

La Cultura Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Cantón La Maná

Organizational Culture and its Relationship with Job Performance in Savings and Credit Cooperatives in Mana Canton

Adalid Fiorela Córdova Bustamante, Gloria Evelina Pazmiño Cano

Resumen

Este análisis trata un problema esencial en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná, la conexión entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de sus empleados. Es un entorno caracterizado por la ausencia de cohesión, comunicación eficaz y dedicación del personal, estas falencias impactan de manera considerable en la productividad y competitividad de las entidades. El propósito principal de la investigación fue examinar el efecto de la cultura organizacional en el desempeño laboral, ofreciendo un análisis preciso de la situación presente y determinando la relación entre ambas variables. La metodología empleada contempló un enfoque correlacional utilizando métodos de recopilación de datos como cuestionarios, aplicados a un grupo de 109 trabajadores de diferentes cooperativas. Se examinaron los datos a través de instrumentos estadísticos como el índice de Rho de Spearman, lo que posibilitó detectar una correlación positiva y significativa de 0,875 entre las variables analizadas, con un grado de significancia de 0,000. Esto demuestra que una cultura organizacional robusta incrementa significativamente el desempeño en el trabajo. El análisis factorial detectó cuatro elementos clave que explican el 79,25% de la varianza total, estos descubrimientos resaltan la importancia de aplicar tácticas para robustecer la cultura de la organización, mejorando la comunicación y fomentando un compromiso más elevado entre los empleados. Esta investigación evidencia que una sólida cultura organizacional influye de manera positiva en la motivación y desempeño del personal, no solo las cooperativas obtienen beneficios de los resultados al aumentar su competitividad, sino que también fomentan la creación de un ambiente de trabajo más gratificante y sostenible.

Palabras Clave: Cultura Organizacional; Desempeño Laboral; Cohesión; Motivación; Productividad.

Adalid Fiorela Córdova Bustamante

Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión La Maná | La Maná | Ecuador | adalid.cordova8567@utc.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0002-0433-5724>

Gloria Evelina Pazmiño Cano

Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión La Maná | La Maná | Ecuador | gloria.pazmino@utc.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-7967-8214>

<http://doi.org/10.46652/pacha.v6i17.382>

ISSN 2697-3677

Vol. 6 No. 17 enero-abril 2025, e250382

Quito, Ecuador

Enviado: noviembre 14, 2024

Aceptado: enero 28, 2025

Publicado: febrero 07, 2025

Publicación Continua

Abstract

This analysis addresses an essential problem in the Savings and Credit Cooperatives of La Maná Canton, the connection between the culture of the organization and the work performance of its workers. It is an environment characterized by the absence of cohesion, effective communication and dedication of the staff, these shortcomings impact considerably on the productivity and competitiveness of the entities. The main purpose of the research was to examine the effect of organizational culture on work performance, offering a precise analysis of the current situation and determining the relationship between both variables. The methodology used contemplated a correlational approach using data collection methods such as questionnaires, applied to a group of 109 workers from different cooperatives. The data were examined through statistical instruments such as the Spearman Rho index, which made it possible to detect a positive and significant correlation of 0.875 between the variables analyzed, with a significance level of 0.000. This shows that a robust organizational culture significantly increases work performance. Factor analysis detected four key elements that explain 79.25% of the total variance. These findings highlight the importance of applying tactics to strengthen the organization's culture, improving communication and fostering a higher commitment among workers. This research shows that a solid organizational culture positively influences staff motivation and performance. Not only do cooperatives benefit from the results by increasing their competitiveness, but they also foster the creation of a more rewarding and sustainable work environment.

Keywords: Organizational Culture, Work Performance, Cohesion, Motivation, Productivity.

Introducción

Las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná lidian con retos relacionados con la ausencia de cohesión, una comunicación eficaz y la dedicación de su personal. Estos elementos, sumados a una potencial incertidumbre en los valores y metas de la organización, podrían estar afectando de manera adversa el desempeño laboral de los empleados y por ende la productividad y competitividad de la compañía, es relevante señalar que en los años recientes han sufrido transformaciones importantes en su estructura organizativa y en su equipo de trabajo. Estas modificaciones, unidas a la ausencia de una cultura empresarial claramente establecida y comunicada, han creado incertidumbre y potenciales disputas entre los empleados, lo que podría estar impactando su desempeño en el trabajo (Amalberti & Brami, 2012) presenting a framework integrating five time scales termed 'Tempos' requiring parallel processing by GPs: the disease's tempo (unexpected rapid evolutions, slow reaction to treatment).

En el dinámico entorno empresarial de América Latina, la cultura organizacional ha ganado especial importancia como elemento crucial en el desempeño laboral. Una reciente investigación de la consultora (Kia et al., 2019), mostro que el 74% de los trabajadores en la región consideran que la cultura organizacional de su empresa influye de manera significativa en su motivación y productividad. Este número es especialmente significativo en Ecuador, donde el 82% de los empleados sostienen que una cultura organizacional positiva los incentiva a mejorar. La importancia del problema debido a la necesidad de tener una cultura organizacional robusta y en concordancia con las metas estratégicas de la compañía. Entendiendo el vínculo entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná podrán poner en marcha tácticas y estrategias para robustecer su cultura, fomentar la dedicación de los empleados y, en consecuencia, incrementar su productividad y competitividad en el sector.

