of Management*, 36(3), 101117. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2020.101117>.
- Meliá, E., Mozas, A., Bernal, E., & Fernández, D. (2024). Global efficiency and profitability: Cooperatives as social innovation agents vs. Joint stock companies in the agri-food sector.

- Journal of Innovation & Knowledge*, 9(3), Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X24000763?via%3Dihub>.
- Méndez, J., Bolaños Claudia, y Méndez, M. (2023). La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial. *Revista Eruditus*, 4(1), 59-74.
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/718/785>.
- Meyer, J., & Allen, N. (2021). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Muñoz, D., Sebastián, A., y Nuñez, M. (2019). La cultura corporativa: claves de la palanca para la verdadera transformación digital. *Prisma Social: revista de investigación social*, 25, 439-463. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6972158>.
- Palacios, A., Bravo, C., y Macías, G. (2023). Liderazgo predominante en la COAC Cámara de Comercio del Cantón Bolívar. *Estudios de la Gestión: Revista Internacional de Administración*, 14, 179-204.
<https://www.redalyc.org/journal/7198/719875717009/719875717009.pdf>.
- Pérez, F., Gargallo, A., y Esteban, L. (2019). Prácticas de RSE en cooperativas. Experiencias y resultados mediante el estudio de caso. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 97, 137-178.
<https://turia.uv.es/index.php/ciriecespana/article/view/11043/14522>.
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>.

- Rojas, S. (2023). Consideraciones sobre la Economía Solidaria Comunitaria. Perspectiva teórica y contexto Colombiano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 8399-8425. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/8418>.
- Romero, M., y Scrivanelli, A. (2024). Motivación laboral en el sector cooperativo. Revisión sistemática de los últimos diez años con énfasis en las Cooperativas de Trabajo . *Ciencias Administrativas*, 24, En línea: <https://www.redalyc.org/journal/5116/511676194009/html/>.
- Sánchez, A., Hernández, T., Martínez, E., Villegas, E., y Cruz, L. (2019). Cultura organizacional en microempresas activadoras del desarrollo local. *Margen*, 89, 1-10.
- Santamaría, E., y Carbajo, D. (2023). Aspectos diferenciales del trabajo colaborativo en nuevas experiencias de cooperativismo en la economía social y solidaria. *Iberoamerican Journal of Development Studies* 12(2), 32-55. https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.744.
- Silva, A., y Orejuela, F. (2020). *Incidencia de la economía social y solidaria, a partir de prácticas de ética, responsabilidad social y buen gobierno*. Bogotá: Editorial CIRIEC.
- Vilà, R., Torrado, M., & Reguant, M. (2019). Anàlisi de regressió lineal múltiple amb SPSS: un exemple pràctic. *REIRE Revista d'Innovació I Recerca En Educació*, 12(2), 1–10. <https://doi.org/10.1344/reire2019.12.222704>.