UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Título:

Cultura organizacional y desempeño en las mecánicas de la ciudad de Latacunga

---

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas

Autor:

Proaño Osorio Alexis Nicolay, Lic.

Tutor:

Martínez Ortiz Fabian Xavier, PhD.

LATACUNGA – ECUADOR

2023 - 2024

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “Cultura organizacional y desempeño en las mecánicas de la ciudad de Latacunga” presentado por Proaño Osorio Alexis Nicolay, para optar por el título Magíster en Administración de Empresas.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Titulación ha sido revisado en todas sus partes y se considera que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación para la valoración p
y defensa pública.

Latacunga, octubre, 20, 2024.

.....

Dr. Martínez Ortiz Fabian Xavier. Msc

CC.: 1600508855

APROBACIÓN TRIBUNAL

El Trabajo de Titulación: Cultura organizacional y desempeño en las mecánicas de la ciudad de Latacunga, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, previo a la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas; el presente trabajo reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la exposición y defensa.

Latacunga, noviembre, 19, 2024

.....

Msc. Darío Díaz

CC.: 1802865194

Presidente del tribunal

.....

Msc. Angelita Romero

CC.: 0503241119

Lector 2

.....

Msc. Marco Veloz

CC.: 0502377757

Lector 3

DEDICATORIA

Dedico a Diosito y a la Virgencita quienes me han dado salud y vida para seguir día a día en este proceso, me han brindado fuerza y valentía para salir adelante, a no desistir y continuar dándome la oportunidad de seguir con mis estudios.

A mis padres que siempre estuvieron para mi en este transcurso de la maestría apoyándome en los momentos que más los necesite, a mi hermanito que soy su ejemplo a seguir siempre.

A toda mi familia que confía en mi desde el inicio de la maestría.

Dedico a todas mis mascotitas que están y las que ya no, que siempre serán mi fortaleza para todo.

Alexis Nicolay Proaño Osorio

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Diosito y a la Virgencita por ser mi fortaleza y cuidar de mi cada día, dándome la oportunidad de estudiar cumpliendo una meta más en mi vida.

A mis padres William y Anita que me dieron la oportunidad de seguir con mis estudios y su apoyo incondicional siempre se vio reflejado en esta trayectoria. A mi hermanito Adrián que me apoyó en cada momento necesario de las clases.

A mis abuelitos que siempre me preguntaron como sigo con los estudios y estuvieron pendientes de mí.

Agradezco a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a cada uno de los docentes, me han ayudado a formarme como profesional con sus conocimientos y su apoyo. A mi tutor PHD. Xavier Martínez que con sus conocimientos ha sabido dirigirme por un excelente camino tanto como en el ámbito académico, profesional y personal.

Alexis Nicolay Proaño Osorio

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Quien suscribe, declara que asume la autoría de los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Titulación.

Latacunga, octubre, 20, 2024

.....

Alexis Nicolay Proaño Osorio

CC.: 0504137886

RENUNCIA DE DERECHOS

Quien suscribe, cede los derechos de autoría intelectual total y/o parcial del presente Trabajo de Titulación a la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Latacunga, octubre, 20, 2024

.....

Alexis Nicolay Proaño Osorio

CC.: 0504137886

AVAL DEL PRESIDENTE

Quien suscribe, declara que el presente Trabajo de Titulación: Cultura organizacional y desempeño en las mecánicas de la ciudad de Latacunga, contiene las correcciones a las observaciones realizadas por los miembros del tribunal en la predefensa.

Latacunga, noviembre, 18, 2024

Msc. Darío Díaz

CC.: 1802865194

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Título: Cultura organizacional y desempeño en las mecánicas de la ciudad de Latacunga.

Autor: Proaño Osorio Alexis Nicolay

Tutor: Martínez Ortiz Fabian Xavier, PhD.

RESUMEN

El presente estudio aborda la relación entre la cultura organizacional y el desempeño en los talleres mecánicos de la ciudad de Latacunga, Ecuador. El problema central radica en la falta de comprensión sobre cómo los diferentes aspectos de la cultura organizacional influyen en el rendimiento empresarial en el contexto de talleres mecánicos, un sector crucial para la economía local. El objetivo principal de la investigación es analizar y cuantificar el impacto de la cultura organizacional, desglosada en dimensiones: cooperativa, coherencia y eficacia culturales, sobre el desempeño de los talleres mecánicos. Para abordar este objetivo, se empleó la metodología PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling). Se recopiló información mediante encuestas estructuradas a propietarios y empleados de los talleres, y se analizaron diversas variables relacionadas con la cultura organizacional y el desempeño. Los resultados del análisis PLS-SEM revelaron que la eficacia cultural es la dimensión que tiene el mayor impacto positivo en el desempeño de los talleres, seguida por la coherencia cultural y la cultura cooperativa. Los coeficientes obtenidos fueron validados mediante un procedimiento de bootstrap, que confirmó la robustez y significancia estadística de los mismos. La eficacia cultural mostró un coeficiente de 0.539, indicando una relación fuerte y positiva con el desempeño, mientras que la coherencia cultural y la cultura cooperativa presentaron coeficientes de 0.227 y 0.220, respectivamente. En conclusión, los hallazgos subrayan la importancia de fortalecer la cultura organizacional como una estrategia clave para mejorar el rendimiento de los talleres mecánicos en Latacunga.

PALABRAS CLAVE: Cultura organizacional; desempeño organizacional; microempresa; PLS-SEM.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Title: ORGANIZATIONAL CULTURE AND PERFORMANCE IN THE MECHANICS OF THE CITY OF LATACUNGA

Author: Proaño Osorio Alexis Nicolay

Tutor: Martínez Ortiz Fabian Xavier, PhD.

ABSTRACT

This study examines the relationship between organisational culture and performance within mechanical workshops in Latacunga, Ecuador. The primary issue centres around a need for more understanding regarding how various elements of organisational culture affect business performance in this vital sector of the local economy. The research aims to analyse and quantify the impact of organisational culture, focusing on three key dimensions: cooperative culture, cultural coherence, and cultural effectiveness, and their influence on the performance of mechanical workshops. The study employs Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) to achieve this. The findings from the PLS-SEM analysis indicate that cultural effectiveness exerts the most significant favourable influence on workshop performance, followed by cultural coherence and cooperative culture. These results' robustness and statistical significance were validated through a bootstrap procedure. Cultural effectiveness demonstrated a coefficient of 0.539, indicating a strong, positive correlation with performance, while cultural coherence and cooperative culture showed coefficients of 0.227 and 0.220, respectively. In conclusion, the results emphasise the critical role of fostering a strong organisational culture as a strategic approach to enhancing the performance of mechanical workshops in Latacunga.

KEYWORD: Organisational culture; organisational performance; microenterprise; PLS-SEM.

Inés Yolanda Amaya Díaz con cédula de identidad número: 1204117822 Licenciado/a en: Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Inglés-Francés con número de registro de la SENESCYT: 1013-11-1082942; **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO EN LAS MECÁNICAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA"** de: **Alexis Nicolay Proaño Osorio**, aspirante a magister en **Administración de Empresas**.

