

Influencia de las dimensiones culturales en la efectividad operacional de las organizaciones

Autor:

Catalina Valencia Barriga

Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA

Administración de Empresas

Bogotá, Colombia

2025

Influencia de las dimensiones culturales en la efectividad operacional de las organizaciones

Autor:

Catalina Valencia Barriga

Supervisado por:

Thomas Manfred Tegethoff y Ricardo Santa Flórez

Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA

Administración de Empresas

Bogotá, Colombia

2025

Tabla de contenido

Resumen	5
1. Introducción	7
1.1 Planteamiento del problema	8
1.2 Justificación de la investigación.....	9
1.3 Objetivos	11
2. Revisión de literatura	12
2.1 Efectividad Operacional	12
2.2 Innovación y adaptabilidad	14
2.3 Satisfacción y compromiso	16
2.4 Comportamiento y prácticas.....	18
3. Hipótesis:	19
4. Metodología:	20
5. Resultados:	23
5.1 Análisis demográfico:.....	23
5.2 Validación del modelo	25
Discusión	29
Conclusión	31
Recomendaciones	33
Limitaciones.....	34
Referencias.....	35

Índice de Figuras

Figura 1. <i>Hipótesis planteadas entre variables</i>	19
Figura 2. <i>% clasificación por tipo de empresa</i>	24
Figura 3. <i>Cantidad de empleados por área de responsabilidad</i>	24
Figura 4. <i>Modelo SME Relación entre (EO) efectividad operativa, (IA) Innovación y adaptabilidad, (SC) Satisfacción y compromiso, (CP) Comportamiento y Prácticas</i>	26

Índice de Tablas

<i>Tabla 1.</i> Índice de ajuste Chi-cuadrado (CMIN)	25
<i>Tabla 2.</i> Índice de error de aproximación (RMSEA)	25
<i>Tabla 3.</i> Índices de comparación de base (Baseline Comparisons)	26
<i>Tabla 4.</i> Resultados del modelo de regresión estructural	26

Índice de Anexos

<i>Anexo 1. Cuestionario de medición de las dimensiones culturales.....</i>	<i>37</i>
---	-----------

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre diferentes dimensiones culturales y la efectividad operacional en organizaciones de los sectores manufacturero y de servicios en Bogotá. Para ello, se diseñó un modelo teórico que integra tres dimensiones principales: innovación y adaptabilidad, satisfacción y compromiso, y comportamientos y prácticas organizacionales, considerados como variables explicativas de la efectividad operacional. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y explicativo. La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario estructurado con escala Likert, aplicado a 152 colaboradores de diferentes empresas. El análisis se llevó a cabo mediante modelos de ecuaciones estructurales (SEM), lo que permitió validar el modelo y contrastar las hipótesis propuestas.

Los resultados evidenciaron un ajuste aceptable del modelo ($CMIN/DF=2.239$; $TLI=0.907$; $CFI=0.925$; $RMSEA=0.089$). Se confirmó que la innovación y adaptabilidad, así como los comportamientos y prácticas organizacionales, tienen un efecto positivo y significativo sobre la efectividad operacional. Por el contrario, la satisfacción y compromiso no presentaron una relación directa con la efectividad, aunque sí mostraron efectos indirectos relevantes al potenciar la innovación y las prácticas organizacionales.

En conclusión, el estudio demuestra que la efectividad operacional se ve impactada principalmente a través de la innovación y las prácticas dentro de una organización, aportando evidencia empírica y recomendaciones útiles para la gestión empresarial en contextos dinámicos y competitivos.

Palabras clave: dimensiones culturales; efectividad operacional; innovación y adaptabilidad; satisfacción y compromiso; comportamientos organizacionales; modelos de ecuaciones estructurales.

1. Introducción

La cultura organizacional dentro de las empresas es un tema de suma relevancia en cuanto a competitividad, dado su impacto en la productividad de la organización. Según Soria (2008) “la cultura organizacional es un elemento importante para impulsar la competitividad y productividad de la empresa, ya que reconoce las capacidades intelectuales, el trabajo y el intercambio de ideas entre los grupos” (en Cújar Vertel et al., 2013). En este sentido, la cultura organizacional refleja lo que es la empresa y el valor que esta puede ofrecer, al fomentar tanto valores como prácticas, que logran posicionar a la empresa en un marco competitivo. En efecto, esta competitividad se logra siempre y cuando haya cierta cultura que promueva prácticas favorables en el día a día. Según el profesor Julio Mario Daza, en su artículo llamado *Influencia de la Cultura Organizacional*, la mejora de la productividad debe formar parte del quehacer diario de la empresa, ya que es un proceso continuo de mejora que debe utilizar todos los recursos de la empresa, con el fin de mantenerse competitivos durante el tiempo (en Guerrero & Escorcía, 2011).

Asimismo, la cultura organizacional no solo define los valores, creencias y prácticas dentro de una empresa, sino que también influye en su capacidad para adaptarse y mantenerse competitiva en el tiempo. En este sentido, la medición de la influencia de dimensiones culturales se convierte en una herramienta fundamental para evaluar si los principios organizacionales realmente están alineados con las metas estratégicas y la dinámica del mercado. Cameron y Quinn (2011) enfatizan que medir la cultura organizacional mediante modelos estructurados, permite comprender la evolución de la empresa y ajustar estrategias para fortalecer su identidad cultural. Una cultura organizacional bien gestionada promueve prácticas que incrementan la

productividad, la innovación y el compromiso de los empleados, factores clave para la competitividad. Por ello, la medición de la influencia de dimensiones culturales no solo permite identificar áreas de mejora, sino que también proporciona información clave para implementar iniciativas que fortalezcan el tejido organizacional y aseguren su sostenibilidad en el tiempo.

El documento se estructura en cinco capítulos. El primero presenta el planteamiento del problema, la justificación y los objetivos del estudio. El segundo desarrolla la revisión de literatura, donde se abordan las principales dimensiones teóricas que sustentan la investigación. El tercer capítulo expone las hipótesis formuladas, seguido del cuarto, que detalla la metodología empleada para la recolección y análisis de los datos. Finalmente, el quinto capítulo presenta los resultados obtenidos, junto con la discusión, conclusiones, recomendaciones y limitaciones del estudio, permitiendo una comprensión integral del vínculo entre las dimensiones culturales y la efectividad operacional en las organizaciones analizadas.

