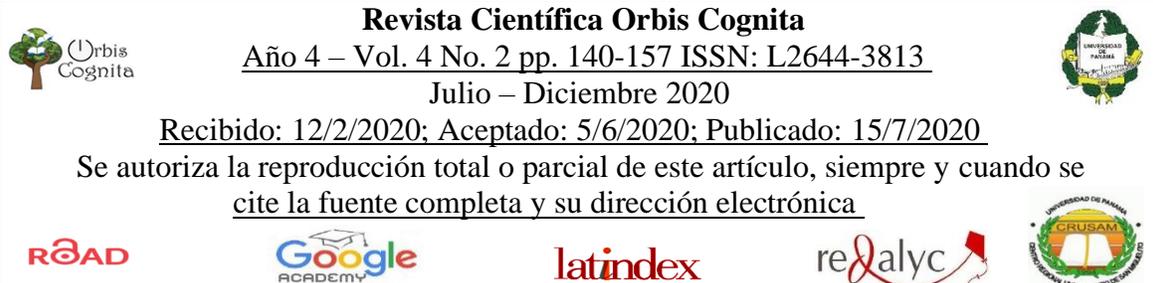


**Revista Científica Orbis Cognita**  
Año 4 – Vol. 4 No. 2 pp. 140-157 ISSN: L2644-3813  
Julio – Diciembre 2020  
Recibido: 12/2/2020; Aceptado: 5/6/2020; Publicado: 15/7/2020  
Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica



Impacto de factores del desarrollo cultural organizacional, en la rentabilidad empresarial  
Impact of organizational cultural development factors on business profitability

Jorge Luis Martínez Ramírez

Universidad de Panamá, Facultad de Ingeniería  
[jorge.martinez19606@gmail.com](mailto:jorge.martinez19606@gmail.com) Orcid. 0000-0002-1036-6167

## RESUMEN

El artículo tiene como propósito explicar, el impacto de factores del desarrollo cultural organizacional en la rentabilidad empresarial. Se desarrolla los factores tradicionales de la cultura organizacional que limitan el desarrollo de la rentabilidad empresarial, lo que permite minimizar la competitividad empresarial. El método de investigación es inductivo, con un enfoque cualitativo, que conduce al análisis y revisión bibliográfica, y de artículos científicos. La investigación plantea el desarrollo de los conceptos y aplicación de los factores como eficacia, eficiencia, productividad, talento humano, y su relación entre ellos, que permiten desarrollar un impacto positivo en la rentabilidad empresarial mediante el desarrollo cultural organizacional. Se distinguen y a la vez se relacionan estos factores que solo tiene un fin, que es hacer que el desarrollo cultural organizacional logre esa rentabilidad en la organización. El análisis de la revisión de contenidos bibliográficos y de artículos científicos permitieron concluir dejando en manifiesto el impacto de la integración de los factores del desarrollo cultural organizacional en la rentabilidad empresarial.

**PALABRAS CLAVE** eficacia, eficiencia, productividad, talento humano, rentabilidad.

## ABSTRACT

The article aims to explain the impact of factors of organizational cultural development on business profitability. The traditional factors of the organizational culture that limit the development of business profitability are developed, which minimizes business competitiveness. The research method is inductive with a qualitative approach that leads to bibliographical analysis, examination and scientific articles. The research proposes the development of the concepts and application of the factors such as effectiveness, efficiency, productivity, human talent, and their relationship between them that allow to develop a positive impact on business profitability through organizational cultural development. These factors are distinguished and related, which only has one purpose, which is to make organizational cultural development achieve that profitability in the organization. The analysis of revision of bibliographic contents and scientific articles allowed us to conclude, revealing the impact of the integration of factors of organizational cultural development on business profitability.

