Revista de Estudios Empresariales y Jurídicos 2(2), 29-42
https://doi.org/10.37354/reej. 2024.2.2.003

La cultura organizacional como predictora de la productividad laboral de una clínica oftalmológica en México

Organizational Culture as a predictor of the Job Productivity of an ophthalmology clinic in México

Flor Ontiveros- Ramírez*[1], Raúl Rodríguez Antonio[2], Adriana Lucía Leuro Hernández[3]

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si el grado de cultura organizacional percibida es un predictor significativo de la autopercepción de la productividad laboral de los empleados en una clínica oftalmológica. Este estudio fue cuantitativo, transversal, descriptivo y predictivo. Se seleccionó una muestra no probabilística por conveniencia de 74 empleados administrativos de tiempo completo de una clínica oftalmológica ubicada en el estado de Nuevo León, México. Un análisis de regresión lineal simple mostró que el grado de cultura organizacional percibida es un predictor significativo de la autopercepción de la productividad laboral ($F_{(1, 71)}$ = 4.57 , p = .04). Adicionalmente, por medio de un análisis de varianza de dos factores se encontró evidencia que sugiere que el sexo ($F_{(1, 65)}$ = 4.616, p = .035) y la interacción del sexo con el grupo etario ($F_{(3, 65)}$ = 3.129, p = .032), tienen un efecto significativo sobre la productividad laboral auto percibida. Por otra parte, se encontró evidencia que sugiere que el sexo ($F_{(1, 65)}$ = 4.146, p = .046) y el grupo etario ($F_{(3, 65)}$ = 3.694, p = .016) tienen un efecto significativo sobre la cultura organizacional percibida, no así la interacción del sexo con el grupo etario ($F(3, 65)$ = 1.915, p = .136).

Código JEL: E24, J24, M14

Palabras clave: *: clínica oftalmológica; cultura organizacional; regresión lineal; productividad laboral*

Abstract

The objective of this research was to determine if the degree of perceived organizational culture is a significant predictor of the self-perception of work productivity of employees in an ophthalmology clinic. This study was quantitative, cross-sectional, descriptive and predictive. A non-probabilistic and

*Autor por correspondencia

[1] *Flor Ontiveros-Ramírez*, Catedrática de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas en la Universidad de Montemorelos, Montemorelos, N. L., México. flor.ontiveros@um.edu.mx,* Orcid: https://orcid.org/0000-0001-9167-7823

[2] *Raúl Rodríguez Antonio, Catedrático de la Facultad de Educación en la Universidad de Montemorelos. rrodriguez@um.edu.mx,* Orcid: https://orcid.org/0000-0001-6766-4133

[3] *Adriana Leuro Hernández, Investigadora independiente. aleuro74@uan.edu.co* Orcid: https://orcid.org/0000-0001-6364-6309

convenience sample of 74 full-time administrative employees was selected of an ophthalmology clinic located in the state of Nuevo León, Mexico. A simple linear regression analysis showed that the degree of perceived organizational culture is a significant predictor of self-perceived labor productivity ($F_{(1,71)}$ = 4.57, p= .04). Additionally, through a two-factor Analysis of Variance, evidence was found suggesting that gender ($F_{(1, 65)}$= 4.616, p = .035) and the interaction of gender with age group ($F_{(3, 65)}$ = 3.129, p = .032), have a significant effect on self-perceived labor productivity. On the other hand, evidence was found that suggests that sex ($F_{(1, 65)}$ = 4.146, p = .046) and age group ($F_{(3, 65)}$ = 3.694, p = .016) have a significant effect on the perceived organizational culture, but not its interaction of sex with age group ($F_{(3, 65)}$ = 1.915, p = .136).

JEL Code: E24, J24, M14
Keywords: ophthalmology clinic; organizational culture; job productivity; lineal regression

Introducción

Los estudios donde se relaciona a la cultura organizacional con la productividad laboral cada vez cobran mayor relevancia evidenciando un incremento en investigaciones que abordan esta relación, como las realizadas por diversos investigadores (Kadir, 2022; Gacheri, 2020; Mohammadi, 2020; Navarro y Crisaldo, 2019; Olynick y Li, 2020).

El interés creciente por estudiar la productividad desde un enfoque humanístico y no solamente económico o tecnológico es manifestado por Barahona Trejos et al. (2021), quienes señalan que, pese a la cantidad importante de investigaciones que la abordan, aun es necesario enfatizar que el ser humano es el elemento generador de la productividad, siendo el líder la pieza clave de la organización en quien recae la responsabilidad de generar una cultura organizacional que ponga en relieve la labor transcendental del ser humano como fundamento de la competitividad organizacional.

Por consiguiente, el estudio de estas variables es fundamental para las organizaciones hoy en día, ya que de acuerdo con Nzuva y Kimanzi (2022) una cultura organizacional débil pone en peligro la capacidad de los líderes para instituir reglas funcionales y regulaciones para dirigir la productividad de sus colaboradores.