1.1 Planteamiento del problema

Ahora bien, uno de los principales desafíos en la medición de la influencia de dimensiones culturales es la limitada disponibilidad de literatura académica y metodologías estandarizadas sobre este proceso. Si bien, la cultura organizacional ha sido ampliamente estudiada en términos de su impacto en la competitividad y el desempeño empresarial (Schein, 2010), los estudios que abordan específicamente su medición y transformación a lo largo del tiempo son relativamente escasos. Este vacío en la literatura genera dificultades tanto en la conceptualización como en la aplicación de herramientas efectivas para evaluar la gestión cultural dentro de las organizaciones.

Por un lado, la mayoría de los estudios existentes se centran en la descripción de la cultura organizacional sin abordar de manera precisa los mecanismos para cuantificar su impacto (Denison et al., 2014). Además, muchas metodologías actuales, como encuestas y entrevistas

cualitativas, carecen de rigor en la estandarización de sus métricas, lo que limita la comparabilidad entre organizaciones y sectores (Hartnell et al., 2011). Esto genera un vacío metodológico que impide a los investigadores y profesionales obtener resultados confiables sobre cómo y en qué medida una empresa ha logrado cuantificar el impacto de su cultura.

Asimismo, otro aspecto problemático es la desconexión entre teoría y práctica. Mientras que los modelos conceptuales ofrecen una comprensión profunda de la cultura organizacional, la falta de instrumentos precisos para medir su impacto dificulta la toma de decisiones informadas en las empresas. Como resultado, la gestión cultural se basa en percepciones subjetivas más que en datos objetivos, lo que puede afectar la efectividad de las estrategias implementadas (Schneider et al., 2013).

1.2 Justificación de la investigación

En este sentido, la medición de la influencia de las dimensiones culturales en la efectividad operacional de las organizaciones constituye un desafío tanto para la academia como para el sector empresarial. Si bien existe un amplio cuerpo de investigación sobre la cultura organizacional y su impacto en la competitividad (Schein, 2010), la literatura que aborda específicamente los métodos para cuantificar dicha influencia es limitada (Denison et al., 2014). Esta brecha dificulta la aplicación de metodologías estandarizadas que permitan evaluar de manera objetiva el impacto de la cultura en el desempeño de las empresas.

Desde el ámbito académico, Daft Richard (1998) destaca que la cultura organizacional es un componente clave en el diseño organizativo y en la gestión del cambio. Sin embargo, su medición sigue dependiendo en gran medida de enfoques cualitativos como entrevistas y encuestas, los cuales, si bien aportan información valiosa, carecen de estandarización en sus métricas, lo que limita su validez y comparabilidad entre distintas organizaciones (Hartnell et al.,

2011). Esta carencia metodológica genera un obstáculo significativo en la investigación sobre el impacto de dimensiones culturales, dificultando la identificación de tendencias y patrones en el comportamiento organizacional a lo largo del tiempo.

Así mismo, en el sector real cuando no se cuenta con una forma estructurada de medir la influencia de dimensiones culturales, las empresas pueden tomar decisiones estratégicas sin tener información clara sobre los efectos de sus acciones. En este sentido, Daft Richard (1998) señala que la cultura organizacional es clave para que una empresa se mantenga competitiva y se adapte a los cambios del mercado, pero si no hay indicadores que permitan evaluar el impacto, las iniciativas pueden ser ineficaces o inconsistentes. Por lo tanto, sin un enfoque basado en datos concretos, las empresas pueden invertir tiempo y recursos en estrategias de transformación sin saber realmente si están funcionando. Por eso, desarrollar herramientas que permitan medir la influencia de dimensiones culturales de manera objetiva es esencial tanto para la investigación académica como para la gestión empresarial, ya que ayudaría a las empresas a tomar decisiones mejor informadas y a diseñar estrategias más efectivas.

Por lo tanto, dado que la cultura organizacional influye directamente en la productividad y competitividad de las empresas en entornos cambiantes, desarrollar y estandarizar métricas para su medición es fundamental. La presente investigación busca contribuir a este vacío, proporcionando un marco conceptual y metodológico que facilite la evaluación del impacto cultural, permitiendo así una toma de decisiones más informada y estrategias de gestión más efectivas.

A partir de esta problemática, surge la siguiente pregunta de investigación: *¿En qué medida las dimensiones de la cultura organizacional inciden en la efectividad operacional de las empresas del sector de servicios y manufactura en Bogotá?* Esta pregunta busca establecer un

vínculo entre la cultura organizacional y la eficiencia operativa, explorando cómo la medición estructurada de la influencia de dimensiones culturales puede contribuir a una mejor toma de decisiones estratégicas y a la optimización del desempeño organizacional, a partir de diferentes variables que tienen un impacto en esta medición.

1.3 Objetivos

Objetivo principal

Establecer la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional —innovación y adaptabilidad, satisfacción y compromiso, y comportamientos y prácticas— y la efectividad operacional en organizaciones del sector de servicios y manufactura en Bogotá.

Objetivos secundarios

- Analizar la relación entre las dimensiones culturales de innovación y adaptabilidad, satisfacción y compromiso, y comportamientos y prácticas en las organizaciones del sector de servicios y manufactura en Bogotá.
- Examinar la incidencia indirecta de la satisfacción y compromiso sobre la efectividad operacional a través de las demás dimensiones culturales.

2. Revisión de literatura

Para analizar la influencia de las dimensiones culturales dentro de una organización, se han seleccionado cuatro variables que permiten abordar esta transformación desde una perspectiva integral: Efectividad Operacional, Innovación y Adaptabilidad, Satisfacción y Compromiso, y Comportamientos y Prácticas. Estas dimensiones fueron elegidas por su capacidad de evidenciar tanto los efectos del cambio en los resultados organizacionales como en las actitudes y comportamientos de los colaboradores. Su análisis conjunto facilita una comprensión más completa de cómo se manifiesta y consolida una nueva cultura dentro del entorno laboral.

2.1 Efectividad Operacional

La efectividad operacional en las empresas se refiere a la capacidad de una organización para optimizar el uso de sus recursos y procesos con el fin de mejorar su desempeño, reducir costos y aumentar la calidad de sus productos o servicios, con el fin de realizar las operaciones mejor que sus rivales. Según Porter (1996), la efectividad operacional hace alusión a un conjunto diverso de prácticas que facilitan a la empresa optimizar el uso de sus recursos, reduciendo, por ejemplo, los defectos en los productos o acelerando el desarrollo de nuevas y mejores soluciones. Así mismo, Porter (1996) establece que la diferencia de este concepto dentro de las empresas se debe a la capacidad que tengan de obtener insumos a partir de la eliminación de esfuerzos malgastados, uso de tecnología dentro de los procesos y el establecimiento de prácticas que promuevan la motivación entre los empleados. Por lo tanto, esta diferenciación entre las organizaciones alrededor de la efectividad operacional, está relacionada con la rentabilidad de estas, debido al impacto en los niveles de diferenciación y posicionamiento que la efectividad operacional les trae a las empresas.

