


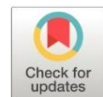


Liderazgo cooperativista: un acercamiento a los estereotipos de dirección en las cooperativas financieras de Tungurahua

Cooperative leadership: an approach to the management stereotypes in the financial cooperatives of Tungurahua

- ¹ Juan Pablo Muñoz Zamora
Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas
jmunoz0533@uta.edu.ec  <https://orcid.org/0000-0001-6249-2125>
- ² Christian Walter Tigse Olovacha
Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas
ctigse0902@uta.edu.ec  <https://orcid.org/0000-0001-7860-1699>
- ³ Kléver Moreno Gavilanes
Doctor en ciencias de la empresa, Docente de Universidad Técnica de Ambato
kleveramoreno@uta.edu.ec  <https://orcid.org/0000-0001-9870-8821>



Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 10/11/2022

Revisado: 12/12/2022

Aceptado: 27/01/2023

Publicado: 06/03/2023

DOI: <https://doi.org/10.33262/ap.v5i1.329>

Cítese:

Muñoz Zamora, J. P., Tigse Olovacha, C. W., & Moreno Gavilanes, K. (2023). Liderazgo cooperativista: un acercamiento a los estereotipos de dirección en las cooperativas financieras de Tungurahua. AlfaPublicaciones, 5(1), 63–79. <https://doi.org/10.33262/ap.v5i1.329>



ALFA PUBLICACIONES, es una revista multidisciplinar, **trimestral**, que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://alfapublicaciones.com>

La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons Attribution Non Commercial No Derivatives 4.0 International. Copia de la licencia: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Palabras claves:

Liderazgo,
cooperativas,
transaccional,
transformacional,
desempeño laboral

Keywords:

Leadership,
cooperatives,
transactional,
transformational,
job performance.

Resumen

Introducción: Existe deficientes liderazgos cooperativistas en las cooperativas financieras de Tungurahua debido a la escasa comunicación de los directivos, ineficiencia en el desempeño laboral, carencia y desmotivación de los colaboradores, falta de conocimientos del liderazgo y pérdida de rentabilidad. **Objetivos:** Por tal razón, como objetivo se pretende identificar los logros alcanzados durante el liderazgo del gerente, mediante una metodología de campo y el reconocimiento en virtud de los organismos de las cooperativas financieras. **Metodología:** Se aplicó una investigación de campo, mediante una encuesta de 92 cooperativas del segmento 3 y el análisis estadístico factorial exploratorio. **Resultado:** Como resultado, demostró una correlación altamente positiva respecto a los factores de liderazgo transaccional y liderazgo transformacional en dirección a las cooperativas financieras del segmento 3. **Conclusiones:** Sin embargo, hay que considerar que el desempeño dentro de las organizaciones debe ser continuo debido a que permite el crecimiento y mirar hacia oportunidades y crecimiento futuro para evitar posibles errores.

Abstract

Introduction: There is deficient cooperative leadership in the financial cooperatives of Tungurahua due to poor communication from managers, inefficiency in work performance, lack and demotivation of employees, lack of leadership knowledge and loss of profitability. **Objectives:** For this reason, the objective is to identify the achievements made during the manager's leadership, through a field methodology and recognition by virtue of financial cooperative organizations. **Methodology:** A field investigation was applied, through a survey of ninety-two segment three cooperatives and exploratory factorial statistical analysis. **Result:** As a result, it demonstrated a highly positive correlation regarding the factors of transactional leadership and transformational leadership in the direction of segment three financial cooperatives. **Conclusions:** However, it must be considered that the performance within the organizations must be continuous because it allows growth and looks towards opportunities and future growth to avoid errors.

Introducción

El liderazgo consiste en que las personas o liderazgo orientado a las relaciones, tiene como finalidad en organizar, apoyar y desarrollar equipos, y estilos participativos para fortalecer a los equipos y fomentar la colaboración creativa dentro de la organización (Zhao et al., 2019). Esto implica el colaborativismo, o movimiento cooperativo, es una doctrina que defiende la cooperación como medio para lograr mayores beneficios y satisfacer las necesidades existentes (Aguilar-Quezada et al., 2018).