Con base en lo anterior, se propusieron como objetivos de esta investigación los siguientes: (a) determinar si la cultura organizacional puede ser considerada como una variable predictora de la productividad laboral de los empleados de una clínica oftalmológica en México y (b) evaluar el efecto del sexo y el grupo etario de los participantes sobre la autopercepción de la productividad laboral y percepción de la cultura organizacional. Para ello se plantearon las siguientes hipótesis:

H1: El grado de cultura organizacional percibido es predictor significativo del grado de productividad

laboral auto percibido por los empleados de una clínica oftalmológica del noreste de México.

H2: Existe un efecto significativo del sexo y el grupo etario de los participantes sobre el grado de productividad laboral auto percibido.

H3: Existe un efecto significativo del sexo y el grupo etario de los participantes sobre el grado cultura organizacional percibido.

Marco teórico

Cultura organizacional

La cultura organizacional es considerada como un conjunto de supuestos y significados colectivos que fijan el rumbo de una organización fundamentadas en creencias, experiencias y expectativas personales que se conjuntan en el lugar de trabajo a través de un proceso de integración, en el cual se involucra la socialización y el compañerismo desde la enseñanza del líder, lo que transmite y establece como ciertas normas y comportamientos que responderán a las demandas y los conflictos de la organización, determinando la productividad, la competitividad y la calidad de vida de los sujetos que la conforman (Ramírez Lira y Dávila Ibarra, 2018).

De acuerdo con Robbins (1999), la cultura organizacional es la que designa un sistema con significado común entre los miembros, distinguiendo una organización de otra. Este sistema es el resultado de un análisis de las características conjuntas en una organización. En relación con lo anterior, Ibarra-Michel et al. (2019) argumentan que la cultura organizacional es el conjunto de supuestos y valores aceptados por sus integrantes que determinarán en gran medida su comportamiento ante eventos y situaciones de cualquier tipo ya sean de carácter interno o externo. Desde esta perspectiva, la cultura organizacional es la base de las afirmaciones y expectativas que se comparten con los miembros de una organización, lo que a su vez puede llegar a representar una ventaja competitiva (Cújar Vertel et al., 2013).

Por otra parte, Denison y Mishra (1995) sostienen que las culturas pueden presentar características o rasgos definidos susceptibles a ser medidos y comparados. Esta teoría se desarrolla con base en un modelo que posee elementos del comportamiento humano como: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión. Los autores consideran que estas características están presentes en las diferentes culturas organizacionales y que se encuentran positivamente relacionadas con las percepciones del desempeño, que se miden, a su vez, sobre variables como el retorno sobre los activos (ROA), el crecimiento de las ventas y la innovación donde la relación entre cultura y efectividad es significativa. En esta teoría, los autores definen el involucramiento o implicación como el empoderamiento de las personas y su oportunidad de desarrollo, que favorece un crecimiento en equipo y la capacidad humana en todos los ámbitos de la organización. A su vez, la consistencia y compromiso la refieren como el comportamiento de las personas, que se fundamenta en un conjunto de valores centrales. En cuanto a la adaptabilidad,

los autores sugieren que ésta permite a la organización responder a los cambios del entorno, es decir, del mercado y a las nuevas exigencias de los clientes. Por último, la misión, la describen como el sentido claro de propósito o dirección que define las metas organizacionales, es decir, el rumbo y los objetivos estratégicos.

Productividad laboral

En cuanto al concepto de productividad laboral, es definido como la "capacidad de lograr objetivos y de generar respuestas de máxima calidad con el menor esfuerzo humano, físico y financiero en beneficio de todos al permitir a las personas desarrollar su potencial y obtener a cambio un mejor nivel en su calidad de vida" (Fernández García, 2010, p. 21).

Desde la perspectiva de la psicología industrial, se enfatizan los aspectos de productividad que controla el individuo, trabajando bajo la idea de que el cambio en el comportamiento de los empleados produce cambios en la productividad (Pritchard, 1990). Desde una perspectiva holística, la productividad o desempeño empresarial es el producto final del esfuerzo y combinación de todos los recursos humanos, materiales y financieros que integran una empresa (Mercado Ramírez, 1997).

Por su parte, Gaither y Frazier (2000) definieron productividad como la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados y eficiencia como la utilización correcta de los recursos disponibles. A su vez, García Gallego y Sierra Trujillo (2020) mencionan que la productividad consta de tres dimensiones como: la eficiencia, la eficacia y la efectividad.

Koontz et al. (2012) señalan que la eficacia es la relación entre metas que se fija una organización y los resultados que consigue, mientras que para Juez (1995), la efectividad es el logro de un objetivo propuesto en condiciones habituales. Por lo tanto, se puede formular como la relación entre los resultados obtenidos en situaciones reales, y los objetivos pretendidos.