**KEYWORDS** Effectiveness, efficiency, productivity, human talent, profitability.

## **INTRODUCCIÓN**

Las organizaciones empresariales para sostener el crecimiento y el desarrollo en el mercado competitivo, definen la cultura organizacional como el eje transversal de toda transformación empresarial. Para los autores: (Ruiz Ruiz & U.U.d.B., 2012) lo definen de la siguiente manera: “Los valores de la organización constituyen la base de toda cultura empresarial. Si no están claramente definidos e interiorizados, se corre el riesgo de no tener un horizonte”. Los factores de los fundamentos tradicionales de la cultura organizacional limitan el desarrollo de la rentabilidad empresarial, lo que permite minimizar la competitividad empresarial. La causa raíz, es el estancamiento de la no actualización del desarrollo de la cultura organizacional. En esa línea de pensamiento, los autores Orozco Juan, Atoche César (2015) manifiestan “Haciendo un análisis externo, la cultura de una organización depende del sistema económico en el que se desarrolla, y las normas, creencias, modelos y valores de

la sociedad penetran en la organización empresarial”. Una de las limitantes es que las organizaciones les cuestan diferenciar del recurso humano, el talento humano, la aplicación de eficacia por eficiencia y el principio de productividad. Solo una organización puede tener talento humano si genera rentabilidad o tienen un margen de utilidad acorde con las metas. Para (Guerrero & Silva , 2017) manifiestan “Se puede asegurar que las culturas generarán compromiso con los valores corporativos o la filosofía de gestión, lo que permitiría que los empleados trabajen por algo en lo que creen”.

Según (Petit Torres, 2012, pág. 2) “Es conveniente aclarar, que el desarrollo es un fenómeno multifactorial y las políticas neoliberales (que se refieren, en general, a dejar que el libre mercado asigne los recursos: tasas de interés, tipo de cambio, precios entre otros aspectos), constituyen uno de los principales catalizadores de la pérdida del papel central del trabajo”

Para el desarrollo del tema propuesto, enfatizan en varios factores o variables, teorías que permiten conducir a la rentabilidad empresarial. Un programa de desarrollo organizacional puede tener dos resultados: el éxito o el fracaso. Es determinante que el desarrollo organizacional tenga como resultado el éxito. Se determinará el éxito de un programa de desarrollo empresarial solo si este programa conduce a la empresa a lograr rentabilidad, de lo contrario sería un fracaso la aplicación del programa de desarrollo empresarial. El resultado debe ser cuantitativo, y para ello, bajo la aplicación de situaciones cualitativas del personal, podemos obtener éxito según los objetivos.

El desarrollo organizacional tiene su fundamento en el enfoque organicista, que se sostiene que los integrantes de la organización desarrollan una nueva conciencia social que, juntamente con sus experiencias definen su rol en la organización.

El desarrollo cultural organizacional como liderazgo en la administración es la clave para influir en el grupo, que en la complejidad de la administración tal es la planificación, organización y control, que trata de lograr el cambio mediante el desarrollo organizacional.

La rentabilidad no solo suele medirse mediante las utilidades o ganancias que tiene la empresa, sino que debemos comparar con el patrimonio empresarial, esta relación me permite establecer el porcentaje de crecimiento que puedo obtener respecto a la rentabilidad.

Para Orozco Juan, Atoche Cesar (2015) afirman “Desarrollar una cultura organizacional analizando los factores internos y externos de la empresa, permitirán generar una ventaja competitiva”. Todas estas aplicaciones de factores relevantes tendrán como resultados en cada variable generar los objetivos esperados para obtener la rentabilidad económica que tanto es prioridad en la empresa.

El desarrollo de este trabajo tiene como objetivo principal el uso de los factores como eficacia, eficiencia, productividad y talento humano, que conducen al desarrollo cultural organizacional al éxito empresarial, siendo el objetivo la rentabilidad en la organización, teniendo siempre como fundamento la cultura organizacional tradicional.

## **MATERIALES Y MÉTODO**

El método de investigación es inductivo, que se fundamenta en un enfoque cualitativo que conduce al análisis y revisión bibliográficos y de artículos científicos de revistas indexadas, tesis doctorales, especialmente, dirigidas al crecimiento de organizaciones complejas. Este método de investigación permite al autor procrear definiciones de conceptos propios, generando una información de fuente primaria. Respecto al alcance del objetivo, se desarrolla mediante un proceso investigativo e inductivo con un enfoque cualitativo que

conduce al análisis y revisión bibliográficas, y de artículos científicos, con la intención de desarrollar, ampliar y profundizar la construcción de la investigación.