Por otro lado, según Slack et al., (2010) la efectividad operacional en las empresas se basa en la optimización de cinco objetivos clave del desempeño empresarial, los cuales permiten mejorar la eficiencia y competitividad organizacional. En primer lugar, está la calidad que se refiere a la capacidad de la empresa para ofrecer productos o servicios que cumplan consistentemente con los estándares de excelencia y las expectativas del cliente. Por otro lado, la velocidad, que hace referencia a la rapidez con la que una organización puede fabricar y entregar sus bienes o servicios. Un tiempo de respuesta ágil permite mejorar la experiencia del cliente y fortalecer la ventaja competitiva, especialmente en sectores donde la inmediatez es un factor determinante en la decisión de compra. En tercer lugar, está la confiabilidad, la cual implica la capacidad de la empresa para cumplir de manera consistente con los tiempos de entrega y los estándares de desempeño previamente establecidos. Así mismo, la flexibilidad se define como la habilidad de una organización para adaptarse de manera eficiente a cambios en la demanda, variaciones en las condiciones del mercado o necesidades específicas de los clientes. Y finalmente, el costo representa la optimización de los recursos y la reducción de gastos operativos sin comprometer la calidad o el rendimiento. Estos cinco factores están interconectados y requieren una gestión estratégica equilibrada para maximizar la efectividad operacional. Un enfoque excesivo en un solo objetivo, como la reducción de costos, puede comprometer otros aspectos clave como la calidad o la confiabilidad, afectando negativamente el desempeño general de la empresa.

Finalmente, es importante destacar la diferencia entre efectividad y eficiencia en este contexto. Mientras que la eficiencia implica la optimización de los recursos y la reducción de desperdicios en los procesos productivos, la efectividad operacional se enfoca en alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa, lo que incluye mejorar la calidad, la velocidad y la

confiabilidad de sus operaciones. Como señala Slack et al., (2010), la eficiencia es un componente de la efectividad, pero una organización puede ser eficiente sin necesariamente ser efectiva si no logra sus metas de mercado y posicionamiento. En este sentido, la efectividad operacional se orienta no solo a hacer las cosas bien (eficiencia), sino a hacer las cosas correctas para generar ventaja competitiva (Porter, 1996).

2.2 Innovación y adaptabilidad

La innovación y la adaptabilidad son dos conceptos fundamentales en la gestión empresarial. Ambos permiten a las empresas no solo desarrollar nuevas ideas, productos o procesos, sino también ajustarse a entornos dinámicos y competitivos.

En cuanto a la innovación, según Aristeguieta (2007) este concepto hace referencia a los esfuerzos orientados a desarrollar nuevos productos, servicios y cambios en procesos, con el objetivo de generar un impacto positivo en el mercado. En este sentido, la innovación dentro de las empresas depende de las capacidades que esta tenga y cómo se logra a partir de estas ser competitivo dentro del entorno empresarial. Según Christensen (2001), las capacidades de una empresa entorno a la innovación pueden agruparse en 3 factores: Recursos, Procesos y Valores. Recursos entendido como las personas y el capital o conocimiento; procesos como la estrategia, la estructura y la dirección; y valores entendido como los criterios en la toma de decisión, orientado al mercado (en Aristeguieta, 2007). Por lo tanto, la innovación no solo depende de la generación de nuevas ideas, sino también de la capacidad de una empresa para gestionar eficazmente sus recursos, procesos y valores. Estos factores, cuando están alineados estratégicamente, permiten a las organizaciones desarrollar ventajas competitivas sostenibles y adaptarse a los constantes cambios del mercado.

En efecto, según Damanpour (2018) la innovación organizacional también depende de diversos factores internos y externos, como la estructura organizacional, la cultura empresarial y la disponibilidad de recursos. Su análisis sugiere que la innovación no solo es una cuestión tecnológica, sino también un fenómeno que abarca dimensiones administrativas y estratégicas. Las organizaciones innovadoras suelen desarrollar capacidades para la exploración y explotación de nuevas oportunidades, facilitando su posicionamiento en el mercado y su crecimiento a largo plazo.

Por otro lado, la adaptabilidad, está relacionada con la capacidad de una organización para ajustar sus estrategias, recursos y operaciones en respuesta a cambios en el entorno. Meyer & Allen, (1991) definen la adaptabilidad dentro del marco de las *capacidades dinámicas*, que son procesos organizacionales específicos diseñados para modificar, integrar o reconfigurar recursos de manera ágil. Estas capacidades incluyen la toma de decisiones estratégicas, la reconfiguración de recursos y la gestión de alianzas, lo que permite a las empresas responder eficazmente a cambios en la demanda, la competencia o la tecnología.

Así mismo, según Tuominen et al., (2004) la adaptabilidad puede entenderse como un recurso estratégico que potencia la capacidad de innovación dentro de una empresa. Se refiere a la habilidad organizativa de ajustar y reorganizar sus capacidades internas para identificar y aprovechar nuevas oportunidades en mercados y tecnologías emergentes. Por lo tanto, la adaptabilidad no solo permite a las organizaciones responder de manera eficiente a un entorno cambiante, sino que también actúa como un impulsor clave de la innovación. Al desarrollar capacidades dinámicas y estratégicas, las empresas pueden optimizar sus recursos y capitalizar nuevas oportunidades, asegurando así su competitividad y sostenibilidad en el mercado.

En conclusión, la innovación y la adaptabilidad son dos pilares fundamentales para la competitividad y el crecimiento sostenible de las organizaciones. Mientras que la innovación impulsa la creación de nuevos productos, procesos y estrategias, la adaptabilidad garantiza que estos cambios puedan implementarse de manera efectiva en un entorno cambiante. Por lo tanto, esto permite a las empresas no solo responder a los desafíos del mercado, sino también anticiparse a ellos, promoviendo una cultura organizacional flexible y orientada al cambio.