Los beneficiarios de esta investigación son los empleados de las cooperativas quienes podrían ver mejoradas sus condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional. Asimismo, la gerencia y los accionistas de la empresa al disponer de una plantilla laboral más dedicada y productiva al implementar estrategias y políticas orientadas a fortalecer la cultura organizacional. Finalmente, la comunidad local también podría obtener beneficios, dado que una compañía con un rendimiento superior generalmente crea más oportunidades laborales y aporta de forma más relevante al crecimiento económico del cantón La Maná (Anitha, 2016) both physically and mentally. The research objective of this research is to find out whether the level of technology competence and workload has an impact on employee performance through technostress as an intervening variable. The respondents of this study were 138 people whom work at Production and Engineering department of a multinational company using automation technology equipment in operation. A technique of data collection was done by using questionnaire and interviews. Data was analysed using the SEM (Structural Equation Modelling).

La relevancia de la cultura empresarial en el desempeño y la productividad de los empleados se ha expresado que un ambiente de trabajo positivo y una fuerte cultura corporativa pueden influir notablemente en el rendimiento de los empleados. Es por ello que el objeto de estudio es analizar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná. Para ello, se diagnostica la situación actual de la cultura organizacional para evaluar el desempeño laboral y establecer la correlación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná (Caicedo Garcia, 2015).

Estado del arte

De acuerdo a la literatura, se ha identificado el estudio de Palomino (2020), que determinó el estudio la relación que hay entre a cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán-Ayacucho (2021). El tipo de estudio es básica; puesto que, la investigación está centrado en la ampliación del conocimiento de las variables de estudio; el nivel es correlaciona, el diseño es no experimental- descriptivo correlacional; la población de estudio fue de 80 trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huaman de los que se tomó a 54 como muestra. Los datos fueron acopiados utilizando el cuestionario como instrumento. De otro lado, los datos fueron procesados con el software SPSS versión 25.00. Los resultados de la investigación aprueban concluir que: Existe relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores. Puesto que, el grado de relación es moderado (0,460) y el valor de $p= 0,000 < 0.05$. De otra parte, a nivel descriptivo, el 79,6% manifiestan que la cultura organizacional en la municipalidad es buena; a su vez, el desempeño laboral se muestra en igual porcentaje (nivel bueno) ($r =0.460$; $p=0,000 < p=0.05$) (Hernandez & Austria, 2018).

Desarrollo Teórico

Cultura organizacional

El concepto de cultura organizacional es esencial en el análisis de las organizaciones y su conducta, se entiende como el grupo de valores, creencias, reglas y conductas que todos los integrantes de una organización comparte. En otras palabras, es la manera en que se llevan a cabo las tareas en una organización, incluyendo desde las actitudes y comportamientos de los trabajadores hasta los procedimientos y normas implementadas. Una cultura sólida y claramente establecida puede promover la unidad, la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que a su vez resulta en un rendimiento superior y un incremento en la productividad (Supatn & Puapradit, 2019).

Uno de los objetivos esenciales es un sentimiento de identidad y pertenencia entre los integrantes de la organización. Cuando los empleados se encuentran alineados con los valores, creencias y modos de pensar de la compañía, fomentan un compromiso y fidelidad más elevados, lo que se refleja en un incremento en la productividad y eficacia. Estos principios y creencias compartidos por los miembros de la organización orientan sus comportamientos y guían la toma de decisiones a todos los niveles muy vinculadas a los valores, las normas y reglas de comportamiento son otro componente crucial de la cultura de la organización (Kiswara Rahmantya et al., 2019).

Figura 1. Cultura Organizacional.



Fuente: elaboración propia.

Satisfacción Laboral

La satisfacción en el trabajo es una condición emocional favorable o gratificante que surge de la percepción personal de las vivencias laborales del individuo. Según Kiswara Rahmantya et al. (2019), esta percepción abarca elementos como el carácter del trabajo, las interacciones personales, las posibilidades de crecimiento, el entorno de trabajo, entre otros. Su perspectiva subraya la

relevancia de la valoración personal del trabajador acerca de cómo se satisfacen sus expectativas y requerimientos es el entorno de trabajo.

Confianza en el Liderazgo

La confianza en el liderazgo se refiere a la creencia y seguridad que los colaboradores tienen en las capacidades, integridad y carácter del líder. De acuerdo con Djoemadi et al. (2019), la seguridad en el liderazgo es un elemento esencial que impacta en la eficacia organizacional, puesto que promueve la colaboración, el compromiso y el rendimiento de los trabajadores. Los escritores subrayan que esta confianza se forja a partir de la sensación de equidad, la comunicación clara y la uniformidad en las acciones del líder. Cuando los trabajadores tienen predisposición a asumir riesgos y a colaborar en equipo para alcanzar metas compartidas.

