



## Muestra del estudio

77 empresas longevas del sector comercial de Tunja, Boyacá, con más de 20 años de trayectoria en el mercado.

## Enfoque

Cuantitativo con alcance descriptivo - correlacional

## Técnica de análisis

Coefficiente de correlación de Pearson y Análisis de Componentes principales (ACP)

## Diseño

No experimental de corte transversal

# Modelo multidimensional de cultura organizacional asociado a la longevidad empresarial mediante análisis multivariable

Empresas longevas del sector comercial de Tunja

Grupo de Investigación GISPA – Gestión Integral de los Servicios y Productividad Agroindustrial

Cristian Alejandro Aguilar Tovar

Marly Yasmin Hastamorir Duarte



## INTRODUCCIÓN

- La dinámica empresarial actual exige comprender los factores que favorecen la permanencia y sostenibilidad de las organizaciones.
- La investigación analizó la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y la longevidad empresarial en compañías del sector comercial del municipio de Tunja, con más de 20 años de trayectoria.
- El análisis multivariable permitió identificar las dimensiones culturales asociadas a la longevidad empresarial, evidenciando que la permanencia no depende de un único factor, sino de la interacción entre múltiples dimensiones culturales.

## OBJETIVO

Identificar dimensiones culturales organizacionales asociadas a la longevidad empresarial mediante análisis multivariable

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

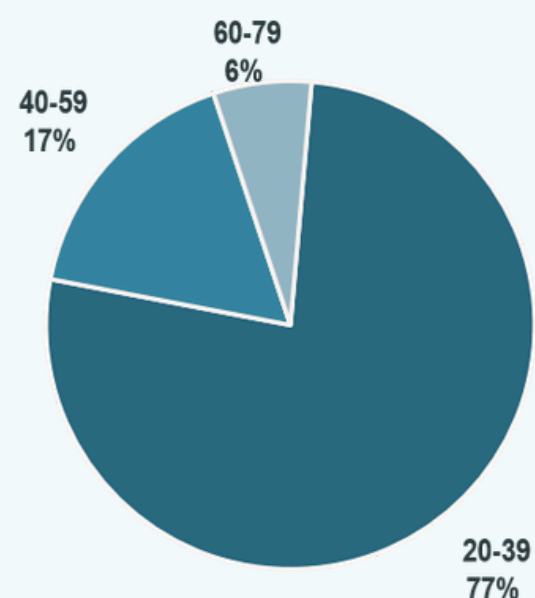
|                          |                                  |                           |
|--------------------------|----------------------------------|---------------------------|
| Cuestionario tipo Likert | Alfa de Cronbach<br><b>0,894</b> | Alta consistencia interna |
|--------------------------|----------------------------------|---------------------------|



## CARACTERIZACIÓN DE EMPRESAS

Empresas con más de 20 años, que han logrado permanecer y sostenerse en el mercado

### Tiempo en el mercado (años)



## RESULTADOS

El Análisis de Componentes Principales (ACP) permitió identificar siete dimensiones que explican la estructura cultural de las empresas longevas analizadas.

### Dirección estratégica y sentido organizacional

Capacidad de la empresa para orientar sus acciones mediante misión, valores y planificación de largo plazo

|                               |        |
|-------------------------------|--------|
| Valores corporativos (VC)     | 26.11% |
| Refuerzo de valores (RV)      | 19.43% |
| Misión empresarial (ME)       | 17.42% |
| Perseverancia (P)             | 17.4%  |
| Estrategia de decisiones (ED) | 9.8%   |
| Planificación a futuro (PF)   | 9.64%  |

$$0.1742(ME) + 0.098(ED) + 0.0964(PF) + 0.174(P) + 0.2611(VC) + 0.1943(RV)$$

### Cohesión social y participación colaborativa

Capacidad de la empresa para fortalecer la confianza, la cooperación y el trabajo colectivo entre sus colaboradores.

|                               |        |
|-------------------------------|--------|
| Trabajo en equipo (TE)        | 22.65% |
| Éxito compartido (EC)         | 20.07% |
| Trabajo colaborativo (TC)     | 15.15% |
| Cooperación para mejorar (CM) | 14.31% |
| Confianza entre colegas (CC)  | 14.25% |
| Participación de colab. (PC)  | 13.55% |

$$0.2265(TE) + 0.2007(EC) + 0.1515(TC) + 0.1431(CM) + 0.1425(CC) + 0.1355(PC)$$

### Consistencia normativa y regulación social

Capacidad de la empresa para fortalecer la coherencia organizacional, las normas compartidas y la estabilidad institucional.

