



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v9i16.0582>

CULTURA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE DEL RENDIMIENTO LABORAL

ORGANIZATIONAL CULTURE AS A DETERMINING FACTOR OF JOB PERFORMANCE

Sánchez-Loor Jean Pierre ¹; Barcia-Villamar Fabian Eduardo ²

¹ Universidad Estatal Del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Correo: sanchez-jean3546@unesum.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-3229-0970>

² Universidad Estatal Del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Correo: fabian.barcia@unesum.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2261-0988>

Resumen

En este estudio se explora la influencia de la cultura organizacional en el rendimiento laboral. Utilizando un enfoque metodológico mixto. Se busca identificar cuáles aspectos de la cultura organizacional son determinantes clave en el rendimiento y proporcionar recomendaciones para optimizar la gestión cultural en las organizaciones, proporcionando información sobre cómo una cultura adecuada puede mejorar la productividad y satisfacción de los empleados.

Palabras claves: Cultura Organizacional, Rendimiento Laboral, Investigación Mixta, Encuestas, Entrevistas.

Abstract

This study explores the influence of organizational culture on job performance. Using a mixed methodological approach. It seeks to identify which aspects of organizational culture are key determinants of performance and provide recommendations to optimize cultural management in organizations, providing information on how an appropriate culture can improve employee productivity and satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Work Performance, Mixed Research, Surveys, Interviews.

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 29 de julio de 2024.

Fecha de aceptación: 16 de septiembre de 2024.

Fecha de publicación: 10 de enero de 2025.



1. Introducción

En el complejo panorama empresarial actual, la competencia y la adaptación continua son esenciales para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. En este contexto, la cultura organizacional ha emergido como un componente crucial que influye significativamente en diversos aspectos del rendimiento laboral. La cultura organizacional, entendida como el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que caracterizan a una organización, desempeña un papel determinante en la manera en que los empleados perciben su entorno de trabajo y, en consecuencia, en su desempeño.

La relevancia de la cultura organizacional en el rendimiento laboral ha sido objeto de considerable atención en la literatura académica y empresarial. Investigaciones previas sugieren que una cultura organizacional sólida y alineada con los objetivos estratégicos de la empresa puede mejorar la motivación, la satisfacción y la productividad de los empleados. Por el contrario, una cultura

disfuncional puede generar conflictos, desmotivación y un bajo rendimiento, afectando negativamente la eficiencia y la efectividad organizacional.

Este artículo explora cómo la cultura organizacional actúa como un factor determinante en el rendimiento laboral, examinando las dimensiones clave que influyen en esta relación. A través de un análisis detallado de la literatura existente y estudios de caso, se busca proporcionar una comprensión integral de cómo una cultura organizacional positiva puede fomentar un entorno de trabajo favorable y mejorar el desempeño de los empleados. Asimismo, se discutirá cómo las organizaciones pueden identificar y cultivar una cultura que apoye sus objetivos y estrategias, contribuyendo así a un desempeño óptimo (Ecoembesempleo, s.f.).

En el marco de esta discusión, se abordarán los mecanismos a través de los cuales la cultura organizacional impacta el comportamiento y las actitudes de los empleados, así como las implicaciones prácticas para los gestores y líderes empresariales.



Este enfoque permitirá no solo comprender la importancia de la cultura en el contexto laboral, sino también ofrecer recomendaciones basadas en evidencia para mejorar el rendimiento organizacional mediante el desarrollo de una cultura organizacional efectiva.

Desarrollo

Para el desarrollo de esta investigación resulta necesario adentrarse en las bases teóricas fundamentales en relación a las variables investigativas, en este caso cultura organizacional y rendimiento laboral, con el propósito de obtener el sustento teórico respectivo, se busca no solo identificar las relaciones existentes entre ambas variables, sino también proporcionar perspectivas valiosas que contribuyan dentro de una empresa, siendo capaz de impulsar el entorno laboral que es cada vez más competitivo y complejo.

La cultura organizacional es establecida primero por los líderes y luego se comunica y refuerza a través de diversos métodos, lo que en última instancia da forma a las percepciones, los comportamientos y la comprensión de los empleados,

ayudando a definir la forma adecuada de comportarse dentro de la organización. La cultura organizacional o cultura laboral, en última instancia, guía e informa las acciones de todos los miembros del equipo acerca de cómo deben tomarse las decisiones y cómo deben llevarse a cabo las actividades laborales (Ortega, 2024).