***Hipótesis 1:** La innovación y adaptabilidad dentro de las organizaciones tiene un impacto directo en la efectividad operacional de las empresas.*

2.3 Satisfacción y compromiso

La satisfacción laboral es un elemento clave dentro de las organizaciones, ya que influye en el bienestar de los trabajadores y en su desempeño. Según Guillén et al., (2023), este concepto no solo está relacionado con el bienestar individual, sino también con el impacto que genera en el rendimiento y la calidad del trabajo realizado. La satisfacción en el entorno laboral abarca aspectos como la autoestima, la autoevaluación, el sentido de pertenencia y el respeto interpersonal, factores esenciales para un ambiente de trabajo positivo. Así mismo, Bayas (2022) destaca la estrecha relación entre el ambiente organizacional y la satisfacción de los empleados, señalando que un entorno favorable potencia el desempeño y la motivación. Además, se enfatiza que la satisfacción laboral es una percepción subjetiva ligada al cumplimiento de expectativas y logros personales en el trabajo.

Adicionalmente, la satisfacción laboral desempeña un papel fundamental en la retención del talento dentro de las organizaciones, ya que influye directamente en el compromiso de los empleados y en su decisión de permanecer en la empresa. Según Sheridan (1992), un entorno organizacional positivo y alineado con las expectativas de los trabajadores reduce

significativamente la rotación de personal y fomenta la lealtad hacia la empresa. En efecto, la investigación de Delaney & Huselid (1996) señala que prácticas de gestión adecuadas, como el reconocimiento laboral y la promoción del desarrollo profesional, incrementan la satisfacción de los empleados y su compromiso a largo plazo. En este sentido, la satisfacción laboral no solo es un factor determinante para el bienestar del empleado, sino también un elemento clave para la estabilidad y el éxito de la empresa.

Ahora bien, el compromiso organizacional es un factor de alta relevancia en la permanencia y desempeño de los empleados dentro de una empresa, ya que refleja el nivel de identificación y lealtad que tienen con la organización. Según Meyer & Allen (1991), el compromiso organizacional se manifiesta en tres dimensiones principales: el compromiso afectivo, en el que los trabajadores se sienten emocionalmente ligados a la empresa y motivados para contribuir a su éxito; el compromiso normativo, en el que los empleados perciben una obligación moral de permanecer en la organización; y el compromiso de continuidad, en el que la permanencia se da por los costos asociados a dejar la empresa. En este sentido, un alto nivel de compromiso organizacional no solo fortalece la relación entre el empleado y la empresa, sino que también impacta positivamente en el desempeño laboral, la satisfacción y la retención del talento.

Hipótesis 2: *La satisfacción y compromiso de los empleados de una organización tiene un impacto directo en la efectividad operacional de las empresas.*

Hipótesis 3: *Existe una relación positiva entre la satisfacción y compromiso de los empleados de una organización con la innovación y adaptabilidad que se ejecuta dentro de esta.*

2.4 Comportamiento y prácticas

El comportamiento organizacional y las prácticas empresariales son elementos fundamentales para el éxito y sostenibilidad de una organización. Según Robbins (2004), el comportamiento organizacional, es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras, tienen dentro de las organizaciones, con el fin de poder encontrar mejoras en la eficiencia de estas. Por lo tanto, este concepto abarca aspectos como la motivación, la toma de decisiones, la comunicación y el liderazgo, elementos esenciales para la cohesión y eficiencia empresarial. En efecto, su enfoque multidisciplinario permite comprender y predecir conductas, fomentando una cultura organizacional eficiente y alineada con los objetivos estratégicos.

Así mismo, el comportamiento organizacional moldea la cultura empresarial al establecer normas, valores y expectativas dentro de la organización. Según Fehr & Camerer (2007), la dinámica social dentro de las empresas influye en la toma de decisiones estratégicas, ya que los valores organizacionales afectan la percepción del riesgo y la disposición al cambio. En efecto, estudios en neurociencia organizacional sugieren que la cultura organizacional influye en los procesos cognitivos de los líderes, afectando su capacidad de evaluar riesgos y oportunidades. Por lo tanto, el comportamiento organizacional no solo optimiza la eficiencia operativa, sino que también define la cultura organizacional y refuerza procesos de decisión basados en datos y en la cohesión empresarial, lo que contribuye a la sostenibilidad y competitividad en mercados globales.

Por otro lado, las prácticas dentro de las empresas incluyen estrategias y procedimientos diseñados para mejorar la productividad y la satisfacción de los empleados. Estas prácticas pueden dividirse en varias categorías, tales como gestión del talento, desarrollo organizacional y

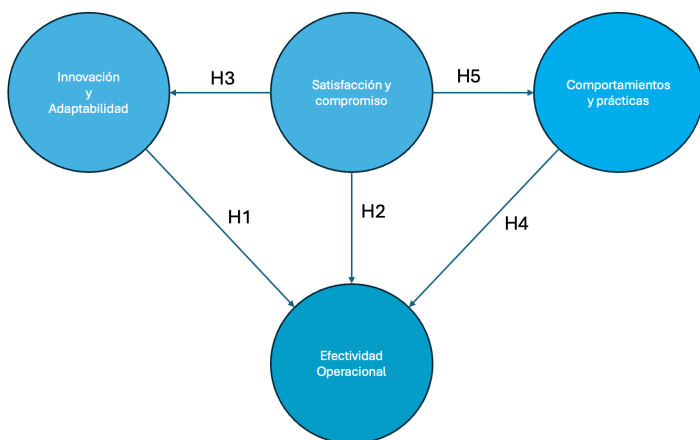
responsabilidad social corporativa. Según estudios recientes, la implementación de prácticas empresariales basadas en el bienestar de los empleados y en una cultura de innovación, favorece la adaptabilidad y competitividad en el mercado global (Bobbitt & Behling, 1981).

Hipótesis 4: *Existe un impacto directo de los comportamientos y prácticas organizacionales en la efectividad operacional de las empresas.*

Hipótesis 5: *Existe una relación positiva ente la satisfacción y compromiso con los comportamientos y prácticas organizacionales de los empleados.*

3. Hipótesis:

Figura 1. *Hipótesis planteadas entre variables*



Nota. Elaboración propia

4. Metodología:

Este estudio adopta un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, con un carácter explicativo que busca comprender cómo se relaciona la efectividad operacional (EO) con tres dimensiones clave en las organizaciones: la innovación y adaptabilidad (IA), la satisfacción y compromiso (SC) de los colaboradores, y los comportamientos y prácticas (CP) que inciden en la gestión diaria. A diferencia de investigaciones realizadas en contextos internacionales, en Colombia existe una limitada exploración empírica sobre estas relaciones dentro del ámbito institucional, especialmente en organizaciones del sector privado. Por ello, este trabajo se plantea como una contribución que permite no solo identificar correlaciones significativas entre variables, sino también brindar evidencia sobre los factores que potencian el rendimiento operativo en entornos cambiantes y exigentes.