Las organizaciones tienen como premisa ser exitosas y competitivas en el campo laboral para alcanzar un desarrollo óptimo. Estrada Bárcenas et al. (2009) sostienen que el éxito competitivo se debe al conjunto de recursos y capacidades que esta posee, teniendo en cuenta factores internos como recursos humanos (formación profesional y experiencia), planeación estratégica, innovación, tecnología y certificación de calidad. Por lo que, el aumento de la productividad es el camino que siguen las empresas para lograr un crecimiento sostenible que favorezca el fortalecimiento y la expansión hacia nuevos mercados.

Relación entre las variables

Por otra parte, la productividad está estrechamente relacionada con la cultura organizacional como lo menciona Piepp Castaños y Ruiz Vicente (2019) en su investigación, determinando que existe una relación positiva y significativa entre las variables cultura organizacional y productividad laboral

donde se observó que existe correlación directa muy fuerte (Rho = .991, *p* = .001) entre dichas variables, con el tamaño del efecto de .98, concluyendo que a mayor cultura organizacional, mayor productividad laboral. De igual forma, Atafar et al. (2013) investigaron las variables mencionadas encontrando que existe relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y la productividad. Asimismo, se encontró evidencia de que existe relación lineal significativa (*r* = 0.635, *p* = .001).

Diseño y métodos

Diseño

Dado que este estudio tiene como finalidad "conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular" (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 93), para su abordaje se utilizó un enfoque cuantitativo de corte transversal descriptivo con diseño no experimental y con alcance predictivo.

Instrumentos

Los constructos estudiados en esta investigación, cultura organizacional y productividad laboral fueron operacionalizados con base en el grado percibido de cada constructo. Para la evaluación de la percepción de la cultura organizacional, se utilizó la media aritmética de los 24 ítems del instrumento elaborado por Domínguez (2016), para el cual calculó una confiabilidad de α = .97. Por otro lado, para la evaluación de la autopercepción de la productividad laboral se utilizó la media aritmética de los 19 ítems del instrumento adaptado por Deza Matías (2017), el cual calculó una confiabilidad de α = .81. En ambos instrumentos, se utilizó una escala tipo Likert de cinco niveles (1. *totalmente en desacuerdo*, 2. *en desacuerdo*, 3. *indeciso*, 4. *de acuerdo* y 5. *totalmente de acuerdo*) donde su definición operacional para la variable productividad laboral fue 1. *baja*, 2. *moderada*, 3. *media*, 4. *alta* y 5. *muy alta*. En cuanto a la variable cultura organizacional su definición operacional fue 1. *muy pobre*, 2. *pobre*, 3. *aceptable*, 4. *buena* y 5. *muy buena*.

Procedimientos

Se solicitó la aprobación de la gerencia de la clínica para la aplicación de los instrumentos de forma personal a cada uno de los participantes en el periodo de tiempo de enero a junio de 2021. La clínica oftalmológica sujeto de este estudio forma parte de un hospital privado con capacidad de atención de segundo nivel, que goza de amplio reconocimiento en el noreste de la República Mexicana.. Después de obtener los datos a través de las encuestas, se desarrolló una base de datos en Excel para realizar análisis relacionados. Se descartaron los cuestionarios que no fueron contestados en el plazo que se determinó para recoger la información, así como aquellos que mostraron datos faltantes.

Población y muestra

Se recolectó la información de 77 empleados de tiempo completo del área administrativa de una clínica oftalmológica ubicada en el noreste de México mediante un esquema de muestreo no probabilístico por conveniencia. Los empleados del área administrativa se agruparon en personal de oficina y atención al paciente.

Análisis estadísticos

Previo al contraste de las hipótesis, se evaluó la consistencia interna del instrumento con datos de la muestra, por medio del coeficiente alfa de Cronbach. Para el contraste de la hipótesis de predicción, se utilizó regresión lineal simple, en tanto que para las hipótesis de efectos se utilizó ANOVA de dos factores. Para el análisis de datos, se utilizó el software libre JASP versión 0.14.1. El nivel de significación estadística se fijó en .05.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados de las pruebas estadísticas de este estudio.

De esta muestra obtenida (*n* = 74) se describen las variables demográficas, resultando que el 32% eran hombres y el 68% mujeres, de los cuales el 31% correspondió al grupo etario de 20 a 30 años, 35% al grupo de 31 a 40 años, 28% al grupo de 41 a 50 años y 6% al grupo de 51 años o más. La mayoría de los participantes (74%) manifestó tener una antigüedad laboral menor o igual a 10 años.

Para la variable grado de cultura organizacional percibida, se obtuvo un promedio de 3.48 (*DE*= 0.64) en el caso de los hombres y de 3.72 (*DE* = 0.51) en el caso de las mujeres. Por grupo etario, se obtuvieron los siguientes promedios del grado de cultura organizacional percibida: 3.85 (*DE*= 0.56) para empleados entre 20 y 30 años de edad, 3.66 (*DE* = 0,46) entre 31 y 40 años, 3.59 (*DE*= 0.50) entre 41 y 50 años y 3.30 (*DE* = 0.72) entre 51 años o más.