En el Ecuador las cooperativas de ahorro y crédito han formado parte de un sistema financiero, el cual se caracterizan por realizan sus funciones como la banca, pero con limitaciones en la prestación de servicios y referente a productos bancarios, como los montos, inversiones y tipos de créditos (Galarza et al., 2019). Sin embargo, existe deficientes liderazgos cooperativistas en las cooperativas financieros de Tungurahua como la escasa comunicación de los directivos, la ineficiencia en el desempeño laboral, carencia y desmotivación por parte de los empleados, falta de conocimientos de liderazgo y pérdida de rentabilidad (Garfield et al., 2019).

El liderazgo consiste en que el líder influye a todos sus seguidores donde la finalidad es conseguir determinados objetivos conforme a los alores, principios, creencias, motivaciones y necesidades, el cual el grupo conduce a la superación de aprovechamiento de oportunidades y superación de crisis que enfrenten las organizaciones (Wang et al., 2021).

La evolución de las cooperativas ecuatorianas en el año 2022 ha aumentado en sus activos en un 24.6%, alrededor de \$20,037 millones de dólares, así como cartera bruta de 24,6% alrededor de \$14,117 millones de dólares, depósitos un 26,6% alrededor de \$16,273 millones de dólares, el patrimonio un 15,2% alrededor de \$2,481 millones de dólares. Sin embargo, hubo disminución en la liquidez un 26,9%, la solvencia un 16,7%, en la intermediación financiera un 88% y participación de créditos al consumo del 51,5% (Hidalgo et al., 2020).

Por tal razón Galarza et al. (2019), realizaron un estudio en determinar el estilo de liderazgo por los jefes inmediatos en cinco cooperativas de ahorro y crédito en el Ecuador, el cual poseen un activo superior de 80 millones de dólares, con un cuestionario de los estilos de liderazgo de Sánchez Manchola y aportes literarios de Ulrich, Zenger y Smallwood. La muestra fue de 1004 empleados con un modelo de ecuación lineal para los segmentos. Dio como resultado que los estilos de liderazgo son percibidos por los empleados de las cooperativas de manera sinérgica donde los jefes se caracterizan por ser altamente participativos y su orientación en la gestión hacía el grupo o equipo de trabajo.

Según Aguilar-Quezada et al. (2018), aplicaron un estudio conforme a la atención de la cooperativa de ahorro y crédito en la ciudad de Loja “COAC CREDIAMIGO” donde las operaciones iniciaron en el año del 2008 y desde entonces ha conseguido tener un crecimiento sostenible de acuerdo al número de socios y créditos que otorgan, así como también dentro del segmento clasificatorio controlado por Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS, 2022), por otro lado, capacitaciones del talento humano, sucursales, apertura de agencias y reconocimiento de las entidades internacionales en la gestión frente a los recursos de la organización.

El estudio tuvo como objetivo de la investigación en identificar los logros alcanzados durante el liderazgo del gerente, mediante una metodología de campo y demostró como resultado el reconocimiento en virtud de los organismos internacionales a un producto financiero innovador. Demostró que, el liderazgo en los gerentes se ha convertido en un factor de fortalecimiento de la entidad que permite sobrellevar en las actividades financieras del cumplimiento de las metas programadas (Cook, 2018).

Los líderes se enfocan en estimular la creatividad de los colaboradores dentro de las organizaciones, así como explorar nuevas formas de hacer las cosas y nuevas oportunidades en beneficio de las cooperativas. Por tal razón, como objetivo se pretende identificar los logros alcanzados durante el liderazgo del gerente, mediante una metodología de campo y el reconocimiento en virtud de los organismos de las cooperativas financieras.

Desarrollo teórico

Para Wang et al. (2019), el liderazgo consiste en algo colaborativo donde ayuda a desarrollar nuevos líderes dentro del equipo al proporcionar continuidad y compromiso con los problemas que están resolviendo. Genera la aprobación de la comunidad o de la organización, la gestión orientada a las personas o gestión orientada a las relaciones. Por tal razón Li et al. (2020), mencionaron que el liderazgo cooperativista se encuentra enfocado en organizar, apoyar y desarrollar equipos, con un estilo participativo que fortalece los equipos y fomenta la colaboración creativa (Saputra & Mahaputra, 2022).

Liderazgo

El liderazgo, permite crecer como equipo e individualmente, mientras se mejora, se consigue el logro de las metas con transparencia. También, como líder, te aseguras de que la información fluya para que el equipo pueda participar en la toma de decisiones y adaptarse con flexibilidad al cambio (Brown et al., 2018). Por otra parte, un verdadero líder se fija una meta común, motiva a su equipo de trabajo, los reta a trabajar hacia la meta y avanzar siempre, su tarea principal es que los demás se esfuercen por alcanzarla

y, si es posible, superarla, es decir, un líder que no les teme a sus competidores, sino que se esfuerza constantemente por mejorar (Khan et al., 2020).