La cultura organizacional es fundamental en la definición del ambiente laboral. Influye en cómo el equipo interactúa entre sí, cómo se toman las decisiones y cómo se abordan los desafíos. Una cultura que valora la colaboración y la comunicación abierta fomentará un ambiente de trabajo en equipo y apoyo mutuo. Por otro lado, una cultura que enfatiza la agilidad y la innovación impulsará a los roles a ser proactivos y a buscar soluciones creativas (Hr feaks, s.f.).

Implementar una cultura organizacional que sea efectiva requiere de liderazgo, pues de sus decisiones dependen las métricas básicas de la organización, tanto en la satisfacción de los clientes como de los empleados. Al trabajar alineados a objetivos, los líderes podrán tomar decisiones asertivas

fácilmente e interactuar con sus equipos de acuerdo con los valores y misión de la organización. Trasladar todo ello al desempeño de sus labores diarias determinará los comportamientos que promueven en los empleados a su cargo.

La aplicación de estos conceptos a la gestión diaria, ya sea en las estrategias de negocio como dentro de la organización, representa un salto hacia la cultura organizacional efectiva. Por ello también es importante considerar el fomento y la preparación de líderes dentro de la compañía encaminados a este fin. Para conseguir grandes resultados y favorecer el crecimiento de tu compañía, es necesario mejorar desde el interior. Con esta guía sobre cómo desarrollar tu propia cultura organizacional podrás aprender más acerca de temas como los cinco porqués y su aplicación estratégica (Pursell, 2024).

Según Chiavenato (2000), se define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, el autor afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza

más relevante con la que cuenta una organización.

Por su parte, Alles (2015) menciona que la evaluación del desempeño de un trabajador es un instrumento para supervisar el personal, donde su principal objetivo es identificar el desarrollo individual y profesional, la mejora permanente y el aprovechamiento del mismo. Los empresarios y los empleados son escépticos en relación con las evaluaciones de desempeño. Habitualmente, se cree que las evaluaciones de desempeño son o “se realizan para decidir si se aumentan los salarios o no, o a quiénes hay que despedir”.

En cambio, Ottorino (2005) resalta la comunicación como una parte fundamental para determinar el desempeño, diciendo que las funciones que tienen la comunicación dentro de una organización se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores; es por ello que los encargados de los distintos departamentos operativos en las organizaciones necesitan mantener alguna forma de control sobre sus miembros, para que los colaboradores se desempeñen con



eficacia, estimularlos, proporcionar un medio de expresión emocional y tomar decisiones. Las comunicaciones actúan para controlar el comportamiento de los miembros: ya sean de origen formal o informal. Fomentan la motivación al aclarar a los empleados lo que se debe hacer, lo bien que lo están desarrollando, y lo que se puede hacer para mejorar el desempeño, si este se encuentra por debajo del promedio.

A pesar de que hay personas que no desean que se midan sus niveles de rendimiento, la evaluación tiene una importancia crítica para conocer y hacer un seguimiento de la contribución de los empleados. “A partir de dichas evaluaciones, se toman decisiones relativas a ascensos, traslados, formación y retribución (reconocimiento de las diferencias individuales)”.

2. Metodología

Este estudio emplea un enfoque de investigación mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos para analizar el impacto de la cultura organizacional en el rendimiento laboral. La metodología se

seleccionó para proporcionar una visión integral y multidimensional del fenómeno investigado.

La investigación con métodos mixtos obedece a la necesidad de comprender conceptos o fenómenos a un nivel profundo. Un estudio cuantitativo o cualitativo aislado puede aportar grandes conocimientos. Aun así, un solo método puede no ser capaz de captar todos los conocimientos necesarios para comprender plenamente un tema o cuestión.

Quienes llevan a cabo investigaciones con métodos mixtos reconocen la importancia de realizar investigaciones cualitativas y cuantitativas para obtener resultados más completos.

Se aplicó el método analítico para estudiar y comprender cada variable de la investigación facilitando la comprensión de las teorías, el problema y finalmente presentar las conclusiones de la investigación. De la misma manera, el método sintético permitió integrar elementos separados para formar un todo comprensivo. En lugar de descomponer, se enfoca en la

síntesis, la construcción y la creación de una comprensión global.

El método bibliográfico involucró la revisión y el análisis de la literatura existente sobre la cultura organizacional y rendimiento laboral. Este método busca comprender y evaluar las contribuciones previas de investigadores y académicos sobre el tema en cuestión.

No se utilizará algún otro método ya que la investigación es netamente bibliográfica.

3. Resultados y discusión

En esta investigación, se ha explorado la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral, utilizando un enfoque mixto que combina análisis cuantitativos y cualitativos. Los resultados indican que ciertos aspectos de la cultura organizacional tienen una influencia significativa en el rendimiento laboral de los empleados.