Participación y Compromiso

La implicación y dedicación en el entorno empresarial están vinculadas con la participación activa y la vinculación emocional de los trabajadores con su labor y las metas de la organización. De acuerdo con El Dahshan et al. (2018), el compromiso organizacional es una condición psicológica que conecta al trabajador con la organización y puede expresarse en tres dimensiones: compromiso emocional anhelo de ser parte, compromiso de continuidad requerimiento de mantenerse y compromiso normativo obligación ética de permanecer.

Desempeño laboral

El desempeño laboral es un principio esencial en el campo de la administración de recursos humanos y la conducta organizacional. Fundamentalmente, el rendimiento laboral hace referencia a las conductas y logros que un trabajador alcanza durante un lapso de tiempo específico en el marco de su labor. Así pues, el rendimiento no solo influye las acciones y comportamientos perceptibles del empleado, sino también los productos, servicios o resultados que este produce al cumplir con sus tareas y obligaciones (Dousin et al., 2019).

El desempeño laboral de un trabajador no ocurre en el vacío, sino que se ve afectado por una serie de elementos, tanto personales como de contexto. Estos componentes son vitales para establecer el grado de eficacia y eficiencia con el que un empleado realiza sus tareas y obligaciones. Las actitudes y las motivaciones del trabajador también tienen un impacto considerable en su rendimiento. Elementos como la satisfacción en el trabajo, el compromiso de la organización y la orientación hacia la consecución de metas pueden motivar al empleado a esforzarse y a involucrarse más en su labor, lo que se manifiesta en resultados más eficaces y eficientes (Purwanto et al., 2022).

Figura 2. Desempeño Laboral



Fuente: elaboración propia.

Productividad

Se refiere a la habilidad de un trabajador para producir resultados de alta calidad y en la cantidad correcta, aportando a la consecución de las metas de la organización. De acuerdo con Khalaf (2023), la eficiencia en el rendimiento laboral surge de la interrelación entre las capacidades personales, la motivación y las condiciones del ambiente de trabajo. Resalta que un rendimiento óptimo se produce cuando los trabajadores se encuentran motivados, disponen de los recursos requeridos y laboran en un entorno que promueve su crecimiento y dedicación. En este contexto, la productividad no solo evalúa los resultados numéricos, sino también la efectividad en la consecución de los objetivos laborales.

Calidad del Trabajo

La calidad de trabajo se refiere al grado en que las tareas realizadas cumplen con estándares predefinidos de excelencia, eficiencia y efectividad. Según Sánchez Cindy et al. (2019), es el resultado de procesos adecuadamente estructurados y de la participación del empleado en la mejora constante, subraya que la calidad no solo se basa en el esfuerzo personal, sino también en un sistema que proporcione herramientas, capacitaciones y un ambiente apropiado para llevar a cabo un trabajo sobresaliente. Esto abarca tanto el producto final del trabajo como el procedimiento empleado para conseguirlo, siempre persiguiendo la satisfacción de los involucrados.

Satisfacción del Cliente

Es el resultado de la percepción del cliente percibe el rendimiento de un producto o servicio en relación a sus aspiraciones. De acuerdo con Ullah et al. (2022), la satisfacción del cliente se

define como el grado de alegría o descontento que experimenta una persona al contrastar el desempeño percibido de un producto o servicio con sus expectativas. Los escritores subrayan que la satisfacción se alcanza cuando el rendimiento satisface o excede las expectativas del cliente, y es esencial para promover la fidelidad, el éxito sostenible de las organizaciones.

Hipótesis

- H. Nula (H_0): La cultura organizacional no tiene una relación significativa con el desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.
- H. Alternativa (H_1): La cultura organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná.

Metodología

Se refiere al grupo de tácticas, métodos y procesos empleados para recolectar, examinar e interpretar datos con el objetivo de responder a las interrogantes de investigación o verificar hipótesis. De acuerdo con Lira (2022), la metodología es la sección del estudio que explica y respalda los procedimientos y herramientas utilizados para asegurar la validez y fiabilidad de los hallazgos. Este método abarca el diseño de la investigación, la población y la muestra, los recursos de recopilación de datos y los métodos de análisis, ofreciendo un marco que facilita la reproducibilidad y la valoración crítica de los descubrimientos. Una metodología correctamente estructurada permite abordar con exactitud el problema de investigación, lo que promueve la generación de hallazgos sólidos y de gran valor.

Nivel de investigación

El nivel de investigación empleado será de correlación, el propósito principal de este método es examinar la correlación entre las variables, la cultura organizacional y el desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná. Así, se podrá determinar si los elementos vinculados a la cultura organizacional de las cooperativas están afectando el desempeño de sus empleados, o si, en cambio, no hay una correlación relevante entre estas variables (Umma, 2021).