Cualidades del liderazgo

Para Kalkan et al. (2020), un verdadero líder no solo trata de desarrollar sus habilidades, sino de la autenticidad, la integridad y un conjunto de competencias básicas que les permita el impulso del éxito en todas las áreas personal y profesional. Es decir, la forma en que administra el negocio y su vida personal (Medina, 2021). La capacidad de demostrar cualidades de liderazgo, de habilidades que debe aprender e incorporar a su personalidad (Lu & Liu, 2019). Para ello se presenta las siguientes cualidades de un liderazgo:

Figura 1

Cualidades del liderazgo

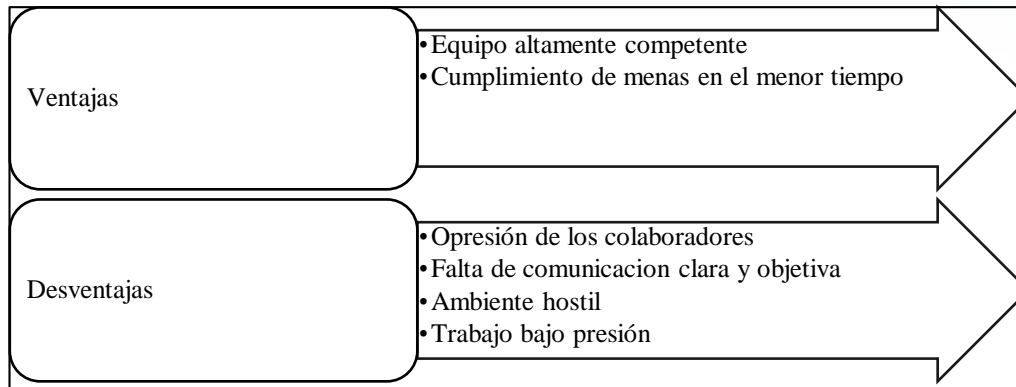


Ventajas y desventajas de un liderazgo

Según Wang et al. (2019), mencionan que un tipo positivo de liderazgo puede mejorar el desempeño de los empleados, el bienestar o las ganancias de la empresa. Por el contrario, los estilos negativos o tóxicos pueden causar estrés y agotamiento en los empleados, disminuir la autoestima y costar dinero a la empresa (Zhang et al., 2019).

Figura 2

Ventajas y desventajas de un liderazgo



Líder cooperativo

El liderazgo cooperativo hace referencia a aquella persona líder en las organizaciones que trabajan en conjunto para tomar decisiones y planificar direcciones futuras. Esto contrasta marcadamente con la gestión de arriba hacia abajo, un enfoque que se caracteriza por depender de una sola persona, generalmente el director ejecutivo, para tomar todas las decisiones de la empresa (López et al., 2018). Los equipos de gestión colaborativa suelen estar formados por personas de diferentes áreas comerciales; por ejemplo, pueden ser gerentes con experiencia en tecnología, marketing o recursos humanos, es decir, la diversidad de experiencias es una ventaja clave del modelo de gestión colaborativa (Medina, 2021).

Tipos de liderazgos

El liderazgo se caracteriza por la creación de planes colaborativos para utilizar el potencial de todos en el equipo y mantener un ambiente de trabajo creativo y proactivo (Moreno & López, 2018). El liderazgo es la capacidad de dirigir o influir en un grupo de personas para lograr un objetivo (Wang et al., 2019). Por tal razón se conforma de los siguientes liderazgos de estudio:

Liderazgo transformacional

Los líderes transformacionales reconocen las oportunidades para revertir los resultados negativos. Los momentos de crisis y las emociones negativas como la depresión, la impotencia o la ansiedad ayudan al individuo a estructurar estas emociones para poder movilizarlo (Galarza et al., 2019). Cabe señalar que los líderes transformacionales tienen un impacto significativo en los seguidores, ya que pueden transformar a la empresa en una organización más eficiente que influya con éxito en las metas de la organización y

logre un alto nivel de productividad (Hsieh et al., 2021). Para ello se planteó la siguiente hipótesis:

H1. El liderazgo transformacional tiene efectos positivos de dirección en las cooperativas financieras.