|                                    |        |
|------------------------------------|--------|
| Coherencia dialogo vs actuar (CDH) | 26.97% |
| Normas compartidas (NC)            | 25.41% |
| Expresión libre (EL)               | 22.84% |
| Normas internas como control (NIC) | 9.78%  |
| Rituales de identidad (RI)         | 9.01%  |
| Reglas implícitas (RI2)            | 5.99%  |

$$0.2697(CDH) + 0.2541(NC) + 0.2284(EL) + 0.0978(NIC) + 0.0901(RI) + 0.0599(RI_2)$$

### Orientación a resultados y reconocimiento del éxito

Capacidad de la empresa para establecer metas, medir logros y reconocer el desempeño organizacional.

|                                   |        |
|-----------------------------------|--------|
| Logros medidos (LM)               | 27.28% |
| Reconocimiento de los logros (RL) | 23.57% |
| Metas claras (MC)                 | 22.81% |
| Mecanismos de recompensa (MR)     | 18.3%  |
| Resultados materiales (RM)        | 7.23%  |
| Resultados inmediatos (RI)        | 0.82%  |

$$0.2728(LM) + 0.2357(RL) + 0.2281(MC) + 0.1830(MR) + 0.0723(RM) + 0.0082(RI)$$

### Distribución del poder y estilo de liderazgo

Capacidad de la empresa para coordinar el trabajo, distribuir la autoridad y fortalecer la colaboración interna.

|                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| Trabajo coordinado (TC)         | 35.84% |
| Estructura jerárquica (EJ)      | 23.87% |
| Colaboración entre depart. (CD) | 20.85% |
| Logro individual (LI)           | 17.4%  |
| Jerarquías (J)                  | 4.75%  |
| Símbolos de autoridad (SA)      | 0.2%   |

$$0.3584(TC) + 0.2085(CD) + 0.2387(EJ) + 0.1449(LI) + 0.0475(J) + 0.002(SA)$$

### Adaptabilidad e Innovación cultural

Capacidad de la empresa para aprender, innovar y adaptarse a los cambios del entorno.

|                              |        |
|------------------------------|--------|
| Aprender constantemente (AC) | 28.59% |
| Ideas innovadoras (II)       | 25.29% |
| Adaptación a cambios (AC)    | 21.76% |
| Error como oportunidad (EO)  | 21.22% |
| Reglas estrictas (re)        | 2.27%  |
| Toma de riesgos (TR)         | 0.85%  |

$$0.2859(AC) + 0.2529(II) + 0.2176(AD) + 0.2122(EO) + 0.0227(RE) + 0.0085(TR)$$

### Empoderamiento y desarrollo de capacitación

Capacidad de la empresa para fortalecer la autonomía, la responsabilidad y el desarrollo del talento humano.

|                            |        |
|----------------------------|--------|
| Autonomía individual (AI)  | 29.9%  |
| Decisiones autónomas (DA)  | 24.07% |
| Actuar con responsab. (CR) | 23.96% |
| Inversión en personal (IP) | 22.07% |
| Resultados materiales (RM) | 7.23%  |
| Resultados inmediatos (RI) | 0.82%  |

$$0.2990(AI) + 0.2407(DA) + 0.2396(CR) + 0.2207(IP)$$

Los coeficientes corresponden a las cargas factoriales (pesos) obtenidas mediante Análisis de Componentes Principales (ACP).

Las ecuaciones encontradas permiten calcular el nivel de cada dimensión cultural en una empresa a partir de la valoración de sus variables (escala Likert 1-5).

## HALLAZGOS CLAVE

El modelo evidenció una influencia significativa de adaptabilidad organizacional, liderazgo y cohesión organizacional en la permanencia empresarial.

Las dimensiones que más contribuyen a la longevidad empresarial y tienen mayor consistencia estadística fueron: cohesión social y participación colaborativa (0,785) y empoderamiento y desarrollo de capacidades (0,743).

La longevidad empresarial se asocia a la interacción de múltiples factores culturales, no a un único componente aislado.

## HALLAZGOS CLAVE



La permanencia empresarial no depende de un único factor cultural, sino de la interacción entre siete dimensiones culturales que actúan de manera integrada para sostener y consolidar a las organizaciones en el tiempo.

## CONCLUSIONES

- La longevidad empresarial se encuentra asociada a estructuras culturales multidimensionales que integran elementos estratégicos, colaborativos y adaptativos.
- Las empresas longevas desarrollan dinámicas culturales orientadas a la cohesión interna, la adaptación al entorno y el fortalecimiento de capacidades organizacionales.
- La aplicación del análisis multivariable permitió identificar patrones organizacionales relevantes para comprender la sostenibilidad empresarial.
- Los hallazgos sugieren que las empresas que fortalecen el liderazgo, la colaboración, la adaptabilidad y el desarrollo del talento pueden consolidar mejores condiciones para su sostenibilidad y permanencia.

## REFERENCIAS

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 17(1), 99-120.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. Organization Science, 6(2), 204-223.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2017). Organizational culture and leadership (5th ed.). Jossey-Bass.