Para la variable productividad laboral en los hombres, se obtuvo un promedio de 4.26 (*DE*= 0.33) y de las mujeres 4.37 (*DE*= 0.34). Por grupo etario, se obtuvieron los siguientes promedios del grado de productividad autopercibido: 4.45 (*DE* = 0.32) para empleados de 20 a 30 años, 4.29 (*DE* = 0.39) para el rango etario de 31 a 40 años, 4.38 *DE* = 0.26) para el rango etario de 41 a 50 años y 4.34 (*DE* = 0,43) para el rango etario de 51 años o más.

Contraste de la H_{01}

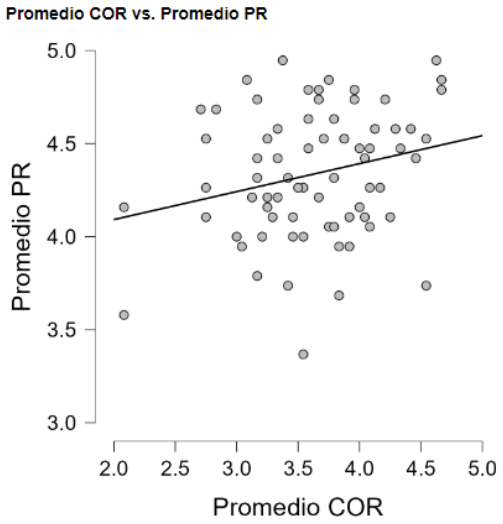
H_{01}: El grado de cultura organizacional percibido no es predictor significativo del grado de productividad laboral autopercibido por los empleados de una clínica oftalmológica del noreste de México.

Para la validación de la hipótesis H_{01}, en una primera instancia, se utilizó la prueba de correlación

de Pearson. Para esta prueba no se encontró evidencia de violación del supuesto de normalidad bivariada. Se encontró evidencia de que existe relación lineal significativa (r = .246, p = .036). Después se desarrolló un análisis de regresión lineal simple, el cual mostró evidencia de que el grado de cultura organizacional percibida es un predictor significativo de la autopercepción de la productividad laboral en una clínica oftalmológica del noreste de México ($F_{(1, 71)}$ = 4.57 , p = .04). Sin embargo, como se observa en el gráfico de dispersión (ver Figura 1), con base en el coeficiente de determinación (R^2 = .06), se infiere que la inclusión de otras variables de regresión en el modelo podría reducir la variabilidad observada.

Figura 1

Gráfico de dispersión para el diagnóstico visual de la asociación lineal



Contraste de la H_{02}

H_{02}: No existe un efecto significativo del sexo y el grupo etario de los participantes sobre el grado de productividad laboral auto percibido.

Para la validación de la segunda hipótesis de este estudio (H_{02}), se realizó un análisis de varianza de dos factores. Tal como se muestra en la Tabla 1, se encontró evidencia de que el sexo del participante tiene un efecto significativo sobre el grado de autopercepción de la productividad laboral ($F_{(1, 65)}$ = 4.616, p = .035), con un tamaño de efecto moderado (η^2 = .058), de acuerdo con los criterios de tamaño del efecto de Cohen (1992). El efecto del grupo etario sobre la autopercepción de la productividad laboral no fue significativo ($F_{(1, 65)}$ = 0.397, p = .756), sin embargo, el efecto de la interacción del sexo con el grupo etario del participante sobre la autopercepción de la productividad laboral resultó significativo (F(3, 65) = 3.129, p = .032) con un tamaño de efecto entre moderado y grande (η^2 = .117). Las medidas descriptivas muestran que las mujeres perciben un grado de productividad mayor (M=4.38, DE= 0.35). Por otro lado, los hombres perciben un grado de productividad menor (M=4.30 , DE= 0.37).

Tabla 1

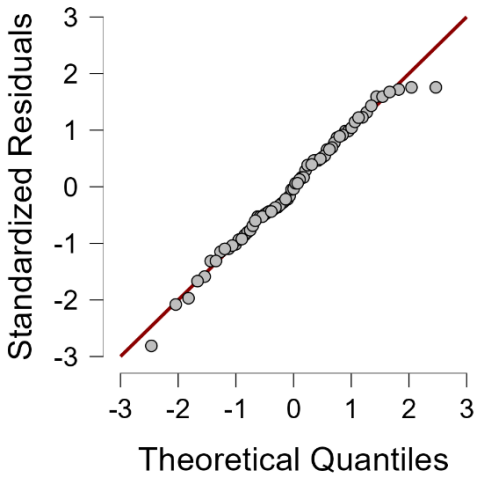
Análisis de varianza para la productividad laboral

Origen	Suma de cuadros	g.l.	Cuadrado medio	*F*	*p*	η^2
Sexo	0.511	1	0.511	4.616	.035	.058
Grupo etario	0.132	3	0.044	0.397	.756	.015
Sexo * Grupo etario	1.038	3	0.346	3.129	.032	.117
Residuals	7.190	65	0.111			

En cuanto a la validación de los supuestos del modelo ANOVA se elaboró mediante un análisis de residuales. Por medio de la prueba de Levene no se encontró evidencia de violación del supuesto de homogeneidad de la varianza (F = 1.05, p = .41). La validación del supuesto de normalidad se realizó utilizando gráficos cuantil-cuantil (ver Figura 2).