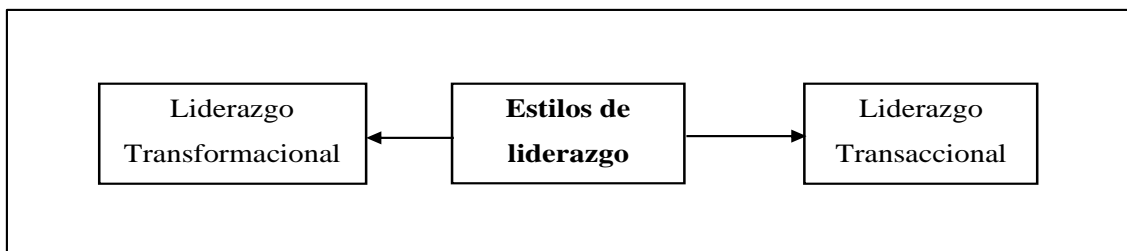
Liderazgo transaccional

Un líder transaccional es una persona que tiene la capacidad de dirigir o motivar a sus seguidores o colaboradores para lograr objetivos establecidos, especificando los roles y tareas necesarios para lograr conforme a los objetivos establecidos (Liang et al., 2019). Por otra parte, el liderazgo transaccional es un estilo de gestión que promueve el cumplimiento y el logro de objetivos a través de la supervisión, la organización y las recompensas y los castigos (Lu et al., 2018). Por lo cual, se planteó la siguiente hipótesis:

H2. El liderazgo transaccional tiene efectos positivos de dirección en las cooperativas financieras

Figura 3

Estilos de liderazgo



Metodología

Ruta de investigación, como ruta de investigación se dio a conocer que el estudio tuvo un enfoque cuantitativo el cual ayuda a evaluar el liderazgo cooperativo conforme a los factores tomados en cuenta y en dirección a las cooperativas financieras (Navarrete et al., 2018). El alcance correlacional permite la determinación de los factores de liderazgo transformacional y liderazgo transaccional que permita evaluar el grado de influencia y efectividad en el liderazgo cooperativista de las cooperativas financieras bajo la percepción de los encuestados en la investigación (Navarrete et al., 2018).

Participantes: la población consiste en el conjunto de aspectos y características que ayuda al investigador poder encontrar soluciones acerca de un tema o problema. Para ello, en el estudio, la población fue de 92 cooperativas del segmento 3 (SEPS, 2022). Se aplicó, un muestreo estadístico probabilístico con un nivel de error del 5% y de confianza del 95% donde el tamaño ideal de muestra fue de 75 encuestas para la investigación.

Tabla 1

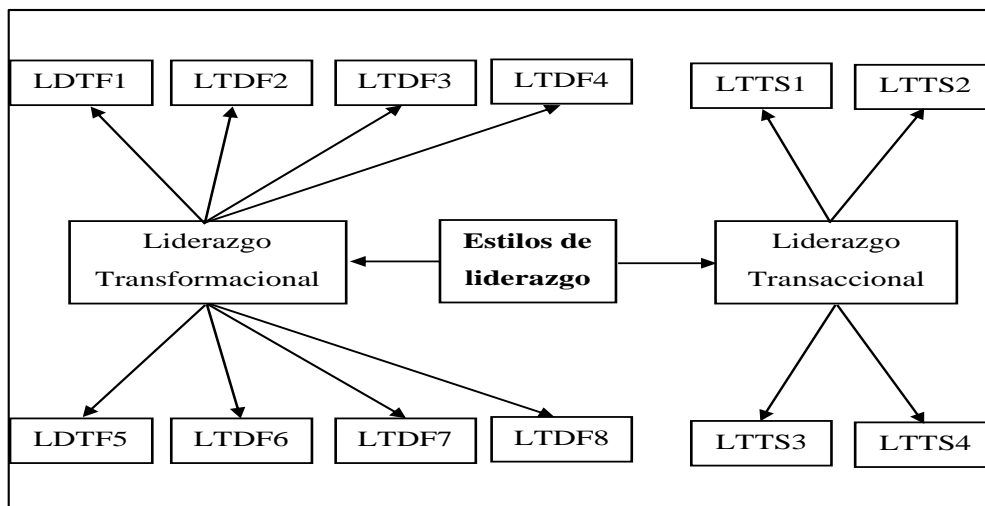
Muestreo poblacional

Parámetros	Descripción
Población	92
Entorno	Cooperativas financieras, segmento 3
Método de captación	Encuesta
Procedimiento	Población total
Tipo de muestreo	Probabilístico-aleatorio simple
Nivel de Confianza	95%
Nivel de Error	5%
Muestra de Estudio	75