## **DESARROLLO**

### **Conceptos empresariales: eficacia, eficiencia y productividad, talento humano.**

El recurso más importante y determinante de toda organización es el recurso humano, el recurso humano permite conducir a la organización al éxito como al fracaso. Para determinar la posición del recurso humano, es necesario conocer sus creencias, valores y normas, factores que determinan un desarrollo organizacional continuo. Estos factores que definen el desarrollo continuo son: la eficacia, la eficiencia, productividad y el talento humano.

#### a- Eficacia

Cuando nos referimos a eficacia en una organización empresarial damos a conocer el factor determinante que toda empresa según la filosofía de la cultura organizacional tiene como meta alcanzar, por ser el camino o el puente que puede conducir a la eficiencia. Entonces definimos eficacia como el proceso de producir un producto o servicio con los estándares de recursos, tiempo y calidad previamente planificados; sin embargo, este proceso no se da de un día para otro, sino que se necesita de mucha insistencia en el desarrollo de una cultura organizacional que promueve el recurso humano, el cual será el motor conductor del desarrollo cultural organizacional. Según (Bouza Suarez, 2000, pág. 1) menciona "la eficacia, se refiere a los resultados en relación con las metas y cumplimiento de los objetivos organizacionales" y referente al autor (Calvo Rojas, 2018, pág. 2) la eficacia se mide por el cumplimiento de los objetivos de la organización, y al respecto agrega, que para lograrlos deben estar alineados con la visión definida y ordenados sobre la base de sus prioridades e

importancia para su cumplimientos, y así poder medir las expectativas de los clientes respecto a los productos y servicios.

#### b- Eficiencia

La eficiencia en toda organización empresarial expresa conceptos que tal vez pueden conducir a equivocación conceptual. El diccionario de la Real Academia Española, lo define del latín *efficientia* que es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir lo que queremos determinadamente. El concepto de eficiencia bajo de un punto de vista empresarial podemos definirlo, como el proceso que permite la elaboración o desarrollo de un producto o servicio mejorando los tiempos, recursos y calidad de los estándares planificados en la organización.

Esto significa, por una parte, elevar la producción, utilizando los mismos insumos o recursos que regularmente se emplean para tal rendimiento. Por otro lado, debemos hacer énfasis, que también significa mejorar el tiempo de producción según los estándares planeados, pero aún surge un punto más relevante y muy significativo, que a pesar que debemos producir el producto o servicio minimizando los recursos y los tiempos estándares, también necesitamos al menos mantener la misma calidad o mejorar la calidad del producto, lo cual representará para la rentabilidad empresarial algo muy relevante. Según (Raffo Lecca & Ruiz Lisama, 2005) considera que la “eficiencia hace referencia a un juicio acerca de la relación entre los medios empleados y los fines obtenidos”. En otro contexto, la eficiencia puede ser definida desde un punto de vista de producción, de cuánto podemos expandir la productividad sin alterar la cantidad de insumos necesarios (Ganga Contreras & Cassinelli Capurro, 2014)

#### c- Productividad

Al abordar el concepto de productividad, nos referimos al factor que toda empresa desea obtener mediante su cultura organizacional, por eso es determinante para la empresa que su cultura organizacional esté dirigida a obtener la productividad como objetivo principal. Sin embargo, no se puede realizar productividad empresarial si no se tiene un desarrollo cultural organizacional, esto se refiere a la cultura que el personal posee al desarrollar la parte operativa del proceso de producción que conducirá a la empresa a la obtención de rentabilidad.

Las organizaciones empresariales no necesitan de un personal común, sino de un personal que cumpla con los requisitos del desarrollo cultural de la organización, este personal tiene características muy diferentes al personal común, el cual es el denominado un personal con talento.

Mediante esta introducción de productividad como una visión general, podemos conceptualizar productividad de diferentes maneras. Al inicio definimos productividad como la forma eficiente de realizar el proceso de producción del producto o servicio, tomando en cuenta el concepto de eficiencia antes mencionado. También como un indicador económico, que es el resultado porcentual que indica el nivel de productividad en un momento real, donde se encuentra la empresa, y que, a la vez, permite tomar decisiones sobre el mejoramiento o la competitividad con las demás empresas acorde con este factor. Haciendo una referencia a una definición cuantitativa, podemos definir productividad como la relación de las salidas y las entradas definiendo las variables salidas posesionada en el numerador como el bien denominado producto o servicio, y el denominador que es la variable entrada que son los recursos necesarios para poder obtener la variable salida.