Para la recolección de información, se construyó un cuestionario estructurado a partir de referentes metodológicos reconocidos y de la adaptación de escalas validadas en la literatura sobre cultura organizacional, compromiso y desempeño operativo. El instrumento fue dirigido a funcionarios de entidades privadas locales que participan activamente en procesos internos relacionados con la operación, la innovación o la gestión del talento humano. Incluyó datos generales de los participantes —como el sector al que pertenece la entidad, su tamaño y el área en la que labora—, así como un conjunto de ítems diseñados para medir las variables de interés mediante afirmaciones evaluadas en una escala tipo Likert de cinco puntos (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente de acuerdo). La encuesta fue aplicada en formato digital, aprovechando las ventajas logísticas y de cobertura que ofrecen las plataformas en línea (Evans & Mathur, 2005)

El cuestionario se estructuró en cuatro dimensiones teóricas principales: Innovación y Adaptabilidad, Satisfacción y Compromiso, Comportamientos y Prácticas Organizacionales, y Efectividad Operacional (**Anexo 1**). Los ítems que midieron la dimensión de Innovación y Adaptabilidad se adaptaron de los modelos de Denison et al. (2014) y Cameron y Quinn (2011), los cuales destacan la apertura al cambio, la capacidad de aprendizaje y la flexibilidad como componentes esenciales de las culturas orientadas a la efectividad. Por su parte, la dimensión de Satisfacción y Compromiso se fundamentó en los planteamientos de Meyer y Allen (1991) sobre las formas de compromiso afectivo, normativo y de continuidad, complementados con los aportes de Guillén et al., (2023) en relación con la satisfacción laboral y la motivación de los empleados.

La dimensión de Comportamientos y Prácticas Organizacionales se construyó a partir de los enfoques propuestos por Robbins y Judge (2013) y Delaney y Huselid (1996), quienes destacan la importancia de las rutinas organizacionales, la estandarización de procesos, la gestión del talento y la orientación al logro como mecanismos que fortalecen la cultura organizacional y el desempeño. Finalmente, la dimensión de Efectividad Operacional se basó en los criterios de desempeño planteados por Slack et al. (2010) —calidad, velocidad, confiabilidad, flexibilidad y costo— y en el enfoque de Porter (1996) sobre la eficiencia operativa como factor central de la competitividad empresarial. De esta manera, la construcción del instrumento se sustentó en marcos teóricos consolidados, lo que garantizó la validez de contenido, la coherencia conceptual entre las variables y la posibilidad de replicar el modelo en futuras investigaciones.

En total, se recolectaron 152 respuestas válidas de empleados pertenecientes a organizaciones de los sectores de manufactura y servicios en Bogotá, lo que constituye una base

de datos suficiente para el análisis. A partir de esta información se construyó un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) con el fin de validar las hipótesis planteadas y analizar las interrelaciones entre las variables seleccionadas. Esta metodología fue elegida por cumplir con los requisitos de la investigación, ya que permite identificar y estimar las relaciones entre variables latentes de manera robusta, ofreciendo evidencia empírica sobre el impacto de las dimensiones culturales en la efectividad operacional.

Finalmente, para garantizar la confiabilidad y validez del modelo, se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (CFA), evaluado mediante tres índices de ajuste clave: el CMIN, que permitió valorar la adecuación global del modelo; el RMSEA, que aportó una estimación del error de aproximación; y los índices de comparación de base (TLI y CFI), utilizados como referentes comparativos del ajuste. Adicionalmente, el análisis de los datos incluyó procedimientos estadísticos tanto descriptivos como inferenciales, con el fin de establecer la intensidad y dirección de las relaciones entre las variables, lo que aporta elementos clave para la toma de decisiones estratégicas en las organizaciones privadas del contexto colombiano.

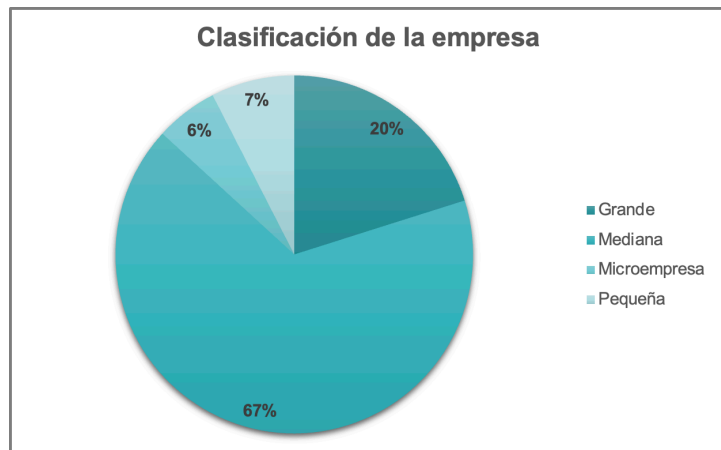
5. Resultados:

5.1 Análisis demográfico:

En cuanto a la distribución de empleados por área de responsabilidad, esta refleja una composición heterogénea, con mayor representación de **Profesionales/Analistas (≈28%)** e **Informática (≈22%)**, lo que indica una fuerte presencia de roles técnicos y especializados. En un nivel medio se ubican áreas administrativas y de apoyo como **Administración, Auxiliares y Contabilidad/Legal/Finanzas**, que en conjunto aportan cerca del **30%** de los participantes. En contraste, áreas como **Ingeniería, Logística, Mercadeo, Salud y Trabajos Generales** muestran una participación reducida, cada una por debajo del **5%**. Esta diversidad de cargos permite contar con perspectivas provenientes tanto de personal operativo como de roles estratégicos, enriqueciendo el análisis sobre la influencia de las dimensiones culturales en las organizaciones estudiadas

Por otro lado, con respecto a la clasificación de las empresas (Figura 2), los resultados muestran que la mayoría de los encuestados provienen de empresas medianas (67 %), seguidas por empresas grandes (20 %). En menor proporción, un 7 % pertenece a pequeñas empresas y un 6 % a microempresas. Esta distribución evidencia una representación predominante de organizaciones medianas y grandes, lo que resulta relevante para el análisis, ya que estas suelen contar con estructuras más consolidadas y procesos formales en la gestión cultural.