Latacunga, septiembre 20, del 2024

.....
Lcda. Inés Yolanda Amaya Díaz, M.A.
1204117822

INDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I: MATERIALES Y MÉTODOS 3
1.1 Revisión de la literatura 3
1.1.2 Cultura Cooperativa 4
1.1.3 Cultura de Coherencia 4
1.1.4 Cultura de Eficacia 5
1.1.5 Otros elementos de la cultura organizacional 6
1.1.6 Cultura organizacional en el desempeño de las microempresas 7
1.1.7 ¿Qué sucede si no hay cultura organizacional en las empresas? 8
1.1.8 Hipótesis 8
1.1.9 Metodología 9
1.1.10 Muestreo 10
1.1.11 Diseño del Estudio 12
1.1.12 Metodología del método PSL SEM 13
CAPÍTULO II: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 15
2.1 Análisis factorial confirmatorio 15
2.2 Consistencia Interna 16
2.2.1 Validez convergente 16
2.2.2 Validez discriminante 17
CAPÍTULO III: CONCLUSIONES 22
REFERENCIAS 23
ANEXOS 26
CERTIFICADO DE APROBACIÓN 29

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Otros elementos de la cultura organizacional 7
Figura 2 Análisis factorial confirmatorio. 15
Figura 3 Confiabilidad dimensiones 16
Figura 4 Modelo estructural basado en el enfoque PLS-SEM 21

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuestionario 11
Tabla 2 Validez convergente 16
Tabla 3 Validez discriminante basada en el criterio de Fornell-Larcker 17
Tabla 4 Análisis de regresión realizado en el modelo PLS SEM 17
Tabla 5 Estadísticos descriptivos de los ítems 18
Tabla 6 Estadísticos descriptivos de las dimensiones 19
Tabla 7 Modelo de bootstrapped (paths) 20

INFORMACIÓN GENERAL:

Título del Trabajo de Titulación:	Cultura organizacional y desempeño en las mecánicas de la ciudad de Latacunga.
Línea de investigación:	Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones y sociedad.
Proyecto de investigación asociado:	1. sostenibilidad y fortalecimiento de las actividades de producción y comercialización de las organizaciones públicas y privadas. FCAYE 2. Observatorio socio económico CAYE 3. Mejoramiento organizacional, orientado a la innovación y emprendimiento
Grupo de Investigación:	1. Sostenibilidad y fortalecimiento 2. Observatorio socio económico
Red nacional o internacional:	N/A

INTRODUCCIÓN

En toda organización se dan relaciones humanas, y la cultura organizacional beneficia o afecta negativamente al desempeño en las microempresas. Para Yopan et al., (2020) la cultura organizacional (CO) es un conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas que comparten los miembros de una organización, y puede haber sido creada o evolucionar con el tiempo. La CO representa un elemento clave en el entorno de trabajo. Según Chiavenato (2019), la cultura es el conjunto de costumbres y demás manifestaciones complejas del intelecto y la sensibilidad humana. En las organizaciones, la cultura se refiere a la forma de vida de la empresa: ideas, creencias, costumbres, reglas, y técnicas. En este sentido, cada organización tiene su propia cultura interna, la cual forma su personalidad y sus características particulares (Chiavenato, 2009). Para las microempresas y en especial las mecánicas, el conocimiento de la cultura organizacional ayuda a los empleados nuevos a interpretar lo que sucede dentro de la organización.

La cultura organizacional se ha convertido en un factor crítico para la competitividad y sostenibilidad de las microempresas en el entorno dinámico actual. Definida como el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que influyen en el comportamiento de los miembros de una organización, la cultura organizacional afecta directamente al desempeño de las empresas, especialmente en contextos de alta competencia y cambios constantes (Schein, 2010; Cameron & Quinn, 2011). En el caso de las microempresas, que representan un pilar fundamental para las economías locales y regionales, la comprensión y gestión adecuada de su cultura organizacional puede ser determinante para su éxito o fracaso. Las mecánicas, como microempresas de servicios especializados, operan en un entorno marcado por la necesidad de adaptarse rápidamente a los cambios tecnológicos, las fluctuaciones del mercado y las crecientes demandas de los consumidores por una mayor calidad y eficiencia. En este contexto, la cultura organizacional juega un papel clave en el desempeño de estas microempresas, ya que afecta factores como la motivación de los empleados, la satisfacción del cliente, la capacidad de innovación y la calidad del servicio ofrecido (Denison, 1996; Martínez-Costa et al., 2019).

Sin embargo, a pesar de la relevancia de este tema, existe una limitada comprensión empírica de cómo la cultura organizacional influye específicamente en el desempeño de las microempresas en el sector de las mecánicas. Este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de las microempresas en este sector, con un enfoque particular en cómo los diferentes tipos de cultura afectan el desempeño organizacional. Para ello, se realizará un análisis PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling), una técnica adecuada para modelar relaciones complejas entre múltiples variables e identificar los elementos culturales más relevantes y su impacto en desempeño de estas microempresas.

Este trabajo busca llenar un vacío en la literatura existente, proporcionando una visión más detallada de la cultura organizacional y la influencia en el desempeño en las microempresas del sector mecánico. Además de contribuir al desarrollo de estrategias que permitan a las empresas fortalecer su cultura interna para mejorar su desempeño en un mercado cada vez más competitivo.

CAPÍTULO I: MATERIALES Y MÉTODOS

1.1 Revisión de la literatura

La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y comportamientos compartidos dentro de la organización, que guían cómo los empleados interactúan y realizan su trabajo (Hallam et al., 2018). Para (Salazar & Gerardo, 2021), la cultura organizacional es la esencia de una organización, sus acciones dan un sentido de identidad, valores y principios de todo el personal que labora dentro de la organización. Una cultura fuerte influye en el comportamiento de los miembros de una organización haciendo que tenga una visión de progreso y superación en todos los niveles de la organización, implementando así objetivos y metas para el desarrollo (Navas et al., 2019). Para definir una implementación de la cultura organizacional en los pequeños negocios es necesario articular conceptos, relaciones y parámetros que giran en torno a la organización. Una estrategia organizacional es la estructura de una organización, que aborda todas las tareas a realizar y permite que la organización tenga como misión, visión y metas a corto, mediano y largo plazo. La cultura organizacional es un componente esencial en el desempeño de las microempresas, especialmente en sectores técnicos como el mecánico. Los ítems presentados en la imagen resaltan aspectos clave de la cultura organizacional que, cuando se implementan correctamente, pueden llevar a mejoras significativas en la eficiencia, la cohesión interna y la competitividad. Las microempresas que invierten en desarrollar una cultura organizacional fuerte y alineada con sus objetivos estratégicos están mejor posicionadas para enfrentar los desafíos del mercado y lograr un crecimiento sostenible.

En este sentido, la cultura organizacional en la empresa se compone: cultura cooperativa, cultura de coherencia y cultura de eficacia (Montenegro, 2020; Tobar & Calderón, 2013). Diversos estudios han demostrado que una cultura

organizacional sólida puede ser un factor crucial para el éxito o fracaso de una empresa, influyendo directamente en su desempeño.

1.1.2 Cultura Cooperativa

La cultura cooperativa es el conjunto de formas con las que los empleados o propietarios de la organización piensan y actúan ante las situaciones buenas o malas con las que ha de enfrentarse, por ende, plantea que la cultura debe ser aprendida y sostenida para tener una mejor eficiencia, cuando los problemas afecten de gravedad, es importante la forma de reaccionar de las personas para que no exista déficits en los procesos. Cabe mencionar que la cultura cooperativa es una forma de vida de las personas que pertenecen a la organización, se centra especialmente en el lenguaje y la socialización, además resalta su comportamiento organizacional alineado a la misión y visión para el mejoramiento continuo de la organización (Tobar & Calderón, 2013).

La cultura cooperativa promueve la participación de los empleados en las decisiones y actividades de la empresa. La investigación sugiere que cuando los empleados sienten que su voz es escuchada, aumenta su compromiso y satisfacción laboral, lo que a su vez mejora el rendimiento general de la empresa. Así mismo, un ambiente armonioso, similar a una familia, es esencial para la cohesión y la colaboración. Estudios en microempresas muestran que este tipo de ambiente puede reducir la rotación de personal y aumentar la productividad.