El objetivo será reconocer aspectos de la cultura organizacional como la orientación hacia los resultados, el trabajo colaborativo, la innovación, entre otros y como estos se vincula con indicadores esenciales del desempeño laboral, como la productividad, la satisfacción, el compromiso y la calidad del trabajo de los empleados. Al emplear un método correlacional, el estudio facilitará la recolección de pruebas empíricas acerca del carácter de la conexión entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el marco de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná (Enriquez & Calderón, 2017).

Los hallazgos obtenidos durante la ejecución de este estudio proporcionaran datos útiles para que las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná, puedan elaborar e instaurar estrategias dirigidas a robustecer su cultura empresarial y adicionalmente, potenciar el rendimiento y la productividad de su talento humano (Álvarez Indacochea et al., 2018) constituyen a nivel mundial, un campo de trabajo consolidado en las Instituciones de Educación Superior (IES).

Tipo de investigación

Se empleó una investigación bibliográfica de campo y correlacional, que posibilitaran tratar de forma holística el propósito de este estudio alcanzando un entendimiento más detallado de la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el marco de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná (Higazee, 2018).

Investigación bibliográfica

La investigación documental o bibliográfica implica el examen sistemático de datos provenientes de fuentes documentales, tales como libros, revistas, publicaciones científicas, tesis, entre otros. Este tipo de estudio facilita la base teórica del estudio y la elaboración del marco de referencia (Chandrasekara, 2019).

En este estudio, se empleará la revisión bibliográfica y documental para recolectar y examinar datos significativos acerca de la cultura de la organización, el desempeño laboral y la correlación entre estos factores. Se consultarán a varias fuentes académicas y científicas para entender los conceptos, modelos y teorías vinculados al tema de investigación (Canales et al., 2021).

Investigación de campo

El estudio de campo conlleva la recopilación de información directamente de la realidad en la que suceden los sucesos, sin alterar o regular ninguna variable. Esta modalidad de estudio facilita la adquisición de datos primarios mediante métodos como cuestionarios, entrevistas, observación. Durante la realización de este estudio, se realizará una investigación de campo a través de la distribución de encuestas a los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná. Esto facilitará la obtención de datos directos acerca de la percepción de los empleados respecto a la cultura de la empresa y su propio rendimiento en el trabajo (Biricik, 2020).

Investigación correlacional

El propósito de la investigación correlacional es examinar la relación entre dos o más variables. Este tipo de estudio posibilita establecer si hay una relación entre las variables analizadas, además de la dirección y la magnitud de dicha relación. Como se indicó previamente, el grado de estudio será de naturaleza correlacional. A través de este método, se intentará determinar la co-

relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná. Se examinará la relación entre las diversas dimensiones de la cultura empresarial y los indicadores clave del rendimiento de los empleados (Reyes et al., 2018).

Técnicas de Investigación

Encuesta

Para entender la visión de los empleados respecto a la cultura empresarial y su vínculo con el desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná, se llevaron a cabo encuestas a través de cuestionarios organizados con preguntas orientadas a recolectar datos pertinentes para el análisis (Nghy & Thuy, 2022).

Población y Muestra

Las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná situado en la provincia de Cotopaxi, Ecuador, serán el grupo de estudio para este estudio. Concretamente, tomaremos en cuenta las siguientes cooperativas:

Tabla 1. Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná

Cooperativas de Ahorros y Crédito	N ° colaboradores
Cooperativa de Ahorro y Crédito Iliniza Ltda.	5
Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de octubre Ltda.	12
Cooperativa de Ahorro y Crédito Futuro Lamanense.	30
Cooperativa de Ahorro y Crédito Innovación Andina Ltda.	5
Cooperativa de Ahorro y Crédito Sierra Centro Ltda.	7
Cooperativa de Ahorro y Crédito Occidental Ltda.	12
Cooperativa de Ahorro y Crédito Vencedores Ltda.	5
Cooperativa de Ahorro y Crédito Coor-cotopaxi Ltda.	7
Cooperativa de Ahorro y Crédito Chibuleo Ltda.	8
Cooperativa de Ahorro y crédito Sumak Kawsay Ltda.	10
Cooperativa de Ahorro y Crédito La Maná	8
Total	109

Fuente: elaboración propia.

Tipo de recolección de datos

Alfa de Cronbach

Es un coeficiente que evalúa la coherencia interna de una herramienta de medición, valoración estrechamente los elementos de un cuestionario se vincula entre ellos. De acuerdo con Shahzad (2014), el alfa de Cronbach es un índice de confiabilidad que establece el nivel en el que un grupo de ítems evalúa un mismo constructo subyacente. Generalmente se considera aceptable un valor de alfa superior a 0.7 aunque esto puede fluctuar dependiendo del contexto de estudio. Este coeficiente se emplea extensamente en investigaciones sociales y psicológicas para asegurar la validez de los instrumentos empleados.

Tabla 2. Alfa de Cronbach

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Jerarquía control	,938	4
Colaborador	,911	3
Adhocracia crear	,917	3
Compromiso del empleado	,944	4
Empoderamiento del empleado	,828	4
Rotación Ausentismo	,728	4
Ambiente de Trabajo	,886	3
Salario	,916	2
Total	,973	27

Fuente: elaboración propia.