Figura 2. % clasificación por tipo de empresa



Nota. Elaboración propia

Figura 3. Cantidad de empleados por área de responsabilidad



Nota. Elaboración propia

5.2 Validación del modelo

El modelo por defecto fue evaluado a través de diversos indicadores de ajuste. En primer lugar, el estadístico de razón Chi-cuadrado (Tabla 1) mostró un $CMIN/DF = 2.239$, valor que se encuentra dentro del rango recomendado de 1 a 3, lo cual indica un ajuste aceptable del modelo a los datos (Hair et al., 2010; Kline, 2016). Por su parte, el índice RMSEA (Tabla 2) obtuvo un valor de 0.089, considerado como un ajuste adecuado, aunque cercano al límite superior, lo que sugiere que, si bien el modelo es válido, podría optimizarse (Browne & Cudeck, 1992). Finalmente, en los índices de comparación de base (Tabla 3), el modelo presentó un $TLI = 0.907$ y un $CFI = 0.925$, valores que superan el umbral de 0.90 establecido en la literatura como indicador de ajuste aceptable (Byrne, 2010; Hu & Bentler, 1999). En conjunto, estos resultados respaldan la validez del modelo estructural planteado, evidenciando que presenta un nivel de ajuste satisfactorio para analizar las relaciones entre las variables propuestas en esta investigación.

Tabla 1. Índice de ajuste Chi-cuadrado (CMIN)

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	39	217.223	97	.000	2.239
Saturated model	136	.000	0		
Independence model	16	1725.243	120	.000	14.377

Nota. Elaboración propia

Tabla 2. Índice de error de aproximación (RMSEA)

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.089	.073	.105	.000
Independence model	.293	.281	.305	.000

Nota. Elaboración propia

Tabla 3. Índices de comparación de base (Baseline Comparisons)

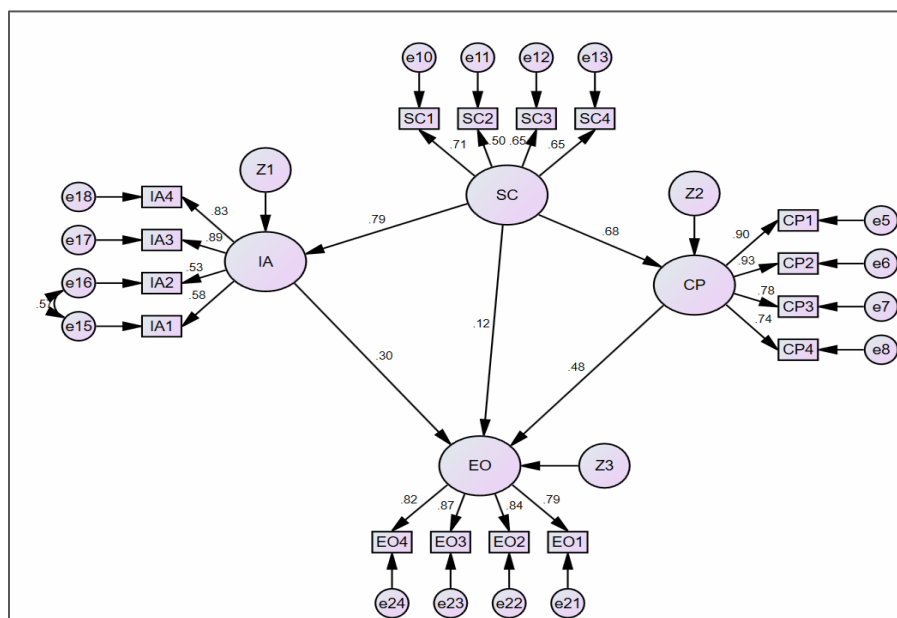
Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.874	.844	.926	<u>.907</u>	.925
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Nota. Elaboración propia

Tabla 4. Resultados del modelo de regresión estructural

		Estimate	S.E.	C.R.	P	
IA	<--- SC	.681	.118	5.788	***	H3-Confirmada
CP	<--- SC	1.325	.193	6.872	***	H5-Confirmada
EO	<--- IA	.476	.221	2.152	.031	H1-Parcialmente Confirmado
EO	<--- SC	.158	.233	.676	.499	H2-No Confirmada
EO	<--- CP	.332	.069	4.805	***	H4-Confirmada

Nota. Elaboración propia

Figura 4. Modelo SME Relación entre (EO) efectividad operativa, (IA) Innovación y adaptabilidad, (SC) Satisfacción y compromiso, (CP) Comportamiento y Prácticas

Nota. Elaboración propia

El modelo de ecuaciones estructurales (SEM) permitió examinar de manera integrada las relaciones entre innovación y adaptabilidad (IA), satisfacción y compromiso (SC), comportamientos y prácticas (CP) y efectividad operativa (EO). Este análisis hizo posible identificar los vínculos estadísticamente significativos entre las variables, aportando evidencia empírica sobre cómo la medición de dimensiones culturales influye en los resultados organizacionales.

En primer lugar, se observó que la satisfacción y compromiso tiene un efecto positivo y estadísticamente significativo tanto sobre la innovación y adaptabilidad ($\beta = 0.681$, $p < 0.001$) como sobre los comportamientos y prácticas ($\beta = 1.325$, $p < 0.001$). Estos hallazgos sugieren que el compromiso de los empleados no solo potencia la capacidad de la organización para innovar y adaptarse al entorno, sino que también fortalece las prácticas organizacionales que orientan la gestión cotidiana.

Por otro lado, la relación directa entre satisfacción y compromiso y la efectividad operativa no alcanzó significancia estadística ($\beta = 0.158$, $p = 0.499$). Esto indica que, en el contexto de las empresas estudiadas, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados no constituyen un determinante inmediato de la efectividad operativa. Sin embargo, dado su impacto significativo en innovación y comportamientos organizacionales, se plantea la posibilidad de un efecto indirecto, en el cual el compromiso actúa como catalizador de la efectividad operativa a través de estas variables mediadoras.

En cuanto a la efectividad operativa, los resultados muestran que esta se ve influida directamente tanto por la innovación y adaptabilidad ($\beta = 0.476$, $p = 0.031$) como por los comportamientos y prácticas ($\beta = 0.332$, $p < 0.001$). Esto confirma la relevancia de dichas dimensiones como determinantes del rendimiento organizacional, en particular en términos de eficiencia y capacidad de respuesta. En contraste, la satisfacción y compromiso, pese a ser un factor clave en el fortalecimiento de la cultura organizacional, no demuestra efectos directos significativos sobre la efectividad, reforzando la idea de que su contribución se canaliza a través de otras variables.