Figura 2

Gráfico QQ- plot para el diagnóstico de diferencias de distribución productividad laboral



Contraste de la H_{03}

H_{03}: No existe un efecto significativo del sexo y el grupo etario de los participantes sobre el grado cultura organizacional percibido.

Mediante un ANOVA de dos factores, tal como se muestra en la Tabla 2, se encontró evidencia de que el sexo del participante ($F_{(1, 65)}$ = 4.146, p = .046) y el grupo etario ($F(3, 65)$ = 3.694, p = .016) tienen un efecto significativo sobre el grado de cultura organizacional percibido. No se encontró un efecto significativo de la interacción entre los factores sexo y grupo etario ($F_{(3, 65)}$ = 1.915, p = .136). Así también, se observó que el grupo etario tiene un gran efecto sobre la percepción del grado cultura

organizacional (η^2 = .129), en tanto que el sexo mostró un tamaño de efecto entre pequeño y moderado (η^2 = .048). De igual manera que para la validación de la H_{02}, se validaron los supuestos del modelo ANOVA mediante un análisis de residuales. Las medidas descriptivas sugieren que las mujeres perciben un mayor grado de cultura organizacional (*M* = 3.722, *DE* = 0.511) que los hombres (*M* = 3.483, *DE* = 0.64).

Tabla 2

Análisis de varianza para la cultura organizacional

Origen	Suma de cuadros	g.l.	Cuadrado medio	*F*	*p*	η^2
Sexo	1.167	1	1.167	4.146	0.046	0.048
Grupo etario	3.120	3	1.040	3.694	0.016	0.129
Sexo * Grupo etario	1.618	3	0.539	1.915	0.136	0.067
Residuals	18.301	65	0282			

Discusión

En este estudio se pretendió encontrar si la cultura organizacional puede ser considerada como una variable predictora de la productividad laboral de los empleados de una clínica oftalmológica de México. Los resultados mostraron que la cultura organizacional es predictora de la productividad laboral encontrando evidencia de que el grado de cultura organizacional percibida es un predictor significativo de la autopercepción de la productividad laboral en una clínica oftalmológica del noreste de México ($F_{(1, 71)}$ = 4.57 , *p* = .04), donde, de acuerdo con el coeficiente de correlación de r de Pearson se encontró evidencia de que existe relación lineal significativa (*r* = .246, *p* = .036) entre la cultura organizacional y la productividad laboral en el contexto de una clínica oftalmológica. Sin embargo, el ajuste del modelo de regresión fue pobre, lo que sugiere que posiblemente existen otros factores como lo sugiere Jaimes et al. (2018) mencionando que el comportamiento grupal y el ambiente social de trabajo afectan al nivel de autopercepción de la productividad laboral que no fueron considerados en este estudio. Este resultado concuerda con lo reportado por Guizado y Sánchez (2020) donde investigaron las variables estudiadas en esta misma investigación y en contextos similares, es decir, en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval-Lima, encontrando que existe evidencia significativa y señalando una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la productividad laboral de esa institución, con resultados que muestran un coeficiente de correlación del Rho Spearman de ***Rho*** = 0.619 y *p* = 0.000.

El resultado de esta investigación está alineado con lo reportado por Alonso Reyes y Marín Villanueva (2020), quienes investigaron las variables estudiadas en esta investigación, donde el resultado

de correlación de Pearson evidenció que existe una relación positiva directa entre las variables de estudio de $r = 0.894$, $p = 0.01$, el cual revela que la cultura organizacional influye directamente en la productividad laboral de los trabajadores.

Otro estudio realizado por Atafar et al. (2013) presenta resultados similares con esta investigación, donde analizaron las variables utilizadas en este estudio, reportando resultados que indicaban una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y la productividad con una correlación de Pearson de $r = 0.635$, $p = 0.01$.

En cuanto a las diferencias entre los grupos, con respecto al sexo del participante, en esta investigación se encontró que existe diferencia significativa moderada frente a la autopercepción de la productividad laboral en la variable sexo, donde el sexo femenino se autopercibe más productivo que el sexo masculino. Este resultado coincide con los hallazgos de una investigación llevada a cabo por Todaro et al. (2002) donde concluyen que las mujeres son, en promedio, mejor evaluadas que los hombres en su desempeño laboral y son ligeramente más productivas que ellos. En la encuesta aplicada a empresarios y ejecutivos en dicho estudio, se incluyeron una serie de afirmaciones que introducían diferenciaciones entre hombres y mujeres tales como: productividad, atributos y comportamientos en el trabajo, entre otros.