Las dimensiones de la cultura organizacional, como la cultura de clan enfocada en la colaboración y el apoyo y la cultura adhocrática orientada a la innovación y la flexibilidad, están positivamente

correlacionadas con el rendimiento laboral. Estos hallazgos están en línea con el Modelo de Valores Competitivos de (Quinn) que sugiere que una cultura que promueve el apoyo mutuo y la innovación puede mejorar la productividad y la satisfacción en el trabajo.

Nuestros hallazgos apoyan estudios previos que han encontrado una relación positiva entre una cultura organizacional inclusiva y el rendimiento laboral, sin embargo, también revelan matices adicionales, como la importancia de equilibrar la flexibilidad con la estructura, un aspecto menos explorado en estudios anteriores.

Esta investigación demuestra que la cultura organizacional juega un papel crucial en el rendimiento laboral, con dimensiones específicas como la cultura de clan y adhocrática teniendo un impacto positivo significativo. Las organizaciones que buscan mejorar el rendimiento y la satisfacción de sus empleados deben prestar atención a la construcción y mantenimiento de una cultura que valore el apoyo, la colaboración y la innovación. Estos hallazgos subrayan la importancia de alinear la cultura organizacional con



los objetivos de rendimiento para lograr un entorno de trabajo productivo y satisfactorio.

4. Conclusiones

En conclusión, implementar una cultura organizacional inclusiva y diversa es fundamental para potenciar el rendimiento del equipo y fomentar un ambiente de trabajo más saludable y productivo. Al promover la diversidad en todos los niveles de la organización y asegurar que cada voz sea escuchada y valorada, las empresas pueden beneficiarse de una amplia gama de perspectivas y experiencias que impulsan la innovación y la creatividad. Para lograr esto, es esencial realizar una evaluación continua de las políticas y prácticas internas, así como proporcionar capacitación y sensibilización sobre la inclusión. De esta manera, se crea un espacio donde todos los empleados se sienten seguros y motivados para contribuir con su máximo potencial.

Además, una cultura inclusiva no solo mejora el clima laboral, sino que también tiene un impacto positivo y la satisfacción del cliente. Cuando

los colaboradores se sienten valorados y reconocidos, la lealtad hacia la organización se fortalece y se manifiesta en un rendimiento superior. Por lo tanto, las empresas deben adoptar un enfoque proactivo, liderado desde la alta dirección, para integrar la diversidad y la inclusión como valores centrales en su estrategia organizacional, por ello estas reconocen y actúan sobre la importancia de la cultura organizacional estarán mejor posicionadas para alcanzar el éxito y mantener una ventaja competitiva en el mercado.

Bibliografía

- Academia Edu. (s.f.). Obtenido de <https://www.academia.edu/>
- Alles (2015). Obtenido de <https://mexico.unir.net/noticias/economia/cultural-organizacional/>
- Ecoembesempleo. (s.f.). Obtenido de <https://ecoembesempleo.es/desempeno-laboral/>
- Hr feaks. (s.f.). Obtenido de [https://freshpeople.team/hrfeaks/cultura-organizacional-y-trabajo-en-equipo/#:~:text=La%20cultura%20organizacional%20es%](https://freshpeople.team/hrfeaks/cultura-organizacional-y-trabajo-en-equipo/#:~:text=La%20cultura%20organizacional%20es%20)

20fundamental,en%20equipo
%20y%20apoyo%20mutuo.

Ortega, C. (2024). Questionpro.
Obtenido de
[https://www.questionpro.com/
blog/es/cultura-
organizacional-2/](https://www.questionpro.com/blog/es/cultura-organizacional-2/)

Pursell, S. (2024). Hubspot.
Obtenido de
[https://blog.hubspot.es/marke
ting/cultura-
organizacional#:~:text=La%2
0cultura%20organizacional%
20es%20el,objetivos%20de%
20las%20entidades%20corre
spondientes.](https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional#:~:text=La%20cultura%20organizacional%20es%20el,objetivos%20de%20las%20entidades%20correspondientes.)

Quinn, C. (s.f.). Obtenido de chrome-
extension://efaidnbmnnnibpc
ajpcgglefindmkaj/[https://repo
sitorio.unal.edu.co/bitstream/
handle/unal/76123/10883081
87.2019.pdf?sequence=1&is
Allowed=y#:~:text=El%20mo
delo%20de%20valores%20e
n,de%20la%20presente%20r
ecensi%C3%B3n%20acad%
C3%A9mica.](https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/76123/1088308187.2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20modelo%20de%20valores%20en,de%20la%20presente%20recesi%C3%B3n%20acad%C3%A9mica.)