En síntesis, los resultados del modelo evidencian que la efectividad operativa (EO) se configura principalmente a partir de la innovación y adaptabilidad (IA) y de los comportamientos y prácticas (CP), que demostraron efectos directos y significativos. En contraste, la satisfacción y compromiso (SC) no presentó un efecto directo sobre la efectividad operativa; sin embargo, su influencia se manifiesta de forma indirecta, al potenciar tanto la innovación como las prácticas organizacionales. Esto sugiere que las estrategias de gestión cultural deben priorizar la promoción de entornos innovadores y la consolidación de prácticas organizacionales sólidas, entendiendo que el compromiso de los empleados actúa como un motor que impulsa estas dinámicas hacia mejores resultados operativos.

Discusión

El modelo estructural permitió contrastar las hipótesis planteadas y, en consecuencia, dar respuesta a los objetivos de investigación. Los resultados muestran que la Innovación y Adaptabilidad (H1) tienen un efecto positivo y significativo sobre la Efectividad Operacional, confirmando que la capacidad de las organizaciones para ajustarse a cambios y generar nuevas soluciones constituye un factor crítico de desempeño. En contraste, la Satisfacción y el Compromiso (H2) no evidencian un efecto directo sobre la efectividad operacional. Este hallazgo sugiere que el compromiso por sí solo no garantiza un mejor desempeño operativo, sino que su impacto requiere traducirse en dinámicas de innovación (H3) y en prácticas organizacionales consistentes (H5), ambas hipótesis confirmadas con coeficientes significativos y robustos.

Desde una perspectiva teórica, la ausencia de un efecto directo de la Satisfacción y el Compromiso sobre la Efectividad Operacional puede comprenderse a partir de la distinción planteada por (Denison, 1996) y (Ashkanasy et al., 2011) entre el clima organizacional afectivo y el clima estratégico o de desempeño. Mientras el primero refleja las percepciones y estados emocionales de los colaboradores, el segundo se vincula con conductas y procesos orientados a la consecución de resultados. Bajo esta lógica, la Satisfacción y Compromiso configuran un contexto emocional favorable —un clima afectivo positivo— que facilita la colaboración y la confianza, pero su contribución al desempeño operativo depende de su traducción en acciones concretas dentro de la organización. En otras palabras, su impacto se materializa cuando dichos estados afectivos se expresan en comportamientos, rutinas e innovaciones que fortalecen la cultura organizacional y promueven la eficiencia.

Este razonamiento es coherente con la teoría de recursos y capacidades propuesta por (Barney, 1991), la cual sostiene que los recursos humanos, por sí solos, no constituyen una ventaja competitiva sostenible a menos que se transformen en capacidades organizacionales. Así, el compromiso del personal adquiere un verdadero efecto sobre la efectividad solo cuando se traduce en prácticas sistemáticas, aprendizaje continuo y procesos que incrementan la productividad y la adaptabilidad de la empresa.

Finalmente, los resultados confirman que los Comportamientos y Prácticas Organizacionales (H4) influyen directamente en la efectividad operacional, resaltando la importancia de estandarizar procesos, generar disciplina en la ejecución y fomentar un aprendizaje organizacional permanente. En conjunto, estos hallazgos evidencian que las dimensiones culturales de Innovación y Adaptabilidad, así como los Comportamientos y Prácticas, inciden de forma directa en la efectividad operacional, mientras que la Satisfacción y el Compromiso actúan de manera indirecta al potenciar dichas capacidades, reforzando el papel mediador de la cultura en la relación entre las actitudes de los colaboradores y los resultados organizacionales.

Conclusión

El presente estudio tuvo como objetivo general analizar la relación entre las dimensiones culturales —innovación y adaptabilidad, satisfacción y compromiso, y comportamientos y prácticas organizacionales— y la efectividad operacional en empresas de los sectores de manufactura y servicios en Bogotá. Este propósito se alcanzó mediante la aplicación de un modelo de ecuaciones estructurales (SEM), el cual permitió identificar las relaciones directas e indirectas entre las variables, aportando evidencia empírica sobre la influencia de la cultura organizacional en el desempeño operativo.

En relación con el primer objetivo específico, que buscaba establecer la relación entre la satisfacción y compromiso con la innovación y adaptabilidad, los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa. Esto demuestra que los colaboradores comprometidos y satisfechos tienden a impulsar entornos más innovadores y flexibles, donde las organizaciones pueden adaptarse de manera más eficaz a los cambios del entorno competitivo.

Respecto al segundo objetivo, orientado a analizar la relación entre la satisfacción y compromiso con los comportamientos y prácticas organizacionales, los hallazgos confirmaron un efecto positivo y robusto. Este resultado sugiere que la satisfacción y el sentido de pertenencia de los empleados se traducen en comportamientos consistentes con los valores de la organización, fortaleciendo las rutinas, la comunicación y la cooperación interna.

En cuanto al objetivo principal de identificar el impacto directo de estas dimensiones culturales en la efectividad operacional, se concluye que la innovación y adaptabilidad, junto con los comportamientos y prácticas organizacionales, son los factores con mayor influencia directa sobre la eficiencia y desempeño operativo. En cambio, la satisfacción y compromiso no mostraron un efecto directo, sino un impacto mediado a través de las demás variables, lo que

reafirma su papel como condición facilitadora más que como determinante inmediato del rendimiento.

Finalmente, al comparar estos hallazgos con estudios recientes, los resultados son coherentes con lo planteado por Denison (2014) y Hartnell et al. (2011), quienes destacan que la cultura organizacional contribuye a la efectividad solo cuando se traduce en comportamientos y procesos que reflejan coherencia entre los valores y la acción. En este sentido, el estudio aporta evidencia desde el contexto colombiano, reforzando la idea de que una cultura orientada a la innovación, adaptabilidad, comportamientos y prácticas es clave para la competitividad y sostenibilidad organizacional en entornos cambiantes.

Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos, se recomienda que las empresas orienten sus esfuerzos de gestión cultural hacia la consolidación de prácticas organizacionales y el fortalecimiento de la capacidad de innovación y adaptabilidad, ya que son las dimensiones que inciden de manera directa en la efectividad operacional. En este sentido, el compromiso y la satisfacción de los colaboradores deben gestionarse como palancas estratégicas que impulsen estos dos ámbitos, más que como objetivos aislados. Para lograrlo, es fundamental que las organizaciones traduzcan el compromiso en acciones concretas: creación de equipos de mejora continua, instauración de rutinas de aprendizaje, adopción de metodologías ágiles y sistemas de gestión de ideas que conecten el talento humano con la innovación y los procesos. De esta forma, la cultura organizacional se convierte en un motor tangible de productividad y competitividad, asegurando que el clima laboral positivo se refleje efectivamente en mejores resultados operativos.