Continuando con el factor grupo etario, en esta investigación se encontró que existe diferencia en la autopercepción de la productividad laboral entre los diferentes grupos de edad, con un tamaño de efecto moderado. De acuerdo con De Sivatte et al. (2018), los empleados de más edad con nivel de formación más alto son claramente más productivos que los más jóvenes y con menor formación académica. Sin embargo, en esta investigación los empleados más jóvenes se consideraron más productivos y esta autopercepción presenta variaciones de disminución conforme va aumentando la edad. Esta característica de percibirse más productivos armoniza con las ideas de Saccone et al. (2016) que señala que la hoy llamada Generación Y, así se autopercibe. De igual forma, en un estudio realizado por Adobe Document Cloud titulado "The Future of Time: Redefining Productivity During Uncertainity" (2022) aplicado a 9,789 participantes en Estados Unidos de Norteamérica, Reino Unido, Francia, Alemana, Australia, Nueva Zelanda, Japón e India señala que el 70% de los participantes pertenecientes a la Generación Z estarían dispuestos a cambiar de trabajo para acceder a mejores herramientas que les ayuden a trabajar de manera más eficiente y productiva, lo que pone en relieve su interés por llegar a ser más productivos. Es importante considerar que, tomando como base el rango propuesto por Zemke et al. (2013), los millennials son aquellos nacidos entre 1980 y 2000 y están entre los 20 a 40 años de edad, sin embargo, al igual que con el resto de las generaciones, las fechas exactas de inicio y fin de esta generación varían entre los diferentes autores; principalmente, se debate sobre el límite del fin de la Generación Y y el inicio de la Generación Z o Centennials, lo que representó el grupo etario con más alta autopercepción de productividad en esta investigación. A su vez, Tagliabue y Cuesta (2011) sostienen

que los jóvenes ya no buscan estabilidad en el empleo sino buscan adquirir, poseer y gestionar para sí mismos competencias que les permitan crecer en el área profesional, ser más productivos y a adaptarse al mercado laboral cambiante.

En cuanto a las variables observadas para el constructo cultura organizacional, se identificó que las medias más bajas fueron el ítem 1 que dice "*Todo el personal participa activamente en la planeación organizacional*" y donde la media fue de x = 2,87, lo que representa una percepción de este indicador entre pobre y aceptable. De acuerdo con los autores Fierro y Villalva (2017), el liderazgo democrático facilita la integración, fomenta el trabajo en equipo, permite la participación activa en la toma de decisiones mediante el diálogo y, por tanto, incrementa la satisfacción en el trabajo, el desarrollo profesional y mejora la calidad de las decisiones para alcanzar los objetivos propuestos por lo que se sugiere promover el liderazgo democrático en el área de trabajo para aumentar la participación activa de los empleados. De igual forma, Abane et al. (2022) señalan que la cultura de participación contribuye a los niveles de productividad, así como a la capacidad de los empleados para adaptarse a la misión y los objetivos de la organización, lo que también influye en los niveles de productividad del personal.

El segundo indicador más bajo fue el ítem 5 "*Se invierten recursos en el desarrollo de las competencias personales*" donde la media fue de x=2.90 ,lo que representa una percepción entre pobre y aceptable de este indicador. De acuerdo con La Madriz y Parra (2016), si se carece de ciertas habilidades personales e interpersonales, el éxito puede verse seriamente comprometido, o su costo puede ser altísimo, y no solo para el líder, también para su equipo y la empresa. Por lo que se sugiere mejorar las estrategias de capacitación y desarrollo para fortalecer las competencias personales en los trabajadores.

Por otra parte, en cuanto a las variables observadas para el constructo productividad laboral, el resultado más bajo fue en el ítem 18, el cual menciona "*Pienso que puedo aportar más tiempo a la organización con la finalidad de lograr los objetivos organizacionales*" donde la media fue de x = 3.72, lo que representa una autopercepción de una productividad de nivel medio y alto interpretándose como mayor disposición para dedicar más tiempo al alcance de los objetivos de la empresa. Para fortalecer la productividad de la empresa y el trabajo en equipo es necesario que se identifiquen adecuadamente qué acciones son importantes y cuáles son urgentes, de manera que permitan cumplir de forma eficaz los objetivos propuestos, fortaleciendo la gestión del tiempo (Salazar, 2017).