Diseño del instrumento, para el desarrollo del instrumento se utilizó como herramienta el cuestionario que contiene 12 preguntas y esta dividido en dos factores de liderazgo de transformacional (LDTF) y liderazgo transaccional (LTTS), también se desarrolló en la plataforma de Google-formulario que permite realizar encuestas de forma online. Por otro lado, el cuestionario contiene una escala de Likert del 1 al 5, a partir de la pregunta 1 a la 8, el cual, 1 significa sin importancia, 2 de poca importancia, 3 moderadamente importante, 4 importante y 5 muy importante. En cambio, desde la pregunta 9 a la 12. La escala es 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. El factor de liderazgo transformacional tiene 8 ítems de evaluación y el factor de liderazgo transaccional tiene 4 ítems de evaluación.

Figura 4

Constructo de los factores de evaluación



Validación del instrumento, el alfa de Cronbach permite medir la correlación de los ítems de acuerdo a una escala propuesta es una de las formas más sencillas para medir la consistencia interna y aproximación del constructo de una escala (Alcas et al., 2019).

Tabla 2

Validación del instrumento liderazgo cooperativista

Factores	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Liderazgo Transformacional	,937	8
Liderazgo Transaccional	,947	4
Total	,956	12

El alfa de Cronbach del liderazgo cooperativista dio a conocer los factores de liderazgo transformacional de 0,937 y liderazgo transaccional de 0,947. Sin embargo, la fiabilidad general del instrumento de investigación fue de 0,956, es decir es factible y permite la continuidad con la investigación.

Resultados

Para los resultados, se aplicó el perfil sociodemográfico del clima organizacional y liderazgo cooperativista. También se realizó el análisis factorial exploratorio que contiene la prueba KMO y de Bartlett, la matriz de varianzas explicadas, sedimentación y matriz de componentes rotados. Por otro lado, la prueba de hipótesis mediante el método Rho de Spearman.

Perfil sociodemográfico liderazgo cooperativista, el perfil de los encuestados de liderazgo cooperativista dio a conocer el sexo masculino una frecuencia de 46 encuestados 61,3%, seguido del sexo femenino 29 encuestados 38,7%. La edad de 25 a 30 años 46 encuestados 61,3%, de 31 a 35 años 16 encuestados 21,3%, de 36 a 40 años 6 encuestados 8, % y más de 41 años 5 encuestados 6,7%. El nivel educativo básico 1 encuestado 1,3%, bachillerato 24 encuestados 32%, superior 46 encuestados 64% y posgrado 2 encuestados 2,7%. El cargo en que se desempeñan de personal administrativo 16 encuestados 21,3%, operativo 52 encuestados 72% y ejecutivo 5 encuestados 6,7%. El salario básico que perciben de 400 a 500 dólares 28 encuestados 37,3%, seguido de 501 a 1000 dólares 44 encuestados 58,7%, de 1001 a 1500 dólares 3 encuestados 4%.

Tabla 3
Perfil del encuestado clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Media	Desviación Típica
Sexo	Femenino	29	38,7	1,38	,490
	Masculino	46	61,3		
Edad	25 a 30	48	64,0	1,59	,910
	31 a 35	16	21,3		
	36 a 40	6	8,0		
	Más de 41 años	5	6,7		
Nivel Educativo	Básico	1	1,3	2,67	,554
Cargo que desempeña	Bachillerato	24	32,0	2,64	,609
	Superior	48	64,0		
	Posgrado	2	2,7		
Salario que percibe	Ejecutivo	5	6,7	1,66	,558
	Personal administrativo	16	21,3		
	Personal operativo	54	72,0		
	\$400- \$500	28	37,3		
	\$501- \$1000	44	58,7		
	\$1001- \$1500	3	4,0		

Prueba KMO y de Bartlett

La prueba de KMO y de Bartlett dio a conocer una adecuación muestral del 90% conforme al constructo de la investigación del liderazgo cooperativista, así como también un nivel de significancia del 0,000, lo que se deduce como fiabilidad y correlación de los factores tomados en cuenta para la investigación.