Limitaciones

Si bien los resultados aportan evidencia valiosa sobre la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y la efectividad operacional, este estudio presenta algunas limitaciones que deben considerarse. En primer lugar, la investigación se basó en datos recolectados en un único momento, lo cual restringe la posibilidad de captar variaciones temporales en la percepción de las dimensiones culturales y su efecto acumulativo sobre el desempeño operativo.

Adicionalmente, la muestra utilizada se centró en empresas de Bogotá pertenecientes a los sectores de manufactura y servicios, lo que puede reducir la representatividad de los hallazgos en otros contextos organizacionales. Otra limitación proviene de la naturaleza subjetiva de las respuestas, ya que la percepción de los colaboradores puede diferir de los resultados objetivos de la operación. Por último, aunque el modelo de ecuaciones estructurales mostró un ajuste aceptable, futuras investigaciones deberían incorporar un mayor número de casos, aplicar diseños longitudinales y utilizar métricas objetivas de desempeño que permitan robustecer la validez externa y la capacidad explicativa del modelo propuesto.

Referencias

- Aristeguieta, A. S. (2007). Determinantes de la innovación en la empresa. ANALES de la Universidad Metropolitana,
- Ashkanasy, N., Wilderom, C., & Peterson, M. (2011). The Handbook of Organizational Culture and Climate. <https://doi.org/10.4135/9781483307961>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bayas, M. C. (2022). *Estrategias de clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los GAD'S municipales Ambato – Ecuador*.
- Bobbitt, H. R., & Behling, O. C. (1981). Organizational Behavior: A Review of the Literature. *The Journal of Higher Education*, 52(1), 29-44. <https://doi.org/10.2307/1981151>
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative Ways of Assessing Model Fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming, 2nd ed.* Routledge/Taylor & Francis Group.
- Cameron, K., & Quinn, R. (2011). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. Jossey-Bass A Wiley Imprint, San Francisco.
- Cújar Vertel, A. d. C., Ramos Paternina, C. D., Hernández Riaño, H. E., & López Pereira, J. M. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios gerenciales*, 29(128), 350-355.
- Daft Richard, L. (1998). Organization Theory and Design. South Western Collage Publishing.
- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators. In (pp. 555–590). *The Academy of Management Journal*.
- Damanpour, F. (2018). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. In *Organizational innovation* (pp. 127-162). Routledge.
- Delaney, J. T., & Huselid, M. A. (1996). The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance. *The Academy of Management Journal*, 39(4), 949-969. <https://doi.org/10.2307/256718>
- Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145-161.
- Denison, D. R. (1996). What is the Difference between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars. *The Academy of Management Review*, 21(3), 619-654. <https://doi.org/10.2307/258997>
- Evans, J. R., & Mathur, A. (2005). The value of online surveys. *Internet Res.*, 15, 195-219.
- Fehr, E., & Camerer, C. F. (2007). Social neuroeconomics: the neural circuitry of social preferences. *Trends in cognitive sciences*, 11(10), 419-427.
- Guerrero, E. F. C., & Escorcía, J. M. D. (2011). Influencia de la Cultura Organizacional en la Competitividad de las Empresas. *Escenarios*, 9(1), 18-23.
- Guillén, M. K. O., Soto, S. R. C., Corone, S. H., & Espinoza, G. V. (2023). Gestión del talento humano, satisfacción laboral y compromiso organizacional: análisis bibliométrico. *I+D Revista de Investigaciones*, 18(2), 59-73. <https://doi.org/10.33304/revinv.v18n2-2023006>
- Hair, J. F., Black, W. C., & Babin, B. J. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Pearson Education.

- Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of applied psychology*, 96(4), 677.
- Hu, L. t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*, 4th ed. The Guilford Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Porter. (1996). ¿Qué es la estrategia? In. Harvard Business Review.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (13.^a ed.). Pearson Educación. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Willey & Sons. Inc.: USA.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64(1), 361-388.
- Sheridan, J. E. (1992). Organizational Culture and Employee Retention. *The Academy of Management Journal*, 35(5), 1036-1056. <https://doi.org/10.2307/256539>
- Slack, N., Chambers, S., & Johnston, R. (2010). *Operations management*. Pearson education.
- Tuominen, M., Rajala, A., & Möller, K. (2004). How does adaptability drive firm innovativeness? *Journal of Business research*, 57(5), 495-506.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario de medición de las dimensiones culturales

Valores y Creencias
Los valores de la organización están alineados con mis valores personales.
La misión y visión de la organización son claras y comprensibles para todos los empleados.
La organización promueve y practica la diversidad e inclusión.
Siento que mis opiniones y creencias son respetadas en esta organización.
Comportamientos y Prácticas
Los líderes de la organización practican lo que predicán.
La comunicación entre los niveles jerárquicos es abierta y efectiva.
La organización fomenta la colaboración entre diferentes departamentos.
Los cambios recientes en políticas y procedimientos reflejan un enfoque en la mejora continua.
Satisfacción y Compromiso
Me siento satisfecho con mi trabajo y mi lugar en la organización.
Estoy comprometido con los objetivos y metas de la organización.
Siento que la organización me apoya en mi desarrollo profesional.
Considero que hay un buen equilibrio entre mi vida laboral y personal.
Innovación y Adaptabilidad
La organización está abierta a nuevas ideas y enfoques.
Siento que puedo proponer cambios y mejoras en mi lugar de trabajo.
La organización se adapta bien a los cambios del entorno externo.
Los cambios recientes han sido gestionados de manera efectiva.
Relaciones y Confianza
Confío en mis compañeros de trabajo y en los líderes de la organización.
Las relaciones en el lugar de trabajo son positivas y colaborativas.
Siento que hay transparencia en las decisiones que afectan a todos los empleados.
Siento que puedo confiar en la dirección que la organización está tomando.
Efectividad Operativa
En nuestra organización, la cultura organizacional promueve una comunicación efectiva entre los equipos, lo que mejora nuestra eficiencia operativa.
Los procesos operativos en nuestra organización están bien coordinados, lo que minimiza errores y retomar.
Los valores compartidos dentro de nuestra organización apoyan la toma de decisiones rápidas y efectivas, lo que aumenta nuestra capacidad operativa.
Nuestra cultura organizacional está alineada con los objetivos estratégicos, lo que resulta en una ejecución operativa más eficiente.