1.1.3 Cultura de Coherencia

Si se revisa la teoría, se parte de un punto central dentro de la coherencia, y es el líder. Él es el que establece el ícono al interior de la organización, es el que establece la información que se necesita al interior de la organización. Las políticas son un reflejo de los valores, pero tan solo dan a entender lo que realmente se tiene al interior. Así que es fundamental que la coherencia al interior de la administración se establezca desde la alta gerencia, y debe existir una correspondencia entre lo que la organización percibe, preconiza, disemina, alienta y permite dentro de la empresa. Así que la afirmación de que la coherencia sea esencial en la cultura organizacional es un análisis último. La cultura coherente no solo alinea los valores y objetivos de la organización, sino que también fomenta un sentido de pertenencia entre los empleados, mejorando así la productividad y la satisfacción laboral. Esto

se traduce en un ambiente laboral más saludable y colaborativo, donde los empleados se sienten valorados y motivados a contribuir al éxito de la organización (Montenegro, 2020).

Establecer objetivos claros y exigir su cumplimiento es crucial para mantener el enfoque en los objetivos empresariales. Las microempresas, en particular, se benefician de la claridad en los objetivos debido a la limitada capacidad de recursos y la necesidad de maximizar la eficiencia. También, la estabilidad en la cultura organizacional, con un enfoque conservador, puede ayudar a las microempresas a mantener un rumbo fijo y evitar distracciones o confusiones que puedan afectar su desempeño.

1.1.4 Cultura de Eficacia

La cultura de eficacia de un equipo de trabajo resulta ser un aspecto esencial para el individuo, quien percibe al grupo como un conjunto. Esta cultura contribuye a la cohesión del equipo, promoviendo actividades que benefician tanto al colectivo como a sus miembros. Adicionalmente, se relaciona con la consecución de los resultados propuestos y justifica, en términos generales, los resultados finales; es decir, si se alcanzan los objetivos, es porque se ha actuado con eficacia en conjunto. Así, se entiende que el individualismo tiene un impacto significativo en un alto porcentaje de las tareas y en la propia percepción de realización personal, dado que esta se fundamenta en el establecimiento de un desafío y en la convicción de que es posible lograrlo. En este sentido, es pertinente señalar que aquellos individuos que consideran a su organización como capaz de enfrentar los problemas y tareas que surgen, estarán motivados a esforzarse por ejecutar sus actividades de manera efectiva. Además, utilizarán en gran medida sus conocimientos, habilidades y competencias, y, lo que resulta fundamental, poseerán una elevada autoestima, así como confianza en sí mismos (Torres et al., 2021).

La eficacia operativa es fundamental en microempresas, donde los recursos son limitados. Una cultura que enfatiza la eficiencia y la productividad ayuda a maximizar los resultados con los recursos disponibles. En un entorno competitivo, las microempresas deben enfocarse en mantener ventajas competitivas y en la continua adquisición de conocimiento. Una cultura que promueve la actualización constante y la generación de nuevas ideas es clave para el crecimiento y la

adaptación en el mercado (Otálora et al., 2023). El sector mecánico, caracterizado por su necesidad de precisión, innovación constante y respuesta rápida a las demandas del mercado, se beneficia de una cultura organizacional que promueva la eficiencia, la capacitación continua y la participación de todos los miembros de la organización. En las empresas que cultivaban una cultura de aprendizaje continuo y adaptación mostraban una mayor resiliencia y capacidad de innovación (Demuner-Flores et al.2022).

1.1.5 Otros elementos de la cultura organizacional

Por otro lado, Mena (2019) menciona que otros elementos asociados a la cultura organizacional como las normas, filosofía, clima y valores definen el proceder de las personas en las organizaciones. Las normas son pautas y reglas que tienden a regular los distintos procedimientos y formas de actuación en la empresa. La filosofía desde el punto de vista organizacional, se orientan y se desarrollan según las estrategias y políticas de la empresa. El clima se refiere al ambiente interno de la organización, y se construye a partir de las relaciones entre empleados y público externo. Por último, los valores forman la parte intrínseca de las organizaciones y son asumidos o percibidos en mayor o menor grado de conciencia, como elementos indispensables para alcanzar logros colectivos.

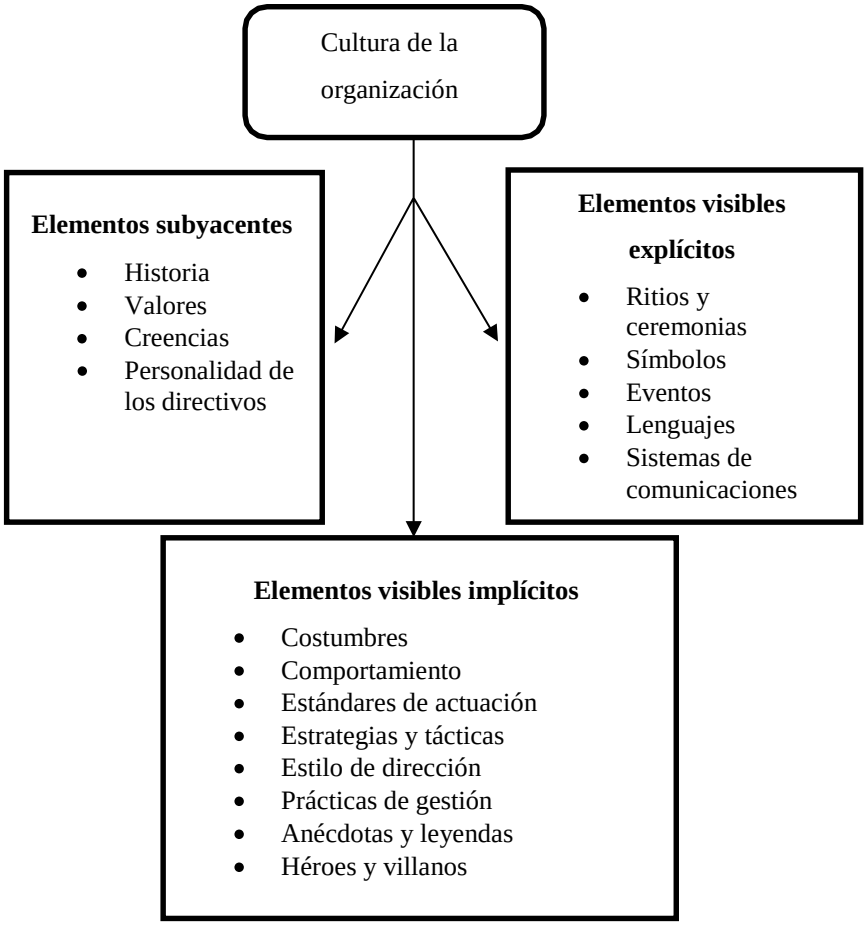

Figura 1 Otros elementos de la cultura organizacional
Fuente: Adaptado de Elementos subyacentes, visibles implícitos y visibles explícitos, de Mena, 2019, p.6

1.1.6 Cultura organizacional en el desempeño de las microempresas

El desempeño de las microempresas es de suma importancia, porque cada día enfrentan desafíos únicos debido a su tamaño limitado y recursos restringidos, las microempresas deben poner atención en la mejora continua de sus procesos para maximizar la eficiencia y reducir costos. De acuerdo con (Salazar & Gerardo, 2021), la cultura organizacional para desarrollar actividades más productivas mediante un compromiso de cumplir objetivos y desarrollo empresarial. Según (Ibarra-Cisneros & Hernández-Perlines, 2019), las pequeñas y medianas empresas consideran los componentes del capital intelectual en relación con su desempeño. Esto permitirá generar mayor conocimiento sobre el funcionamiento de este tipo de organizaciones y, en la medida en que estas adopten y contabilicen su capital intelectual, su valor se incrementará al tiempo con las oportunidades no solo de sobrevivir, sino también de consolidarse.