Nota. Resultados obtenidos de Microsoft Excel.

El método empleado para evaluar las dimensiones muestra una elevada consistencia interna, demostrada por un Alfa de Cronbach total de 0.973, lo que señala una confiabilidad superior de acuerdo a los criterios de (Canales et al., 2021). Las dimensiones individuales también muestran valores apropiados, todos excediendo el 0.7, lo que asegura su confiabilidad. “Compromiso del empleado” 0.944 y “Jerarquía control” 0.938 se destacan como las más consistentes, en cambio “Rotación Ausentismo” presenta el valor más bajo 0.728 aunque continúa siendo aceptable. En conjunto estos hallazgos corroboran la solidez y fiabilidad del instrumento para medir las variables vinculadas a las dimensiones analizadas.

Resultados

De acuerdo con Biricik (2020), los resultados representan la exposición organizada, clara y exacta de los datos recolectados ya sea en tablas, gráficos, figuras o descripciones, sin interpretaciones ni valores subjetivos. Permite responder las interrogantes de investigación y la comprobación

de las hipótesis sugeridas, sin abarcar interpretaciones personales. Es una sección crucial, dado que representa el fundamento para el análisis y el debate subsiguiente del estudio. Los hallazgos deben ser exactos y pertinentes, garantizando que represente de manera precisa la información recolectada. Esto asegura la calidad y fiabilidad del artículo de investigación.

Tabla 3. Perfil socio demográfico.

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	56	50,8
	Masculino	53	49,2
Edad	Menor a 28 años	43	39,7
	De 29 - 33 años	38	34,9
	De 34 - 39 años	21	19,0
	Mayor a 40 años	7	6,3
Remuneración	Menor a \$700	53	49,2
	De \$701 - \$1000	49	44,4
	De \$1001 - \$1300	2	1,6
	Mayor a \$1300	5	4,8
Área que laboral	Operativo	70	63,5
	Administrativo	39	36,5
Total		109	100,0

Fuente: elaboración propia.

Nota. Resultados obtenido por Microsoft Excel.

El perfil socio demográfico de 109 participantes, respecto al género el 50,8% corresponde a mujeres y el 49,2% a hombres, lo que evidencia una distribución casi balanceada. En cuanto a la edad, la mayoría tiene menos de 28 años con (39,7%), a continuación, se encuentra el grupo de 29 a 33 años con (34,9%) predominando un grupo de edad joven. En términos de remuneración, el 49,2% recibe menos de \$700, mientras que el 44,4% oscila entre \$701 y \$1000, lo que señala ingresos predominantes bajos. En el campo de trabajo, el 63,5% se desempeña en el sector operativo y el 36,5% en el sector administrativo. Esta información es fundamental para comprender el entorno laboral y financiero de los participantes (Leithy, 2017).

Tabla 4. Kaiser Meyer Olkin KMO y Prueba de Bartlett

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,901
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1957,361
	gl	351
	Sig.	,000

Fuente: elaboración propia.

Nota. Resultados obtenidos de Microsoft Excel.

El estudio de los resultados mostrados en la tabla señala que el índice KMO es de ,901 lo que evidencia una excelente adecuación de la muestra para llevar a cabo un análisis factorial. Este valor muestra que la correlación entre las variables es lo bastante sólida para respaldar la implementación del análisis factorial, lo que sugiere que hay una estructura oculta que puede explicar la conexión entre los datos obtenidos. Se ajusta a las exigencias estadísticas esenciales para asegurar la validez del modelo factorial, este grado de correlación avala la confiabilidad y eficacia del análisis factorial en el estudio (Nghy & Thuy, 2022).

En cambio, la prueba de esfericidad de Bartlett mostró un valor aproximado de 1957,361 en chi cuadrado, con un grado de libertad de 351 y una significancia de 0,000. Estos hallazgos corroboraron que la matriz presencia vínculos relevantes entre las distintas variables. En suma, ambos indicadores aseguran la factibilidad de realizar un análisis factorial en los datos analizados. Garantiza que la disminución de dimensionalidad no solo es factible, sino también fiable, optimizando la información detallada por los elementos fundamentales, tanto los indicadores como la estructura examinada aseguran la factibilidad y relevancia de realizar este tipo de análisis en la información analizada (Mendieta-Ortega et al., 2020).

Tabla 5. Varianza Total Explicada

Componente	Varianza total explicada		
	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1. Jerarquía	10,386	38,468	38,468
2. Colaborador	5,328	19,732	58,200
3. Adhocracia	3,923	14,530	72,730
4. Compromiso del empleado	1,761	6,522	79,252

Fuente: elaboración propia.

Nota. Resultados obtenido de Microsoft Excel.

El estudio de la tabla mostró que el modelo factorial identifica cuatro elementos clave que explican un 79,2% de la varianza total, lo que representa un valor aceptable para este tipo de estudio. En primer elemento, conocido como Jerarquía describe el porcentaje individual más alto de la varianza con un 38,468%, lo que señala su relevancia en la estructura de los datos. El com-

ponente Colaborador, que contribuye con un 19,7% llegando a un acumulado del 58,2% subraya la relevancia de este elemento en la variabilidad global (Saad, 2013).