Según (Medina Fernandez de Soto, 2010) “la productividad se puede definir como la forma de utilización de los factores de producción en la generación de bienes y servicios para

la sociedad'. La búsqueda de elevar la eficiencia por medio de la eficacia, permite una secuencia que es utilizada para lograr la productividad empresarial. La productividad es un objetivo estratégico de las empresas, debido a que sin ella los productos o servicios no alcanzan los niveles de competitividad necesarios en el mundo globalizado.

El modelo integral de productividad (Medina Fernandez de Soto, 2010) analiza los medios por los cuales se consiguen los máximos resultados cuando se utiliza la productividad, se debe partir del análisis de la estrategia empresarial y la definición de los segmentos objetivos, la nueva propuesta de valor para los clientes, las participaciones en el mercado proyectadas, y las estrategias para lograrlo, definiendo el nivel de operación óptimo de la empresa y los recursos tangibles e intangibles realmente necesarios.

Este es un indicador muy significativo en el desarrollo de la cultura organizacional, mediante este factor, se determina la posición de un peldaño más alto de la cultura organizacional, lo cual permite de una forma efectiva la rentabilidad de la organización empresarial.

#### d- Talento humano

Toda organización empresarial por más compleja que sea, determinará que el recurso más determinante e importante es el recurso humano. Conforme se han desarrollado las empresas en el tiempo, se ha podido demostrar en base a un sinnúmero de desvinculaciones de recursos humanos y de la administración científica del recurso humano, que no todo el recurso humano pertenece o tiene un alineamiento a la filosofía de la organización cultural, sino que hay un determinado grupo que sí se está fielmente encarrilado a seguir con esa filosofía de cultura empresarial. Ese grupo selectivo, proactivo con sentido de pertinencia alineado a la filosofía empresarial es denominado talento humano. Pero la filosofía es tajante y determinante a la vez, y determina, que no habrá en la empresa talento humano si no hay rentabilidad y

utilidades en la empresa. Ampliando la explicación, no podemos tener una empresa en fracaso con talento humano.

(Cyert, 1965) citado por (Arguelles P., Denise Caroline, 2011) (Arguelles & Denise, 2020) señaló que «la variable más crucial en el desarrollo económico son los conocimientos embebidos en las mentes de las gentes de un país. Es la capacidad de un país para movilizar sus conocimientos en diseño de productos, técnicas de fabricación y en la dirección para incrementar la productividad, lo que determina su poder económico».

### Cultura organizacional

El análisis de la cultura de una organización exige la revisión, tanto de los factores determinantes, como de los rasgos visibles de la cultura como creencias, lenguajes, normas, símbolos y costumbres, en los distintos grupos de interés al interior y al exterior de la organización, para identificar las convergencias y divergencias que configuran o limitan la identidad productiva de la compañía (Gómez Gómez , 2008, pág. 61)

El desarrollo organizacional tiene su fundamento en el enfoque organicista, que sostiene que los integrantes de la organización desarrollan una nueva conciencia social que, juntamente con sus experiencias definen su rol en la organización.

El liderazgo en la administración es la clave para influir en el grupo, que en la complejidad de la administración como la planificación, organización y control trata de lograr el cambio mediante el desarrollo organizacional.

La rentabilidad no solo suele medirse mediante las utilidades o ganancias que tiene la empresa, sino que debemos comparar con el patrimonio empresarial esta relación, la cual me permite establecer qué porcentaje de crecimiento puedo obtener respecto a la rentabilidad.

## **Relación entre la cultura organizacional y la rentabilidad**

En toda cultura podemos caracterizar al individuo, por el conocimiento, las creencias, la moral, el derecho, costumbres y cualquier otro hábito y capacidades adquiridas por el mismo. Según (Cantero Cora & Leyva cardenosa, 2016, pág. 86). La empresa como ente económico y social tiene interés por ser eficiente y adaptarse continuamente a los cambios que se desencadenan en el entorno, en el orden social, económico, tecnológico y medioambiental. Para llevar a término esta adaptación, no es suficiente el empleo de las técnicas clásicas, sino que deben formularse herramientas novedosas que faciliten este proceso.