Tabla 4
Coefficiente KMO y Prueba de Bartlett

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,906
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	861,954
	gl	66
	Sig.	,000

Matriz de factores y varianza explicada

Conforme a la matriz de varianzas explicadas dio a conocer los dos factores principales del liderazgo cooperativista como: el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional en 77% de acuerdo con los datos obtenidos por parte de los encuestados.

Tabla 5

Matriz de varianza explicada

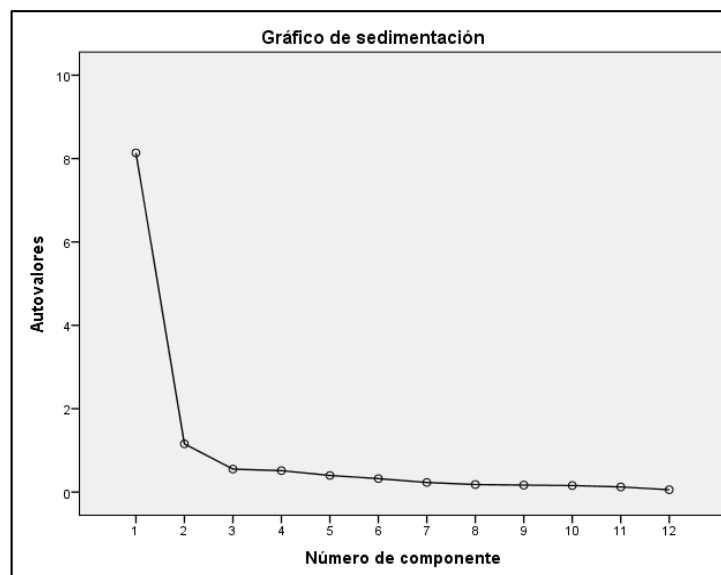
Componente	Autovalores iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
Transformacional	8,137	67,808	67,808	4,942	41,184	41,184
Transaccional	1,158	9,649	77,457	4,353	36,273	77,457

Sedimentación

En la figura 5 de la sedimentación reveló la estructuración del cuestionario que se encuentra conformado por 12 preguntas, el cual la pregunta 1 y la pregunta 2 forman una pendiente en dirección al eje (x) y a partir de la pregunta 2 y 3 forman un codo. También desde la pregunta 3 a la 12 se forma un valle, es decir existe una mínima variación respecto a los resultados obtenidos por parte de los encuestados en los factores tomados en cuenta para la investigación.

Figura 5

Sedimentación



Matriz de componente rotados

La matriz de componentes rotados revelo que existe correlación positiva conforme a los factores de liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional en un rango de 0,6 a 0,9. Sin embargo, el factor de liderazgo transaccional con la pregunta 6 (LDTF6) obtuvo un valor de 0,583 donde es importante considerar el mejoramiento continuo del desempeño por parte de los colaboradores.

Tabla 6

Matriz de componentes rotados

	Componente	
	Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transaccional
LDTF1	,381	,847
LDRF2	,237	,872
LDTF3	,295	,817
LDTF4	,406	,803
LDTF5	,606	,642
LDTF6	,607	,583
LDTF7	,649	,441
LDTF8	,613	,439
LTTS1	,833	,348
LTTS2	,911	,230
LTTS3	,837	,420
LTTS4	,856	,272

Discusión

En el coeficiente Rho de Spearman permite demostrar la asociación lineal y justificación de hipótesis, de acuerdo con los rangos establecidos para el análisis. A partir de 0 significa correlación nula, de 0,001 a 0,00198 aes correlación positiva muy baja, de 0,2 a 0,39 correlación positiva baja, de 0,4 a 0,69 es correlación moderada positiva, 0,7-0,89 correlación alta positiva, 0,9 a 0,99 correlación muy alta y 1 correlación perfecta y alta (Flores et al., 2021).

La hipótesis 1 (Rho=0,687; p=0,000) demostró una correlación moderada positiva en que el liderazgo transformacional genera efectos positivos con dirección a las cooperativas financieras. Para Hsieh et al. (2021), los líderes transformacionales reconocen las oportunidades para revertir los resultados negativos. Los momentos de crisis y las emociones negativas como la depresión, la impotencia o la ansiedad ayudan al individuo

a estructurar estas emociones para poder movilizarlo. Sin embargo López et al. (2018), mencionaron que, los líderes transformacionales se enfocan en incluir a todos los miembros del equipo en el ambiente de trabajo. Por esta razón, ayuda a lidiar con el nivel de estrés e incertidumbre que acompaña a una crisis.