Para que las organizaciones actuales logren un alto grado de desempeño, es necesario trabajar en ambientes sumamente motivadores, participativos y con un personal comprometido e identificado con la organización, por ello, el empleado debe ser considerado como un activo vital. El avance tecnológico y la globalización de la economía son hoy, los rasgos distintivos del mundo de las empresas modernas. En este contexto, una preocupación fundamental en la que parecen haberse centrado los objetivos prioritarios de las organizaciones ha sido desarrollar la cultura organizacional, y los mecanismos garanticen la preservación del equilibrio y la estabilidad de los sistemas formales y por otro, la construcción de una identidad como institución que cristalice en la conducta deseada de sus miembros, para que se enfoquen el logro de los resultados (Martinez et al., 2013). La literatura existente sugiere que, en microempresas donde las estructuras son más flexibles y las relaciones son más cercanas, la cultura organizacional tiene un impacto aún más directo en el desempeño. En las microempresas con una cultura organizacional bien definida y alineada con los objetivos empresariales tendían a tener mejor desempeño financiero y mayor satisfacción del cliente.

1.1.7 ¿Qué sucede si no hay cultura organizacional en las empresas?

La falta de una cultura organizacional en la empresa puede tener consecuencias graves, entre ellas está la desmotivación de empleados, desempeño inconsistente, la rotación de personal, comunicación ineficaz, resistencia al cambio, estos factores perjudican a la empresa de manera inmediata. Por lo tanto, es esencial que las empresas inviertan en desarrollar y mantener una cultura organizacional sólida para asegurar su éxito a largo plazo.

1.1.8 Hipótesis

Por su parte, Calderón-Hernández et al. (2023) destacan que la cultura organizacional es, sin duda, un factor estratégico en el desarrollo de las organizaciones y en la búsqueda de ventajas competitivas sostenibles, ya que influye en el comportamiento de las personas y puede convertirse tanto en un obstáculo como en una fortaleza para alcanzar determinados objetivos. Ha sido un tema de interés tanto en la práctica como en la comunidad científica y su concepción ha pasado por diferentes enfoques, desde la búsqueda de la cohesión y el control social hasta la puesta en práctica de la estrategia para procurar un mejor

desempeño de las empresas. Una adecuada gestión de la cultura organizacional les permite a las empresas la conciliación de las tensiones y demandas contradictorias que se suelen presentar en ellas.

A partir de la revisión de la literatura se plantean las siguientes hipótesis:

H1: La cultura de eficacia, cooperativa y de coherencia afecta el desempeño de la organización.

Para Martínez (2020), la cultura controla la forma de hacer las cosas en la organización, hemos mencionado que uno entra a una organización y rápidamente se va adaptando a la forma de trabajo que se van enseñando. Un ejemplo: los choferes que viajan de México a la frontera manejan de cualquier manera, pero pasando la frontera automáticamente cambian su forma de conducir a una manera formal, los cuales parecieran que fuesen otros. ¿Por qué se da este cambio? El cambio se da porque el entorno determina en gran medida como debe de ser el comportamiento humano. La cultura, que es el entorno organizacional, determina los parámetros de cómo el colaborador debe elaborar su función cotidiana, la cultura controla la forma de hacer las cosas y cómo se va a hacer. Es el factor más importante en determinar el éxito o fracaso de la empresa.

A partir de esta revisión literaria se procede a plantar la segunda hipótesis:

H2: La cultura organizacional afecta el desempeño de la organización.

1.1.9 Metodología

Según Hernández et al. (2010), el enfoque cuantitativo sigue un proceso secuencial y probatorio, en el que cada etapa antecede a la siguiente, sin la posibilidad de "saltar o eludir" pasos, ya que el orden es estricto. No obstante, es posible redefinir alguna fase. Este enfoque parte de una idea que se va delimitando progresivamente, y una vez acotada, se formulan los objetivos y las preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de las hipótesis.

Dentro de esta investigación se implementó el enfoque cuantitativo relacionado con el entorno de los datos que se va a tratar ya que los resultados son arrojados en valores y datos numéricos. Este enfoque usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

El tipo de investigación es descriptivo, ya que se enfoca en detallar las características de las variables y en presentar los hechos tal como ocurren al momento de la recolección de datos. Además, se describe la situación de las mecánicas en la ciudad de Latacunga. El diseño de investigación implementado es no experimental, lo que, conforme a Hernández et al. (2010), se refiere a investigaciones en las que no se manipulan deliberadamente las variables. Es decir, en estos estudios no se modifican intencionalmente las variables independientes para observar su efecto sobre otras variables.

Por su parte, en la investigación no experimental se observan los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural para luego analizarlos. Además, se emplea un tipo de investigación transversal. (Cortés & Iglesias, 2004) señalan que la investigación transversal recopila los datos en un único momento. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un tiempo determinado. Este tipo de investigación actúa como una fotografía del problema en un momento específico y puede ser descriptiva o correlacional, dependiendo del problema en estudio.

1.1.10 Muestreo

La investigación se centra en los talleres mecánicos de la ciudad de Latacunga, con un enfoque particular en aquellos que no suelen ser mencionados con frecuencia, como los Tecno Radiadores. Estos talleres se especializan en el mantenimiento del sistema de refrigeración de los vehículos, específicamente en los radiadores. El radiador es una parte crucial del sistema de enfriamiento del motor de un automóvil, y también de maquinarias de obra pública, vehículos industriales, agrícolas, carretillas elevadoras y en la industria en general. Su función principal es disipar el exceso de calor generado durante la combustión en el motor. El líquido refrigerante circula a través del motor, se calienta y luego fluye hacia el radiador, donde se enfría antes de regresar al motor para repetir el

ciclo. Si el radiador no opera correctamente, el sobrecalentamiento puede dañar el motor y causar reparaciones costosas.

Para esta investigación se utilizó un muestreo por conveniencia, debido a la limitación de los recursos económicos, lo que justificó la selección de esta opción por su disponibilidad y accesibilidad. En la ciudad de Latacunga existe una variedad de talleres mecánicos disponibles para la recolección de datos; sin embargo, por restricciones presupuestarias, se seleccionaron 30 talleres para ser encuestados. Estos se clasifican en: 6 de Enderezada y Pintura, 11 de Servicio Automotriz, 3 de Electromecánica, 5 de Talleres Industriales y 5 de Tecni Radiadores.

En total, se encuestaron 30 propietarios de los talleres. Cada taller contaba con entre 2 y 5 empleados, lo que resultó en un total de 80 empleados encuestados para la recolección de datos del estudio.