Lo relevante de este complejo y variada característica es qué todos los elementos de la cultura poseían una función que le dio sentido y los hizo posible, es decir, por algo llegaron a la cultura que tienen. El conocimiento de todos estos elementos, permite que cuando uno desea hacer un cambio cultural tiene que entender por qué actuamos y cómo actuamos.

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 hacer. Es el factor más importante en determinar el éxito o fracaso de la empresa.

Gestionar una cultura organizacional para colaboradores que poseen una antigüedad de más de veinte años, y que vienen con un hábito de un resultado exitoso, sería la incorporación a una nueva cultura organizacional. Algunas culturas pueden ser formal o informal, o tienen mayor burocracia o más innovación o una cultura donde hay mucha confianza y la cultura del miedo si no haces te castigo o una cultura donde haya más solidaridad o más competitividad, o tal vez una cultura más amble o más hostil, cualquiera que sea por algo llega hacer como es, y eso es lo importante entender. Estos conceptos conducen a una reflexión inteligente empresarial.

Podemos decir entonces, que una forma ejecutiva de desarrollar una cultura organizacional es mediante un recurso humano con talento, que económicamente denominaremos capital humano, que es la distinción de recurso humano común, que solo se podrá determinar de esa manera si es económicamente rentable.

Para (Sánchez Segura, 1994) La rentabilidad económica tiene por objetivo medir la eficacia de la empresa en la utilización de sus inversiones, comparando un indicador de beneficio (Numerador del radio) que el activo neto total, como variable descriptiva de los medios disponibles por la empresa para conseguir aquellos (denominador del radio)

Puede hacerse una encuesta de clima organizacional en una empresa, el resultado brindará la radiografía de cómo se siente el personal en ese momento. Una pregunta interesante sería el por qué las personas reflejan esa cultura organizacional, por qué la gente salió así en la radiografía, qué está pasando tanto positivo que estoy haciendo bien, o qué estoy haciendo mal.

Toda empresa tiene una cultura, el tema determinante es si esa cultura conduce a la empresa o la conduce en un sentido contrario de los objetivos de la empresa. Una cultura corporativa es cuando la mayoría de los miembros comparten esa cultura, y cuando está alineada con el negocio, para esto hay que gestionarla. Todas las grandes corporaciones poseen un área bastante fuerte de cultura organizacional, esto me permite conducir y controlar, que más de 84,000 personas alrededor del mundo sean similares. Dentro de la diversidad, queremos que esa variedad de pensamientos sea en una forma progresiva: eficaces, eficiente y productivos para ser innovadores, solucionar problemas y conducir a la empresa a la rentabilidad como objetivo. El mejor camino sería saber gestionar la cultura organizacional para evitar conflictos futuros.

Citemos dos investigaciones de los años 80 en los Estados Unidos, los cuales son temas de desarrollo cultural organizacional bastantes desarrollados, la primera es de James Heskett, de Harvard Business School con su libro "La cultura puede explicar más de la mitad de la diferencia en ingresos en empresas similares. Una empresa con una cultura corporativa, es decir, compartida por la mayoría de gente alineada con el negocio, y que se adapta a las novedades de los nuevos contextos comparados con una que no era gestionada, ya que la mayoría de la gente no abrigaba esa cultura en un periodo de 15 años. Los resultados según el cuadro fueron los siguientes:

<b>Cultura</b>	<b>Precio de la Acción</b>	<b>Crecimiento Retorno</b>	<b>Ingreso Neto</b>
<b>Adaptable</b>	<b>901 %</b>	<b>682%</b>	<b>756%</b>
<b>No adaptable</b>	<b>74%</b>	<b>166%</b>	<b>1%</b>

**Cuadro N° 1:** Porcentaje cultural neto

**Fuente:** Harvard Business School Book

Este tipo de investigaciones permite abrir todo un campo para analizar cuál es el poder que puede tener la cultura organizacional.

Según los lineamientos de Potter, sobre mercados donde te conviene invertir, existe un desarrollo cultural organizacional, que permite la posibilidad de entrar y tener éxito. Lo contrario sería encontrar un mercado saturado de competidores, donde las barreras de entradas son bajas por el limitado desarrollo cultural organizacional. La productividad de la cultura organizacional empresarial determina la posición organizacional en el mercado competitivo.