Los dos elementos restantes, Adhocracia y Compromiso del empleado, explicaron una varianza del 14,5% y 6,5% respectivamente elevando el porcentaje acumulativo hasta el 79,2%. Este hallazgo indicó que los cuatro factores elegido recogen la mayor parte de la información significativa de las variables estudiadas, garantizando una representación apropiada de los datos originales en relación a estos elementos fundamentales (Akinwale & George, 2020).

Tabla 6. Matriz de Componentes Rotados

	Matriz de componentes rotados			
	Componente			
	1. Jerarquía	2. Colaborador	3. Adhocracia	4. Compromiso del empleado
COJ1	,849	,267	,131	,067
COJ2	,779	,206	,344	,149
COJ3	,780	,206	,335	,028
COJ4	,761	,255	,393	,094
COC1	,835	,244	,079	,224
COC2	,789	,379	,007	,071
COC3	,774	,438	,009	,196
COA1	,725	,428	,246	,183
COA2	,840	,203	,302	,026
COA3	,769	,335	,155	,224
CE1	,683	,234	,440	-,033
CE2	,793	,328	,319	-,030
CE3	,786	,224	,344	,717
CE4	,689	,322	,783	,004
EE1	,644	,564	,753	,185
EE2	,228	,087	,562	,594
EE3	,492	,468	,317	,813
EE4	,548	,475	,360	,859
RA1	,356	,795	,253	,003
RA2	,494	,703	,158	,295
RA3	,074	,092	,016	,900
RA4	,426	,933	,553	,164
AT1	,262	,618	,500	,072
AT2	,328	,753	,374	,072
AT3	,276	,820	,239	,035
SL1	,244	,383	,779	,075
SL2	,247	,320	,821	,083

Fuente: elaboración propia.
Nota. Resultados obtenido de Excel.

El estudio de la matriz de componente rotativos reveló que las variables se concentran en cuatro factores claramente distintos. El primer componente Jerarquía mostró coeficientes de saturación elevados en las variables COJ1, COJ2, COJ3, COJ4 y COJ5, alcanzó valores que superan el 0,7 lo que señala una estrecha correlación entre estas variables y el factor. Este hallazgo corroboró que estas variables tienen una estructura profunda común, vinculada con la noción de jerarquía (Marín Quero, 2020).

En el segundo componente Colaborador sobresalen las variables EE1, EE2, EE3, EE4 todas ellas con saturaciones que superan el 0,7 lo que evidenció su relación directa con dicho factor. Los elementos Adhocracia y Compromiso del empleado también exhiben vínculos importantes con variables concretas como SL1, SL2 que muestran valores elevados en sus columnas correspondientes. Esta agrupación de las variables en factores corroboró la idoneidad del modelo factorial para describir las conexiones entre los indicadores estudiados y corrobora la interpretación teórica de cada elemento (Prasetyaningtyas et al., 2022).

Tabla 7. Comprobación de hipótesis

Hipótesis	Rho de Spearman	Valor p	Grado de correlación	Decisión
(H ₀): La cultura organizacional no tiene una relación significativa con el desempeño laboral en las cooperativas de ahorro y crédito del cantón La Maná.	0,463	0,295	Baja	No Soportada
(H ₁): La cultura organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral en las cooperativas de ahorro y crédito del cantón La Maná.	0,875	0	Alta	Soportada

Fuente: elaboración propia.

Nota. Resultados obtenidos de Microsoft Excel.

El estudio de la tabla revela que la hipótesis nula H₀, lo cual sostuvo que no hay una correlación relevante entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná, no se sustenta. Esto reflejó en el valor de Rho de Spearman de 0,463 que indica un nivel de correlación reducido, y un valor p de 0,295 que no llega al nivel de significancia estadística necesario para corroborar la hipótesis nula (Yildiz, 2014).

En cambio, se respaldó la hipótesis alternativa H₁ que propone que si hay una correlación relevante entre la cultura de la organización y el desempeño en el trabajo. Este hallazgo se manifiesta en un Rho de Spearman de 0,875 lo que señaló una correlación elevada, con un valor p de ,000 que es de relevancia estadística. Por tanto, los datos corroboran que una sólida cultura organizacional ejerce un efecto positivo y relevante en el desempeño laboral en las cooperativas analizadas (Acar & Acar, 2014).

Discusión

El estudio de los resultados reveló que la cultura de la organización tiene un impacto considerable en el desempeño laboral de los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná. De acuerdo con la información, el 82% de los empleados en Ecuador consideran que una cultura corporativa positiva promueve la motivación y la productividad. Esto concuerda con investigaciones anteriores, como la realizada por Chong et al. (2020), que enfatiza la relevancia de una cultura organizacional robusta para potenciar el desempeño en ambientes de trabajo parecidos.