La hipótesis 2 ($Rho=0,712$; $p=0,000$) dio una correlación positiva alta en el liderazgo transaccional genera efectos positivos con dirección a las cooperativas financieras. Según Wang et al. (2021) y Zhao et al. (2019), el liderazgo transaccional es un estilo de gestión que promueve el cumplimiento y el logro de objetivos a través de la supervisión, organización y sistemas de recompensa y castigo. Por lo que Brown et al. (2018), recalcaron que, la gestión transaccional aumenta la motivación. Donde, los jefes de equipo o de proyecto pueden utilizar herramientas para realizar una evaluación del desempeño a los colaboradores respecto a las tareas realizadas.

Tabla 7

Rho de Spearman prueba de hipótesis

Hipótesis	Rho de Spearman	Valor P	Grado de Correlación	Decisión
H1. El liderazgo transformacional tiene efectos positivos de dirección en las cooperativas financieras.	,687	0,000	Moderada positiva	Soportada
H2. El liderazgo transaccional tiene efectos positivos de dirección en las cooperativas financieras	,712	0,000	Alta positiva	Soportada

Conclusiones

- A partir de la revisión literaria se puede evidenciar que el liderazgo es indispensable fomenta el buen comportamiento de sus compañeros y mejorar el desempeño en las organizaciones. Siempre que se haga con empatía y respeto, el liderazgo puede fomentar el compañerismo y el trabajo en equipo, que son claves para crear un buen ambiente de trabajo y alcanzar las metas.
- Mediante el análisis factorial exploratorio dio a conocer una correlación altamente positiva en un rango del (0,6 a 0,9) de la matriz de componentes rotados, respecto a los factores de liderazgo transaccional y liderazgo transformacional en dirección a las cooperativas financieras del segmento 3. Sin embargo, hay que considerar que el desempeño dentro de las organizaciones de manera continuo debido a que

permite el crecimiento y mirar hacia oportunidades y crecimiento futuro para evitar posibles errores.

Conflicto de intereses

Los autores declaramos que no existe ningún tipo de conflicto de interés

Referencias Bibliográficas

- Aguilar-Quezada, N. S., Ruiz-Cueva, M. B., Vega-Chamba, N. E., Matailo-Yaguana, L. J., & Valdivieso-Mora, A. F. (2018). La gestión organizacional basada en el liderazgo, caso específico Cooperativa de Ahorro y Crédito CREDIAMIGO. *Polo del Conocimiento*, 3(11), 82. <https://doi.org/10.23857/pc.v3i11.780>
- Alcas Zapata, N., Alarcón Diaz, H. H., Venturo Orbegoso, C. O., Alarcón Diaz, M. A., Fuentes Esparrell, J. A., & López Echevarria, T. I. (2019). Tecnoestrés docente y percepción de la calidad de servicio en una universidad privada de Lima. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 231. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.388>
- Brown, L. A., George, B., & Mehaffey-Kultgen, C. (2018). The development of a competency model and its implementation in a power utility cooperative: an action research study. *Industrial and Commercial Training*, 50(3), 123–135. <https://doi.org/10.1108/ICT-11-2017-0087>
- Cook, M. L. (2018). A life cycle explanation of cooperative longevity. *Sustainability (Switzerland)*, 10(5). <https://doi.org/10.3390/su10051586>
- Flores Flores, A. J., Lavín Verástegui, J., & Castillo Hernández, L. (2021). El capital estructural y relacional en el desempeño organizacional del sector público en el estado de Tamaulipas (México): Un análisis factorial exploratorio y correlacional usando Rho de Spearman. *Acta Universitaria*, 31(2020), 1–16. <https://doi.org/10.15174/au.2021.2810>
- Galarza Torres, S. P., Carrillo Punina, Á. P., & Carillo Punina, L. P. (2019). Estilos de liderazgo en las Cooperativas de Ahorro y Crédito ecuatorianas: modelo lineal de equilibrio en resultados. *ECA Sinergia*, 10(2), 96. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i2.1659
- Garfield, Z. H., Hubbard, R. L., & Hagen, E. H. (2019). Evolutionary Models of Leadership: Tests and Synthesis. *Human Nature*, 30(1), 23–58. <https://doi.org/10.1007/s12110-019-09338-4>
- Hidalgo, A., Moreira, N., Loor, M. I., & 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>