Tabla 1 Cuestionario

Elementos del cuestionario de investigación adaptado (Shea et al., 2023)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Cultura Organizacional (CO)					
Cultura cooperativa (Jardon & Martinez–Cobas, 2020)					
La empresa anima a los empleados a participar activamente en todas lasactividades y eventos de la empresa.					
Los empleados pueden participar en el proceso de toma de decisiones.					
Hay mucha armonía entre los empleados y la empresa (como una familia)					
Cultura de coherencia	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Los gerentes establecen objetivos claros y exigen a los empleados que los cumplanestrictamente.					
La empresa enfatiza la estabilidad y la cultura conservadora y no permite ningunaconfusión.					
La empresa presta atención a la eficiencia y el desempeño para lograr los objetivos.					
Cultura de eficacia (Cameron & Quinn, 2011)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Los gerentes enfatizan la eficiencia en el trabajo y actúan con eficacia.					
El factor crítico de éxito de la empresa es su buena productividad.					
La empresa presta atención para mantener sus ventajas competitivas.					
La empresa cuenta con mecanismos de generación y adquisición de conocimiento.					
La empresa pretende cubrir periódicamente las lagunas de conocimiento					
La empresa dispone de procesos de creación de nuevos conocimientos basados en conocimientos previos.					
Desempeño organizacional (F-Jardón et al., 2009)					

Desempeño organizacional (financiero)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Después de adoptar CO nuestro beneficio neto ha aumentado					
CO ha agregado valor económico a nuestro servicio/producto					
CO ha aumentado nuestro crecimiento de ventas					
Desempeño organizacional (operativo)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
CO ha mejorado la calidad de nuestro producto/servicio.					
CO ha sacado productos y servicios innovadores en nuestra organización.					
CO nos ha permitido comercializar rápidamente nuestras innovaciones					
Desempeño organizacional (cliente)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
CO ha mejorado nuestra cuota de mercado					
CO ha mejorado la satisfacción de nuestros clientes					
CO nos ha ayudado a retener a los clientes existentes					
Desempeño organizacional (aprendizaje y crecimiento)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
CO a ayudado las habilidades de los empleados					
CO ha mejorado la satisfacción de los empleados					
CO ha mejorado el desarrollo de nuevos productos/servicios					

Fuente: Elaboración propia.

1.1.11 Diseño del Estudio

Se formuló un cuestionario constituido por 24 ítems para los empleados. La cultura organizacional tiene 3 dimensiones: cultura cooperativa, cultura de coherencia y cultura de eficacia. La variable desempeño organizacional se compone: desempeño organizacional financiero, desempeño organizacional operativo, desempeño organizacional cliente, desempeño organizacional aprendizaje y crecimiento.

Para la recolección de la información se aplica la herramienta con la escala de Likert, siendo 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo, 5 totalmente de acuerdo, con ello obtener las respuestas de los propietarios y empleados de las mecánicas. El cuestionario se lo realizó en base a diferentes autores para poder desarrollar de mejor manera la recolección de los datos. Para la recolección de la información hubo un acercamiento a las mecánicas, primero con el propietario que nos ayudó con los datos generales y con las preguntas, del mismo modo procedimos con los empleados que accedieron cordialmente, todas las preguntas que se realizaron

en las mecánicas fueron de manera presencial, se les preguntaba y ellos respondían con sinceridad, cabe mencionar que se realizaron las entrevistas de manera individual. Existen casos que las mecánicas estaban con mucho trabajo lo que me dificultaba la recolección de datos, por ello tenía que volver a realizar las encuestas para obtener la información completa.

Las encuestas se aplicaron en el transcurso del 15 de mayo al 22 de mayo del 2024 los días según la disponibilidad de las mecánicas, ya que algunas mecánicas no disponían de mucho tiempo por los trabajos que realizaban, sin embargo, se regresaba para aplicar las encuestas cuando ya disponían del tiempo necesario tanto los propietarios como los empleados.

1.1.12 Metodología del método PSL SEM

Según Rojas et al., (2019) manifiestan que es importante enfatizar que el método PLS-SEM resulta pertinente para diseñar y testear un modelo de medición de satisfacción usuaria de los servicios que entregan instituciones públicas. Esto debido a que permite conocer si existe relación significativa hacia el constructo que se desea medir, además de conocer las interrelaciones entre los distintos factores involucrados y los efectos directos e indirectos sobre la calidad percibida, imagen y satisfacción. Finalmente, este método permite conocer el porcentaje de varianza explicado por el modelo.

La técnica de Modelado de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM) ha emergido como una herramienta invaluable en la investigación científica debido a su capacidad para abordar estructuras de modelos complejos y la naturaleza interrelacionada de múltiples variables. Su aplicación se fundamenta en su flexibilidad para manejar muestras de tamaño reducido, una ventaja significativa cuando se trata de investigaciones con limitaciones en la disponibilidad de datos. Además, su capacidad para modelar relaciones causales y predictivas entre variables latentes y observadas lo posiciona como un método idóneo para investigar y comprender patrones complejos dentro de sistemas multidimensionales.

Este enfoque usa la varianza media extraída (AVE) y el alfa de Cronbach (CA) como criterios para validar el modelo. El AVE mide la varianza acumulada por una construcción latente. El CA evalúa la consistencia interna para establecer

la confiabilidad del instrumento de medición y la recolección de datos. Se establecieron umbrales de 0.5 para el AVE (Vinzi et al., 2010). Se empleó bootstrap para evaluar las estadísticas t y calcular los valores p debido a la desconocida distribución del estimador. El SEM de mínimos cuadrados parciales basado en varianzas es una herramienta útil para el procesamiento y análisis de datos, así como para modelar la complejidad y especificación de las relaciones (Wang et al., 2022). Por tanto, se usó el paquete SEMinR de R. El modelo propuesto se evaluó en una estrategia de dos pasos: el modelo de medición y luego el modelo estructural a través de un procedimiento bootstrap. Todos los componentes cumplen con los criterios establecidos, nuestro modelo está teóricamente bien especificado. La validez del modelo en general se puede ver en la Tabla 3, donde se observa que el AVE y CA se encuentran dentro de los parámetros, aunque no altos pero deseados.

CAPÍTULO II: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

2.1 Análisis factorial confirmatorio

La figura 2 ejemplifica el análisis factorial confirmatorio realizado valida la estructura teórica propuesta, en la cual las dimensiones de la cultura organizacional (Cultura Cooperativa, Coherencia Cultural y Eficiencia Cultural) y el Desempeño Organizacional son representadas por sus respectivos indicadores con cargas factoriales moderadas a altas. Las correlaciones entre las variables latentes son positivas y moderadas, indicando que, aunque están interrelacionadas, cada dimensión mide un constructo distintivo. No obstante, algunas cargas factoriales bajas sugieren la necesidad de revisar ciertos indicadores para mejorar la precisión del modelo. En conjunto, el AFC proporciona evidencia de que la estructura teórica es adecuada, aunque se recomiendan ajustes para optimizar la fiabilidad y validez de las mediciones.

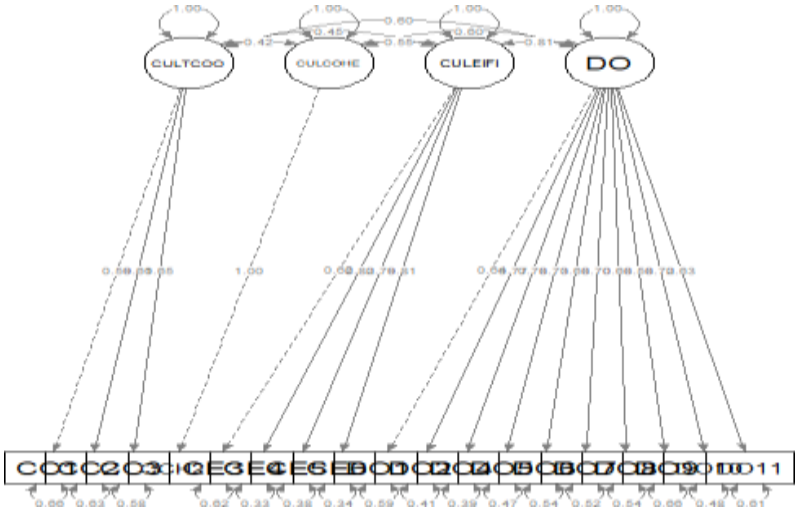

Figura 2 Análisis factorial confirmatorio.
Fuente: Elaboración propia.