En cuanto a las variables observadas del constructo cultura organizacional en el ítem 16 se menciona que "*Se fomenta el buen trato del personal con los clientes*" donde la media fue de $\bar{x}$ = 4.20, lo que favorece la percepción de la cultura organizacional. En el ítem 18, que señala que "El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano" con una media de $\bar{x}$ = 4.15, lo que representa una percepción buena de este indicador, interpretándose como la motivación que tiene el empleado para el aprendizaje continuo en su área de trabajo, elemento importante que incide en la productividad laboral.

Respecto a las variables observadas mejor evaluadas del constructo de productividad laboral fueron el ítem 3, el cual señala "*Empleo adecuadamente los insumos, equipos y materiales de trabajo*" con una media de $\bar{x}$ = 4.65 y el ítem 6 que menciona "Tengo claras mis responsabilidades y funciones individuales" con una media de $\bar{x}$ = 4.63, lo que representa una percepción muy buena en estos dos indicadores. Por lo tanto, se recomienda continuar fomentando las actividades implícitas en estos indicadores ya que, de acuerdo con Lorenzo Gilvonio (2017), en los hallazgos de su investigación los empleados son productivos bajo un ambiente de trabajo agradable llevando a cabo sus funciones de la mejor manera, donde el 71% de los encuestados manifestó que tal condición les permitía alcanzar los objetivos institucionales.

Conclusión

Se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente con productividad laboral de una clínica oftalmológica de México, siendo el coeficiente de correlación de r de Pearson (r = .246, p = .036), demostrando evidencia de que existe relación positiva lineal significativa.

De acuerdo con la prueba de ANOVA, se determinan las diferencias entre grupos con relación a un constructo, los factores como sexo y grupo etario se relacionaron significativamente con la cultura organizacional, no resultando significativo para la interacción sexo*grupo etario. De igual forma, se puede inferir que difieren su percepción en cuanto a la variable de cultura organizacional de manera moderada. Por último, el grupo etario demuestra que, entre más edad tengan los trabajadores se va empobreciendo su percepción referente a la cultura organizacional. Por lo tanto, la cultura organizacional cobra relevancia puesto que ésta permite el sentido de pertenencia por parte de los empleados con relación a la organización, identificándose con la misma, con su misión y visión teniendo un objetivo compartido, lo cual, permite una productividad constante. Sin embargo, es importante tener en cuenta, que, basado en los indicadores con puntuación más baja en esta investigación, se recomienda promover la participación de los empleados y su empoderamiento, dándoles voz y proveyendo el escenario ideal para el desarrollo de la creatividad e innovación frente a los procesos, objetivos y metas lo que impactará positivamente en los niveles de productividad.

Referencias

Abane, J. A., Adamtey, R. y Ayim, V. O. (2022). Does organizational culture influence employee productivity at the local level? A test of Denison's culture model in Ghana's local government sector. *Future Business Journal, 8*(1). https://doi.org/10.1186/s43093-022-00145-5

Adobe Document Cloud. (2022). *The future of time: redefining productivity during uncertainty*. Adobe Document Cloud.

Alonso Reyes, A. y Marín Villanueva, J. (2020). Cultura organizacional como un factor en la productividad laboral de los trabajadores de la Universidad Politécnica de Atlautla. *Journal CIM Revista Digital, 8*(1), 314–321. https://doi.org/10.5281/zenodo.6449832

Atafar, A., Fallahneia, M. y Shahrabi, M. (2013). A study on relationship between organizational culture and productivity. *Management Science Letters, 3*(11), 2705-2708. https://doi.org/10.5267/j.msl.2013.10.009

Barahona Trejos, A. D., Bello Flores, C. V. y Conrado Ramírez, A. J. (2021). *Cultura organizacional en el desempeño y productividad de los empleados* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. E-archivo. https://repositorio.unan.edu.ni/14641/

Cohen, J. (1992). A power primer. *Pshychological Bulletin, 112*, 155-159. https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155

Cújar Vertel, A. C., Ramos Paternina, C. D., Hernández Riaño, H. E. y López Pereira, J. M. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios Gerenciales, 29*(128), 350-355. https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.09.009

Denison, D. y Mishra, A. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science, 6*(2), 201-223.

De Sivatte, I., Olmos, R., Simón, C. y Martel, M. (2018). *El efecto de la edad, la experiencia y la formación en la productividad laboral. Cuadernos de Información Económica, 263*, 13-24.

Deza Matias, A. H. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha-Castrovirreyna, Huancavelica*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. E. Archivo. https://repositorio.unan.edu.ni/14641/1/14641.pdf

Domínguez, M. (2016). *Modelo de asociación entre factores predictores del clima organizacional y el desempeño laboral validado en empleados del corporativo adventista de la Unión Dominicana* [Tesis doctoral, Universidad de Montemorelos]. E-archivo. https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972 /201

Estrada Bárcenas, R., García Pérez de Lema, D. y Sánchez Trejo, V. (2009). Factores determinantes del éxito competitivo en la Pyme: estudio Empírico en México. *Revista Venezolana de Gerencia, 14*(46), 169-182.