Que pasaba mientras salía del mercado British Airways, y American Airlines, South West Airlines, entra al mercado con la nueva táctica, que era una cultura organizacional muy sólida, esto le permitió un retorno del 21.7%.

Por otro lado, Walmart, tiene un retorno de un 19.8%, mientras Kimar y Sears, estaban saliendo del mercado con el sector saturado. Es relevante mencionar, que la aerolínea South West en un mercado de sectores absolutamente saturados en su momento, demostró en una investigación como resultado, que no solo poseía nueva tecnología, sino que tenían una cultura organizacional muy sólida y potente, donde con un trabajo colaborativo hasta los propios pilotos cargaban maletas y todos los colaboradores hacían multifunciones creando un valor fuerte intangibles difícilmente imitada por la competencia.

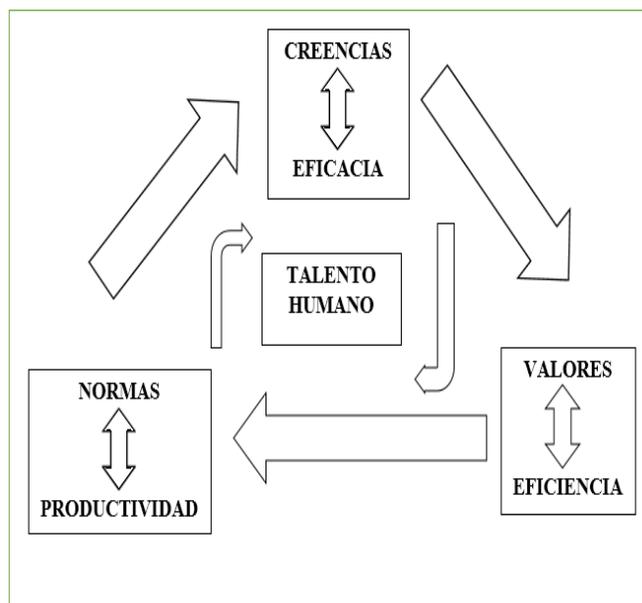
Lo antes mencionado me trae una reflexión constructiva y muy ejecutiva hacia el recurso más valioso de la organización, que es el recurso humano, el cual me permite decir, que las máquinas y la tecnología se compran, pero la gente no es tan fácil para imitar a South West, Walmart, sino que se necesitan años de trabajo en la cultura organizacional, para interiorizar

las conductas deseadas que en una forma empresarial denominaremos el sentido de pertinencia.

Adicionando, otro ejemplo en el sector salud y seguridad ocupacional, parte de la cultura organizacional, de que todos usen sus guantes de protección, y lo hacen por voluntad y convicción propia, eso trae como consecuencia, si se observa que alguien no está usando los respectivos guantes, sugerirle que lo use, de eso se trata el cambio de la cultura organizacional.

Lógicamente, luego de tener como base todos estos conceptos, un desarrollo de cultura organizacional no puede pasar desapercibido los elementos fundamentales como: la eficacia, eficiencia y la productividad. Esta aplicación de estos componentes, hará que la cultura organizacional sea más sólida y dinámica, porque traerá como consecuencia algunos impactos cuantitativos relevantes, por medio de la aplicación secuencial del siguiente modelo que fue elaborado por el autor, el cual podemos mencionar los siguientes:

**Figura N° 1 Modelo de factores de la cultura organizacional**



**Fuente:**

**Elaboración propia**

Estos factores desarrollados dentro de la cultura organizacional conducen a optimizar la rentabilidad de las organizaciones empresariales mediante la:

- Reducción de los costos de supervisión, control y reproceso, logrando este objetivo por convicción propia de los colaboradores bajo una cultura organizacional.

- Mejora el servicio al cliente, ya que los empleados tratan al consumidor como debe ser atendido por la empresa. La primera ley del servicio al cliente reza de esta manera: Cómo logra el compromiso de la buena voluntad de la gente y querer que la empresa crezca para obtener buena reputación.

- Aumenta significativamente la motivación satisfacción y clima laboral.

- Crea compromiso entre la marca y los contribuidores. Esto lo hace, porque estás motivado de trabajar en esa empresa y comprometido al mismo tiempo.