2.2 Consistencia Interna

2.2.1 Validez convergente

Tabla 2 Validez convergente

	alpha	rhoC	Ave	rhoA
Cultcoorpor	0.647	0.802	0.576	0.665
Culcoheren	1.000	1.000	1.000	1.000
Culeific	0.842	0.895	0.681	0.852
Desempeno	0.907	0.923	0.521	0.911

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2 se puede observar los resultados del análisis que revelan una alta confiabilidad y validez convergente en los constructos de Cultura de Coherencia (Culcoheren) y Cultura de Eficiencia (Culiefic), con valores perfectos y superiores a los umbrales recomendados en las métricas de consistencia interna (alfa de Cronbach, rhoC, rhoA) y validez convergente (Ave). Sin embargo, el constructo Cultura Cooperativa (Cultcoorpor) muestra índices de confiabilidad moderados. Estos hallazgos subrayan la importancia de la robustez metodológica en la evaluación de la cultura organizacional y su impacto en el desempeño dentro de las mecánicas de Latacunga. A continuación, se presenta la gráfica de confiabilidad según los datos obtenidos en los resultados con las dimensiones.

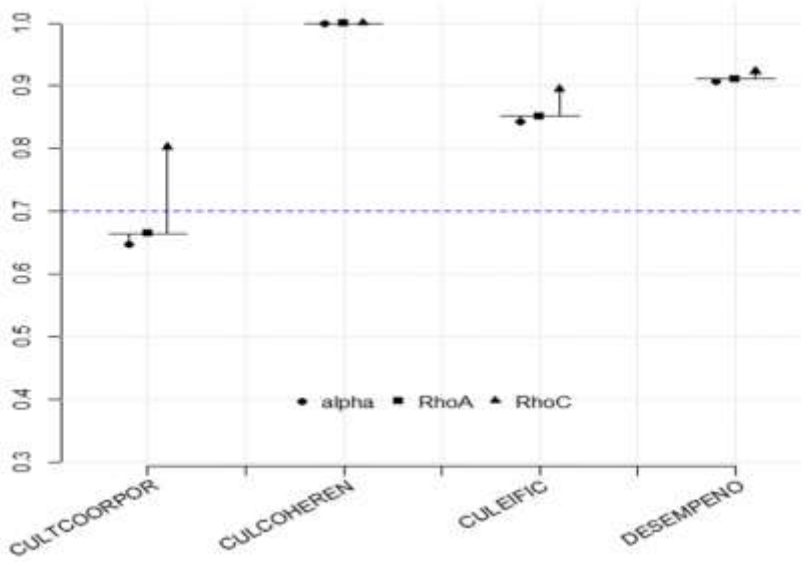

Figura 3 Confiabilidad dimensiones
Fuente: Elaboración propia.

La figura 3 expresa el análisis de las métricas de fiabilidad y consistencia interna revela que las dimensiones Culcoheren, Culeific, y Desempeno son constructos robustos, con valores de alfa de Cronbach, RhoA, y RhoC, indicando una alta fiabilidad y consistencia interna en la medición. Sin embargo, CULTCOORPOR muestra debilidad, pero aceptable para un estudio en ciencias sociales.

2.2.2 Validez discriminante

Tabla 3 Validez discriminante basada en el criterio de Fornell-Larcker

	Cultcoorpor	**Culcoheren**	**Culeific**	**Desempeno**
Cultcoorpor	0.759	.	.	.
Culcoheren	0.338	1.000	.	.
Culeific	0.334	0.491	0.825	.
Desempeno	0.477	0.566	0.724	0.722

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 3 de validez discriminante, basada en el criterio de Fornell-Larcker, confirma que los constructos evaluados en el modelo (Cultura Cooperativa, Cultura de Coherencia, Cultura de Eficiencia y Desempeño) cumplen con los requisitos de validez discriminante. Específicamente, la raíz cuadrada del AVE de cada constructo supera las correlaciones entre los constructos, lo que indica que cada uno es conceptualmente distinto y que la varianza compartida con sus propios indicadores es mayor que con cualquier otro constructo en el modelo. Estos resultados respaldan la validez discriminante de las mediciones utilizadas en el estudio, asegurando la diferenciación clara entre los conceptos evaluados en el contexto de la cultura organizacional y el desempeño en las mecánicas de Latacunga.

Tabla 4 Análisis de regresión realizado en el modelo PLS SEM

	Desempeño
R^2	0.624
AdjR^2	0.609
Cultcoorpor	0.220
Culcoheren	0.227
Culeific	0.539

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 4 refleja el análisis de regresión realizado en el modelo PLS SEM y demuestra que las dimensiones de la cultura organizacional, representadas por

cultura cooperativa (β = 0.220), cultura de coherencia (β = 0.227) y cultura de eficiencia (β = 0.539), explican conjuntamente un 62.4% de la varianza en el desempeño (R^2 = 0.624; R^2 ajustado = 0.609). Estos resultados indican que la cultura organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño dentro de las mecánicas de Latacunga, siendo la cultura de eficiencia el factor más determinante. La robustez del modelo, evidenciada por el alto valor del R^2 ajustado, sugiere que la eficiencia operativa y la coherencia organizacional son esenciales para el mejoramiento del desempeño, mientras que la cultura cooperativa, aunque relevante, tiene una influencia comparativamente menor. Estos hallazgos subrayan la importancia de fortalecer la cultura organizacional para potenciar el rendimiento en el contexto analizado.

Tabla 5 Estadísticos descriptivos de los ítems

	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Std.Dev.	Kurtosis	Skewness
CC1	1	0	4.175	4.000	2.000	5.000	0.671	3.238	-0.468
CC2	2	0	4.075	4.000	2.000	5.000	0.725	3.207	-0.514
CC3	3	0	4.200	4.000	3.000	5.000	0.683	2.151	-0.269
CCH2	4	0	4.213	4.000	3.000	5.000	0.567	2.720	0.003
CE3	5	0	3.900	4.000	2.000	5.000	0.756	2.159	-0.011
CE4	6	0	3.663	4.000	2.000	5.000	0.856	2.400	-0.149
CE5	7	0	3.750	4.000	2.000	5.000	0.834	2.421	-0.164
CE6	8	0	3.938	4.000	2.000	5.000	0.681	2.800	-0.165
DO1	9	0	3.837	4.000	2.000	5.000	0.702	2.485	0.011
DO2	10	0	3.513	3.500	2.000	5.000	0.941	2.122	0.010
DO3	11	0	3.925	4.000	3.000	5.000	0.652	2.370	0.073
DO4	12	0	3.888	4.000	2.000	5.000	0.746	2.217	-0.001
DO5	13	0	3.650	4.000	2.000	5.000	0.765	2.307	0.340
DO6	14	0	3.625	4.000	2.000	5.000	0.624	2.597	0.148
DO7	15	0	4.138	4.000	2.000	5.000	0.611	4.019	-0.412
DO8	16	0	4.250	4.000	3.000	5.000	0.666	2.224	-0.324
DO9	17	0	3.938	4.000	3.000	5.000	0.623	2.589	0.041
DO10	18	0	3.938	4.000	2.000	5.000	0.752	3.057	-0.437
DO11	19	0	3.975	4.000	2.000	5.000	0.711	2.574	-0.177

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 5 muestra los estadísticos descriptivos de cada uno de los ítems que forman parte del estudio de cada uno de los ítems con sus preguntas aplicadas a las mecánicas de la ciudad de Latacunga. Se presenta un análisis descriptivo de las variables involucradas en el estudio, donde se evaluaron aspectos claves de la

cultura organizacional y su impacto en el desempeño de las mecánicas de la ciudad de Latacunga. La media y mediana de las variables muestran una tendencia central favorable, con valores que oscilan entre 3.5 y 4.2, sugiriendo percepciones generalmente positivas entre los participantes. Las medidas de dispersión, reflejadas en la desviación estándar, indican una variabilidad moderada, mientras que los coeficientes de asimetría y curtosis evidencian la presencia de distribuciones no simétricas, lo que resalta la heterogeneidad en las respuestas. Estos resultados permiten establecer una base sólida para la posterior aplicación del modelo PLS-SEM, al proporcionar una comprensión inicial de la distribución de los datos y su adecuación para análisis multivariados más complejos.