Hsieh, C. C., Tseng, H. K., & Chen, R. J. C. (2021). Transformation from traditional schools to alternative schools: curriculum leadership of the principals of Taiwanese Aboriginal people. *Asia Pacific Education Review*, 22(1), 53–66. <https://doi.org/10.1007/s12564-020-09663-9>

Kalkan, Ü., Altınay Aksal, F., Altınay Gazi, Z., Atasoy, R., & Dağlı, G. (2020). The Relationship Between School Administrators' Leadership Styles, School Culture, and Organizational Image. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020902081>

Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>

Li, Z., Gao, L., Chen, W., & Xu, Y. (2020). Distributed adaptive cooperative tracking of uncertain nonlinear fractional-order multi-Agent systems. *IEEE/CAA Journal of Automatic Sinical*, 7(1), 292–300. <https://doi.org/10.1109/JAS.2019.1911858>

Liang, H., Zhou, Y., Ma, H., & Zhou, Q. (2019). Adaptive distributed observer approach for cooperative containment control of nonidentical networks. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics: Systems*, 49(2), 299–307. <https://doi.org/10.1109/TSMC.2018.2791513>

López Belmonte, J., Fuentes Cabrera, A., & Moreno Guerrero, A. J. (2018). El liderazgo efectivo en los centros concertados de naturaleza cooperativa: Percepciones de sus docentes. *Actualidades Investigativas En Educación*, 18(3). <https://doi.org/10.15517/aie.v18i3.34195>

Lu, M., & Liu, L. (2019). Leader-following consensus of multiple uncertain Euler Lagrange systems with unknown dynamic leader. *IEEE Transactions on Automatic Control*, 64(10), 4167–4173. <https://doi.org/10.1109/TAC.2019.2892384>

Lu, Y., Zhang, G., Sun, Z., & Zhang, W. (2018). Adaptive cooperative formation control of autonomous surface vessels with uncertain dynamics and external disturbances. *Ocean Engineering*, 167(August), 36–44. <https://doi.org/10.1016/j.oceaneng.2018.08.020>

Medina Bustamante, S. M. (2021). El aprendizaje cooperativo y sus implicancias en el proceso educativo del siglo XXI. *INNOVA Research Journal*, 6(2), 62–76. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1663>

- Moreno, C. J., & López, M. L. (2018). Gestión a través de un control administrativo en cooperativas de transporte urbano en la ciudad de Guayaquil. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 10(5), 274–279. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1056>
- Navarrete Fonseca, M. F., Pilamunga Yanzapanta, E. S., & Néstor Santiago, S. R. (2018). Herramientas de calidad total y la competitividad: caso sector carrocero de la provincia de Tungurahua. *Visionario Digital*, 2(4), 50–67. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v2i4.99>
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of Job Satisfaction, Employee Loyalty and Employee Commitment on Leadership Style (Human Resource Literature Study). *Dynasty International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4>
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria [SEPS]. (2022). *Segmentación de entidades del Sector Financiero Popular y Solidario*. <https://www.seps.gob.ec/institucion/segmentacion-de-esfps/>
- Wang, B., Chen, W., Wang, J., Zhang, B., & Shi, P. (2021). Semiglobal Tracking Cooperative Control for Multiagent Systems with Input Saturation: A Multiple Saturation Levels Framework. *IEEE Transactions on Automatic Control*, 66(3), 1215–1222. <https://doi.org/10.1109/TAC.2020.2991695>
- Wang, B., Chen, W., Zhang, B., & Zhao, Y. (2019). Regulation cooperative control for heterogeneous uncertain chaotic systems with time delay: A synchronization errors estimation framework. *Automatica*, 108, 108486. <https://doi.org/10.1016/j.automatica.2019.06.038>
- Zhang, Y., Li, H., Sun, J., & He, W. (2019). Cooperative Adaptive Event-Triggered Control for Multiagent Systems with Actuator Failures. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics: Systems*, 49(9), 1759–1768. <https://doi.org/10.1109/TSMC.2018.2883907>
- Zhao, J., Yang, S., & Xiong, F. (2019). Cooperative guidance of seeker-less missile with two leaders. *Aerospace Science and Technology*, 88, 308–315. <https://doi.org/10.1016/j.ast.2019.03.036>

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Alfa Publicaciones**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Alfa Publicaciones**.



Indexaciones