- Alinea los ánimos organizacionales con los objetivos del negocio, y esto es fundamental por cada esfuerzo de los colaboradores. Por esta razón, no se pueden concentrarse en sus trabajos, ser creativos, ni productivos, lo cual permite que te bloquee.

- Maximiza la inversión en entrenamiento y desarrollo, cuando uno tiene claro qué desea para su empresa.

- Brinda un marco para definir incentivos y promociones a qué colaboradores promuevan, para esto se necesita gestionar. La cultura deseada lamentablemente no se puede obtener por medio de órdenes y reglamentos. Puedo decir, a un empleado, sé puntual o te voto, pero no puedo decirle comprométete con la empresa.

Lo que pueden hacer los directivos es gestionar con sabiduría aquellos aspectos que sí pueden controlar para que brote la cultura deseada natural, y espontáneamente determine el funcionamiento acorde con lo planificado en la empresa.

El proceso de los resultados que inicia desde la recopilación, selección e identificación de datos de las fuentes documentales como primarias directamente del autor y secundarias de documentación de revistas indexadas, electrónicas entre otros, se formula el concepto de impacto de factores del desarrollo cultural organizacional, en la rentabilidad empresarial, que es el alcance del desarrollo de esta investigación.

## **CONCLUSIONES**

El impacto de factores del desarrollo cultural organizacional en la rentabilidad empresarial son: la eficacia, eficiencia, productividad, y el talento humano, los cual serían las variables determinantes de la cultura organizacional para la rentabilidad empresarial.

La aplicación de la eficacia, eficiencia y la productividad, conducen al desarrollo cultural organizacional tradicional al logro de sus objetivos, que son los pasos para alcanzar la meta deseada. En este caso, es cada vez más rentable.

La cultura organizacional exitosa determina las condiciones de frontera y el desarrollo de los colaboradores, esto permite la dinámica y el acondicionamiento del empleado a obtener por propia convicción el sentido de pertinencia.

Es determinante que la elaboración de un desarrollo de cultura organizacional, confiera la responsabilidad al recurso humano, para que esa confianza lleve a la organización de la empresa a ser cada vez más rentable.

Hacer rentable a una empresa determina el éxito de desarrollo cultural organizacional independientemente de la versatilidad que tienen sus empleados en la organización, puesto que todos poseen el mismo lineamiento cultural de desarrollo.

## REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (6 ed.). (M. G. Frías, Trad.) México, México: El Manual Moderno.
- Arguelles, P., & Denise, C. (2020). Un modelo para la formación del talento humano en la organización en el sigloXXI. *Escuela de administración de negocios* , 2.
- Bouza Suarez, A. (2000). Reflexiones acerca del uso de los conceptos eficiencia eficacia y efectividad en el sector salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 50-56.
- Calvo Rojas, J. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en. *Universidad Estatal de Costa Rica* , 96-118.
- Cantero Cora, H., & Leyva cardeñosa, E. (2016). La rentabilidad económica, un factor para alcanzar la eficiencia empresarial . *Ciencias Holguin*, 1-17.
- Ganga Contreras, F., & Cassinelli Capurro, A. (2014). El concepto de eficiencia orgnizativa: una aproximación a lo universitario. *Revista Lider*, 126-150.
- Guerrero , M. A., & Silva , D. R. (2017). La cultura organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *INNOVA Research Journal*, 110-115.
- Medina Fernandez de Soto, J. E. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación . *Revista EAN* , 110-119.
- Orozco, J., & Atoche , C. (2015). Lacultura organizacional como pilar de la ventaja competitiva en las organizaciones empresariales . *Sur Academi*, 24-31.
- Petit Torres, E. (2012). El desarrollo organizacional innovador:. *Revista de Ciencias Sociales* , 74-88.
- Raffo Lecca, E., & Ruiz Lisama, E. (2005). Fronteras de eficiencia para operadores de decisión . *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, 77-82.

Ruiz Ruiz , M., & U.U.d.B., s. (2012). Cultura organizacional y educativa. Un sincretismo para el éxito empresarial. *Ingeniería Industrial* , 123-141.

Sanchez Segura, A. (1994). La rentabilidad económica y financiera de la gran empresa española. Análisis de los factores determinantes. *Revista española de financiación y contabilidad*, 159-179.