La relación fuerte y significativa entre estas dos variables es corroborada por el índice Rho de Spearman de 0,875 con un nivel de significancia de 0,000. Esto subrayó la importancia de potenciar elementos como la comunicación, la dedicación y la unidad en estas organizaciones, ya que la ausencia de estos factores puede provocar incertidumbre y disputas, impactando de manera adversa en la competitividad y la productividad de las cooperativas (Guerrero, 2020).

Adicionalmente, los hallazgos de la matriz factorial señalaron que los elementos más significativos que explican el desempeño en el trabajo son la jerarquía 38,46% y la colaboración 19,73% que en conjunto constituyen más del 58% de la variabilidad total. Estos descubrimientos subrayan que definir líneas de comunicación definidas y promover el trabajo en equipo son tácticas fundamentales para mejorar el rendimiento de los empleados (García, 2017).

Desde una perspectiva teórica, escritores como Arellano (2008), sostienen que una estructurada cultura organizacional ayuda a aumentar la satisfacción y el compromiso en el trabajo, elementos que también fueron resaltados en esta investigación. La correlación positiva hallada apoya estas declaraciones, enfatizando que los empleados que sienten un entorno laboral consistente y estimulante tienen más posibilidades de lograr un desempeño superior.

Conclusiones

El estudio efectuado corrobora que hay una correlación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná. Los hallazgos indican que una cultura empresarial robusta, con principios nítidos y métodos eficaces, influyó de manera positiva en la productividad y dedicación de los empleados. Estos descubrimientos resaltaron la relevancia de aplicar tácticas dirigidas a robustecer la cultura de la organización, lo que no solo favorece a los empleados al optimizar su ambiente de trabajo, sino que también potencia la competitividad y sostenibilidad de las cooperativas en el mercado.

Se identificó que las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón la Maná lidian con desafíos vinculados a la ausencia de cohesión, una comunicación eficaz y el compromiso del personal, lo cual repercute de manera adversa en su desempeño y competitividad. Estos inconvenientes se

intensifican por la falta de una cultura organizacional claramente establecida, creando dudas y conflictos internos. Los descubrimientos enfatizan la importancia de robustecer los valores, las reglas y la guía estratégica en las cooperativas con el fin de optimizar el entorno de trabajo y, en consecuencia, el desempeño de los empleados.

Los hallazgos muestran una correlación relevante y positiva, con un Rho de Spearman de 0,875 y un nivel de significancia estadística de 0,000. Este descubrimiento señala que una cultura empresarial robusta y bien organizada ejerce un efecto directo y significativo en la motivación, desempeño y dedicación de los empleados. Así, resulta crucial aplicar tácticas para fortalecer la cultura de la organización, lo que facilitará la mejora del desempeño laboral y favorecerá el crecimiento sostenible de estas cooperativas en el sector financiero del cantón La Maná.

Referencias

- Acar, A. Z., & Acar, P. (2014). Organizational Culture Types and Their Effects on Organizational Performance in Turkish Hospitals. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 3(3), 1–15. <https://doi.org/10.5195/emaj.2014.47>
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 1–22. <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>
- Álvarez Indacochea, B., Porraspita, D. A., & Ganchozo, B. I. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 147–158.
- Amalberti, R., & Brami, J. (2012). “Tempos” management in primary care: A key factor for classifying adverse events, and improving quality and safety. *BMJ Quality and Safety*, 21(9), 1–8. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2011-048710>
- Anitha, N. (2016). Indian Journal of Commerce & Management Studies. *Work Life Balance of Bank Employees: A Comparison*, 1(3), 80–82.
- Arellano, E. (2008). La Estrategia De Comunicación Orientada Al Desarrollo De La Cultura Organizacional. *Razón y Palabra*, 13(2), 1–15.
- Biricik, Y. (2020). The Relationship between Psychological Capital, Job Performance and Job Satisfaction in Higher Education Institutions Offering Sports Education. *World Journal of Education*, 10(3), 57–64. <https://doi.org/10.5430/wje.v10n3p57>
- Caicedo Garcia, E. (2015). La resolución de conflictos laborales: Un verdadero desafío para el área de talento humano en las empresas. *Universidad Militar Nueva Granada*, 2(5), 1–23.
- Canales, A., López, J., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1), 124–142.
- Chandrasekara, S. (2019). Relationship Among Big Five Personality Traits, Job Performance & Job Satisfaction: a Case of School Teachers in Sri Lanka. *International Journal of Information, Business and Management*, 11(2), 1–15. <https://doi.org/10.20472/iac.2018.044.009>