Tabla 6 Estadísticos descriptivos de las dimensiones

	No.	**Missing**	**Mean**	**Median**	**Min**	**Max**	**Std.Dev.**	**Kurtosis**	**Skewness**
Cultcoorpor	1	0	-0.000	0.413	-3.245	1.590	1.000	3.683	-0.860
Culcoheren	2	0	-0.000	-0.375	-2.139	1.389	1.000	2.720	0.003
Culeific	3	0	-0.000	-0.065	-2.005	1.839	1.000	2.142	-0.215
Desempeno	4	0	-0.000	-0.145	-2.806	1.689	1.000	2.596	-0.201

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 6 se puede identificar los estadísticos descriptivos de las dimensiones que se investigaron. La tabla presenta el análisis descriptivo de los constructos clave de la investigación, que incluyen la cultura cooperativa (Cultcoorpor), la coherencia cultural (Culcoheren), la eficacia cultural (Culeific), y el desempeño (Desempeño). Las medidas de dispersión, reflejadas por la desviación estándar constante de 1.000, sugieren una homogeneidad en la variabilidad de las respuestas, mientras que la curtosis muestra distribuciones con colas más pesadas, especialmente en el caso de la cultura cooperativa. La asimetría negativa observada en la mayoría de los constructos indica una tendencia hacia valores inferiores a la media, destacando la importancia de abordar las áreas de mejora dentro del entorno organizacional. Estos hallazgos proporcionan una base fundamental para la modelización SEM, permitiendo una comprensión más profunda de cómo estos constructos se interrelacionan y afectan el desempeño organizacional.

Tabla 7 Modelo de bootstrapped (paths)

Original Est. Bootstrap	Original Est.	Bootstrap Mean	Bootstrap SD	T Stat.	2.5% CI	97.5% CI
Cultcoorpor -> Desempeno	0.220	0.229	0.075	2.942	0.081	0.375
Culcoheren -> Desempeno	0.227	0.225	0.091	2.498	0.054	0.398
Culeific -> Desempeno	0.539	0.538	0.093	5.780	0.338	0.704

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7 se profundiza el Modelo de bootstrapped (paths) que permite conocer de mejor manera los resultados de cada dimensión con respecto al desempeño de las organizaciones. La tabla presenta los resultados del análisis de los efectos de la cultura organizacional sobre el desempeño, utilizando el método PLS-SEM con un procedimiento de bootstrap para evaluar la robustez de los coeficientes estimados. Los resultados indican que la eficacia cultural (Culeific) tiene el mayor impacto positivo en el desempeño (0.539), seguida por la coherencia cultural (Culcoheren) y la cultura cooperativa (Cultcoorpor), con coeficientes de 0.227 y 0.220, respectivamente. Las medias del bootstrap muestran una estrecha concordancia con las estimaciones originales, lo que sugiere la estabilidad de las relaciones observadas. Además, las desviaciones estándar del bootstrap y los intervalos de confianza al 95% (que no incluyen el valor nulo) confirman la significancia estadística de estos efectos, con valores de T-Stat superiores a 1.96 en todos los casos. Estos hallazgos refuerzan la importancia de una cultura organizacional sólida como un factor determinante del desempeño, proporcionando evidencia empírica que puede guiar a las organizaciones en la mejora de su rendimiento a través del fortalecimiento de sus prácticas culturales internas.

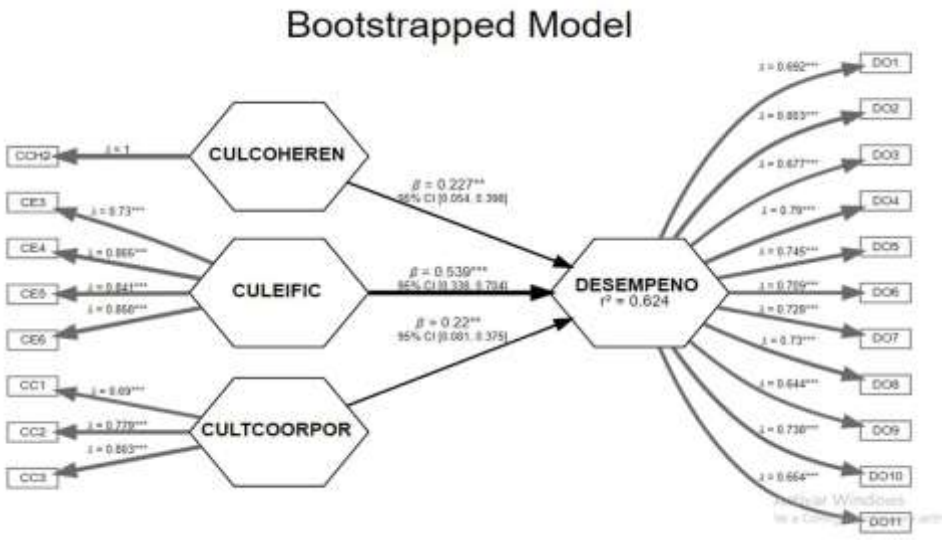

Figura 4 Modelo estructural basado en el enfoque PLS-SEM
Fuente: Elaboración propia.

La figura 4 ilustra los resultados de un modelo estructural basado en el enfoque de Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), aplicado para evaluar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño en las mecánicas de la ciudad de Latacunga. El modelo postula tres dimensiones clave de la cultura organizacional: coherencia cultural (CULCOHEREN), eficiencia cultural (CULEIFIC), y cultura cooperativa (CULCOORPOR), cada una representada por indicadores medidos a través de coeficientes de carga (λ/lamdaλ) robustos, que varían entre 0.69 y 1.0, demostrando una adecuada validez convergente.

Las relaciones estructurales indican que la eficiencia cultural ejerce la influencia más significativa sobre el desempeño (β=0.539 / β=0.539, IC 95% [0.338,0.704] IC 95% [0.338,0.704]), seguido por la coherencia cultural (β=0.227 / β=0.227, IC 95% [0.054, 0.398] IC 95% [0.054,0.398]) y la cultura cooperativa (β= 0.22 / β=0.22, IC 95% [0.081,0.375] IC 95% [0.081,0.375]). La varianza explicada por el modelo en el constructo de desempeño es considerable ($R2$ = 0.624, R2 = 0.624), lo que sugiere que el 62.4% del desempeño de las mecánicas puede atribuirse a las tres dimensiones de la cultura organizacional analizadas. Estos hallazgos destacan la relevancia de una cultura organizacional sólida como un factor determinante en la mejora del desempeño organizacional en contextos locales específicos como el de Latacunga.