Fernández García, R. (2010). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*. Club Universitario.

Fierro, I. y Villalva, M. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal, 2*(4), 155-162. https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210

Gacheri, F. (2020). *Effect of organizational culture on productivity of oil companies in Kenya: a case of oilibya-Kenya* [Tesis de maestría, United States International University]. E-archivo. https://erepo.usiu.ac.ke/bitstream/handle/11732/6065/FRIDAH%20GACHERI%20MBA%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gaither, N. y Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones*. International Thomson.

García Gallego, E. M. y Sierra Trujillo, M. (2020). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín* [Tesis Doctoral, Universidad EAFIT] E-archivo. https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/16062

Guizado F. y Sánchez S. (2020). Cultura organizacional y productividad laboral en medicina física y rehabilitación del Hospital Naval – Lima en J. Martínez Garcés. *Avances en Investigación Científica 1*(2), 1419-1433.

Hernández Sampieri. R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de investigación científica*. McGraw-Hill.

Ibarra-Michel, J. P., Velarde-Valdez, M., Olmos-Martínez, E. y Santillán-Núñez, M. (2019). Evaluación de la cultura organizacional en empresas hoteleras sostenibles de Mazatlán. *Investigaciones Turísticas, 17*, 71-102. DOI: http://dx.doi.org/10.14198/INTURI2019.17.04

Jaimes, L., Luzardo, M. y Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica, 29*(5), 175-186. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175

Juez, P. (1995, febrero 10). *Instrumentos de análisis de la eficacia en el Sector Sanitario*. [Ponencia]. *II Encuentro de Economía Pública*. Universidad de Salamanca.

Kadir, I. (2022). Determination of work productivity and employee performance: analysis of work discipline and organizational culture. *Dinasti International Journal of Digital Business Management, 3*(4), 601–607. https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i4.1261

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice M. (2012) *Administración una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill.

La Madriz, J. y Parra, J. (2016). Competencias personales y profesionales aplicadas por gerentes bajo escenarios de incertidumbre económica. *Negotium: Revista de Ciencias Gerenciales, 11*(33), 69-98. http://doi.org/10.5281/zenodo.4908772

Lorenzo Gilvonio, E. (2017). *La productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE –Lima* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. E-archivo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23150

Mercado Ramírez, E. (1997). *Productividad: base de la competitividad*. Limusa.

Mohammadi, S. (2020). Organizational culture and its impact on organizational productivity. *International Journal of Human Capital in Urban Management, 5*(3), 267–276. https://doi.org/10.22034/IJHCUM.2020.03.08

Navarro, G., y Crisaldo, K. (2019). *Incidencia de la cultura organizacional en la productividad de los colaboradores de la unidad de administración del plan Copesco Nacional*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. E-archivo. https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/2521

Nzuva, S. y Kimanzi, P. (2022). The impact of organizational culture on employees' productivity: a comprehensive systematic review. *European Journal of Business and Management, 14*, 42-55. https://doi.org/10.7176/EJBM/14-4-05

Olynick, J., y Li, H. Z. (2020). Organizational culture and its relationship with employee stress, enjoyment of work and productivity. *Int. J. Psychol. Stud, 12*, 14. https://doi.org/10.5539/ijps.v12n2p14

Piepp Castaños, G. y Ruiz Vicente, M. (2019). *Cultura organizacional, productividad y bienestar laboral en trabajadores de una empresa de San Juan de Lurigancho, Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. E-archivo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41394/Piepp_CG.%20RUIZ_VM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pritchard, R. (1990): *Measuring and improving organizational productivity*. Praeger Publishers. https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.540

Ramírez Lira, E. y Dávila Ibarra, E. (2018). Validación de la escala para la caracterización de la cultura organizacional en MIPYMES. *Psicología desde el Caribe*, 22-44. https://doi.org/ 10.14482/psdc.35.4.658.001

Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento organizacional*. Pearson Education.

Saccone, E., Fernández, M, y Mennucci, F. (2016). Escuchando a nuestros alumnos. Revista de Adenag, 6, p.9.

Salazar, D. A. (2017). La gestión del tiempo como factor clave en las habilidades directivas aplicadas al sector turístico. *Gran tour, revista de investigaciones turísticas, 15*, 26-42.

Tagliabue, R. y Cuesta, M. (2011). Una nueva generación en la universidad y el trabajo: desafíos y oportunidades. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología, 4*(12), 50-58.

Todaro, R., Godoy, L. y Abramo, L. (2002). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Cadernos Pagu*, 197-236. https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100008

Zemke, R., Raines, C. y Filipczak, B. (2013). *Generations at work: managing the clash of boomers, gen xers, and gen yers in the workplace*. American Management Association.

Recibido el 16 de febrero de 2024; aceptado el 19 de abril de 2024.
Disponible en internet: 29 de noviembre de 2024.

CC BY NC SA