- Chong, S., Falahat, M., & Lee, Y. (2020). Emotional intelligence and job performance of academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 19(1), 1–12. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n1p69>
- Djoemadi, F., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. (2019). Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 101–111. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.2.08>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306–319. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- El Dahshan, M., Ismail Keshk, L., & Dorgham, L. S. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El -Kom Hospitals. *International Journal of Nursing*, 5(2), 1–17. <https://doi.org/10.15640/ijn.v5n2a10>
- Enriquez, M., & Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Podium*, 1, 131–143.
- García, V. (2017). Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura. *Revista Perspectivas*, 39(2), 1–29.
- Guerrero, D. (2020). La cultura organizacional como elemento competitivo de las empresas turísticas en Colombia. *Espacios*, 41(24), 1–14.
- Hernandez, R., & Austria, M. (2018). La Influencia del clima organizacional sobre el ausentismo laboral de enfermería en un hospital de segundo nivel. *Pensamiento Crítico*, 8(16), 1–15.
- Higazee, M. (2018). Types and Levels of Conflicts Experienced by Nurses in the Hospital Settings. *Health Science Journal*, 12(6), 1–7.
- Khalaf, I. (2023). Some organizational concepts and their relationship to the job performance of physical education teachers in Salah alDin Governorate. *Texas Journal of Medical Science*, 16(5), 1–13.
- Kia, A., Asaloei, S., & Werang, B. (2019). Job satisfaction and performance of elementary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 8(4), 575–580. <https://doi.org/10.11591/ijere.v8i4.20264>
- Kiswara Rahmantya, Y. E., Salim, U., Djumahir, & Djazuli, A. (2019). Hospital's competitive advantage through service quality, information systems and Islamic work ethics. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 1–13. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(2\).2019.14](https://doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.14)
- Leithy, W. El. (2017). Organizational Culture and Organizational Performance. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 06(04), 1–6.
- Lira, C. (2022). Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. *Más Vita. Revista de Ciencias de Salud Volumen*, 4(4), 206–216.
- Marín Quero, E. R. (2020). Habilidades gerenciales: Herramientas para fortalecer la cultura organizacional en el ámbito educativo. *Revista Científica*, 5(18), 1–13.

- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Nghi, N., & Thuy, T. (2022). The relationship between ethical leadership, job engagement, and job performance: evidence from the public sector in vietnam. *PalArch's Journal of*, 19(2), 1161–1176.
- Palomino, V. (2020). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86518>
- Prasetyaningtyas, S., Darmawan, A., Puhirta, B., & Kusmanto, D. (2022). Impact of Workload and Responsibility Load on Work Stress and Job Performance on Construction Projects During the Pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(1), 136–145. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.01.14>
- Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries: How The Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour? *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(1), 1–12.
- Reyes, J., Huilcapi, M., Montiel, P., Mora, J., & Naranjo, D. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 2(7), 15–22. h
- Saad, M. (2013). Impact Organizational Culture on Employee Performance its members (Firew, 2020). *IRMBR*, 2(1), 168–175.
- Sánchez Cindy, P., Gómez Martha, M., & Tovar Lidice, O. (2019). Factores Determinantes De La Administración Y Su Relación Con La Satisfacción Laboral En La Salud Pública Ecuatoriana. *Ciencia y Tecnología*, 2(5), 1–8.
- Shahzad, F. (2014). Impact of Organizational Culture on Organizational Performance : An Overview. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 14(3), 1–11.
- Supatn, N., & Puapradit, T. (2019). Roles of expectancy on employee engagement and Job performance. *Journal of Administrative and Business Studies*, 5(2), 88–98. <https://doi.org/10.20474/jabs-5.2.3>
- Ullah, M., Alam, W., Khan, Y., Joseph, V., & Noreen, S. (2022). Role of Leadership in Enhancing Employees Performance: A Case Of Board of Intermediate and Secondary Education, Peshawar. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 28(1), 183–192. <https://doi.org/10.47750/cibg.2022.28.01.012>
- Umma, S. (2021). Synthesizing the Determinants of Job Performance of Academic and Administrative heads of the Sri Lankan Universities: A Literature Review. *Journal of Information Systems & Information Technology (JISIT)*, 6(1), 2478–0677.
- Yildiz, E. (2014). A Study on the Relationship between Organizational Culture and Organizational Performance and a Model Suggestion. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 3(4), 1–16. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v3i4.117>

Autores

Adalid Fiorela Córdova Bustamante. Estudios primarios realizados en la Escuela “Dr. Camilo Ponce Enríquez”, estudios secundarios en la Unidad Educativa Chipe Hamburgo. Actualmente estudiante de la carrera de Administración de Empresas en la Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión La Maná, Ecuador. Cursos académicos: Certificación por la Dirección de Educación Continua de la Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión La Maná, en calidad de Asistente “VI Jornadas Administrativas Desarrollo Empresarial, Innovación”. Certificado por la Coordinación de Educación Continua de la Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión La Maná, en calidad de Asistente “VIII Congreso Internacional Investigación Científica UTC La Maná”. Actualmente en proceso de la obtención del Título de Licenciada

Gloria Evelina Pazmiño Cano. Estudios primarios realizados en la Escuela “Mixta La Maná”, estudios secundarios en el Instituto Técnico Superior La Maná. Tercer Nivel: Ingeniera en Contabilidad y Auditoría en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Cuarto Nivel: Magister en Administración de Empresa en la Universidad Técnica de Quevedo. Cursos académicos: Habilidades blandas en el mejoramiento de los procesos académicos, de investigación y vinculación de la extensión la maná COORE. Taller metodología y estadística para redacción de artículos científicos.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.