CAPÍTULO III: CONCLUSIONES

- Impacto de la eficiencia cultural en el desempeño: la eficiencia cultural se identifica como el factor más influyente en el desempeño organizacional, con un coeficiente de regresión significativo (β = 0.539 / β=0.539). Este hallazgo sugiere que los esfuerzos para optimizar procesos y prácticas culturales dentro de las mecánicas de Latacunga pueden resultar en mejoras sustanciales en su desempeño operativo. Relación Positiva entre Coherencia Cultural y Desempeño: La coherencia cultural también muestra una relación positiva y significativa con el desempeño (β = 0.227 / β=0.227), lo que indica que una cultura organizacional coherente, donde los valores y prácticas están alineados, contribuye a una mayor efectividad y eficiencia en el contexto organizacional.
- La relevancia global de la cultura organizacional: el modelo explica el 62.4% de la varianza en el desempeño ($R2$ = 0.624), lo que resalta la importancia de los componentes culturales analizados (coherencia, eficiencia y cultura cooperativa) como determinantes clave del éxito organizacional. Este resultado subraya la necesidad de una gestión cultural estratégica en las organizaciones para optimizar su desempeño en mercados locales como el de Latacunga.
- Finalmente, la cultura organizacional, desglosada en sus dimensiones de coherencia, eficiencia y cultura cooperativa, se revela como un factor determinante en el desempeño de las mecánicas de Latacunga, explicando un 62.4% de su variabilidad. Este hallazgo subraya la necesidad de fortalecer y alinear las prácticas culturales internas para impulsar significativamente la efectividad y la eficiencia operativa en este contexto organizacional específico.

REFERENCIAS

Calderón-Hernández, G., Vivares, J. A., & Jiménez-Munive, J. M. (2023). Hacia la comprensión de la cultura organizacional colombiana: Un enfoque desde los valores en competencia. *Revista Universidad y Empresa, 24*(43), 1–29. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.12190

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Jossey-Bass.

Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano* (R. M. Fandiño & E. C. Zúñiga Gutiérrez, Eds.).

Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación* (1ra ed.).

F-Jardón, C. M., Martos, M. S., F-Jardon, C. M., & Martos, M. S. (2009). Intellectual capital and performance in wood industries of Argentina. *Journal of Intellectual Capital, 10*(4), 600–616. https://doi.org/10.1108/14691930910996670

Hallam, C., Dorantes Dosamantes, C. A., & Zanella, G. (2018). Culture and social capital network effects on the survival and performance of high-tech micro and small firms. *Journal of Small Business and Enterprise Development, 25*(1), 81–106. https://doi.org/10.1108/JSBED-05-2017-0161

Hernández Samperi, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores.

Huergo Tobar, P. L., & Artunduaga Calderón, D. M. (2013). La importancia de la cultura cooperativa y la comunicación como factores de éxito para las cooperativas de ahorro y crédito en Neiva (Huila). *Cooperativismo & Desarrollo, 21*(102), 57–68.
https://doi.org/10.16925/co.v21i102.659

Ibarra-Cisneros, M. A., & Hernández-Perlines, F. (2019). La influencia del capital intelectual en el desempeño de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de México: El caso de Baja California. *Innovar, 29*(71), 79–96. https://doi.org/10.15446/innovar.v29n71.76397

Jardón, C. M., & Martinez-Cobas, X. (2020). Culture and competitiveness in small-scale Latin-American forestry-based enterprising communities. *Journal of Enterprising Communities*, *14*(2), 161–181. https://doi.org/10.1108/JEC-05-2019-0040

Martínez-Costa, M., Jiménez-Jiménez, D., & Dine Rabeh, H. A. (2019). The effect of organisational learning on interorganisational collaborations in innovation: An empirical study in SMEs. *Knowledge Management Research and Practice*, *17*(2), 1/15. https://doi.org/10.1080/14778238.2018.1538601

Martínez Ramírez, J. L. (2020). Impacto de factores del desarrollo cultural organizacional, en la rentabilidad empresarial. *Revista Científica Orbis Cógnita*, *4*(2), 140–157. https://doi.org/10.48204/j.orbis.v4n2a8

Mena Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, *46*, 11–47. https://doi.org/10.14482/pege.46.1203

Montenegro León, R. L. (2020). Elementos de cultura organizacional que influyen en la motivación del empleado como herramienta de productividad organizacional. *Unimilitar.edu.co.*

Navas, W., Vera, R., & Cedeño, M. (2019). Incidencia de la cultura organizacional en la eficiencia de la gestión en las empresas. *Revista Publicando*, *6*(20), 57–73.

Rojas, J., Arancibia, S., Andrade, C., & Ramírez-Alujas, A. (2019). Una propuesta para medir la calidad e imagen percibida y su efecto sobre la satisfacción de usuarios en instituciones públicas: Un enfoque PLS-SEM, aplicado a un municipio en Chile. *Revista Estudios de Políticas Públicas*, *5*(1), 33. https://doi.org/10.5354/0719-6296.2019.51286

Salazar, C., & Gerardo, A. (2021). Cultura organizacional, una ventaja competitiva de las PYMES del cantón Santo Domingo. *Journal of Economic and Social Science Research*, *1*, 65–77. https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/32

Shea, T., Usman, S. A., Arivalagan, S., & Parayitam, S. (2023). "Knowledge management practices" as moderator in the relationship between organizational culture and performance in information technology

companies in India. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 53(4), 719–747. https://doi.org/10.1108/VJIKMS-12-2020-0232*

Torres Merlo, O. X., Uvidia Ramírez, K. M., & Carapas Revelo, A. E. (2021). Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, *8*(3).

Vinzi, V. E., Trinchera, L., & Amato, S. (2010). PLS path modeling: From foundations to recent developments and open issues for model assessment and improvement. En V. E. Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of partial least squares* (pp. 47–82). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827- 8_3

Wang, C., Dong, Y., Ye, Z., & Feng, J. (2022). Linking online and offline intergenerational knowledge transfer to younger employees' innovative work behaviors: Evidence from Chinese hospitals. *Journal of Knowledge Management, 27*(3), 762–784. https://doi.org/10.1108/JKM-11-2021-0839

Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2019). Cultura organizacional anthropological perspectives. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, *29*(71), 263–281. https://doi.org/10.15446/innovar.v29n71.76397

ANEXOS

Imágenes sobre las encuestas realizadas.

TECNI
RADIADORES
"TAPIA"

CERTIFICADO DE APROBACIÓN

Bastcorp International Journal
ISSN: 3028-8797

Carta de Aprobación No. v3n2.2024.116

CERTIFICADO DE APROBACIÓN

Se certifica que el artículo titulado "**Cultura organizacional y desempeño en las mecánicas de la ciudad de Latacunga**" de autoría: **Alexis Nicolay Proaño Osorio, Fabian Xavier Martínez Ortiz**, ha sido sometido a un riguroso proceso de revisión por pares ciegos. Los criterios de evaluación han sido cuidadosamente analizados por expertos externos vinculados al área de experticia correspondiente al artículo presentado.

En base a las recomendaciones y valoraciones de los lectores pares, se ha decidido aceptar la publicación del mencionado artículo en el **Vol. 3, No. 2, julio – diciembre 2024**, en la Revista **Bastcorp International Journal**, con **ISSN: 3028-8797**.

La revista está indexada y registrada en las siguientes bases de datos y repositorios: **Latindex Catálogo v2.0, Scilit, Google Académico, Semantic Scholar, DOI, ISSN.**

Firmo la presente en la ciudad de Quito, a los 8 días del mes de octubre del año 2024.

Disponible en:

DOI: https://doi.org/10.62943/bij.v3n2.2024.116

Atentamente,

Florentina Alcívar

Lic. Florentina Alcívar Zambrano
Editor en Jefe
Teléf.: (+593) 099 7000 496