

LA ENTROPÍA CULTURAL COMO ANTECEDENTE DEL COMPORTAMIENTO DEL EMPLEADO



Evidencia empírica desde la perspectiva del marketing interno sobre compromiso, satisfacción e identificación

ANTECEDENTES

La literatura sobre marketing interno ha vinculado la cultura organizacional con variables como el compromiso, la satisfacción y la identificación. Sin embargo, el impacto de la entropía cultural en el desempeño organizacional subjetivo continúa siendo un ámbito poco explorado desde la perspectiva del marketing interno.

METODOLOGÍA

Diseño cuantitativo, no experimental y correlacional. Se analizan la entropía cultural (IEC) y el desempeño organizacional subjetivo (IDO: compromiso, satisfacción e identificación) mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

COMPORTAMIENTO DEL EMPLEADO



- Compromiso
- Satisfacción
- Identificación

MUESTRA DEL ESTUDIO

111.685
Respuestas

67 informes CTT/CVA
34 empresas · 13 países · 12 sectores.



OBJETIVOS

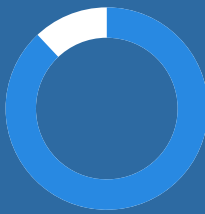
Analizar la relación entre entropía cultural y su impacto en el comportamiento del empleado desde una perspectiva del marketing interno.



VALORES



ENTROPÍA



DESEMPEÑO

RELACIÓN PRINCIPAL

Existe una relación inversa y significativa entre la entropía cultural y el desempeño organizacional subjetivo

$$r = -0,610 \text{ (} p < 0,01 \text{)}$$

RESULTADOS: IMPACTO POR NIVELES DE ENTROPÍA



Los resultados evidencian que la entropía cultural de nivel 1 presenta un mayor impacto negativo sobre el desempeño organizacional subjetivo en comparación con los niveles 2 y 3.

CONCLUSIÓN

La entropía cultural actúa como un factor clave que reduce el compromiso, la satisfacción y la identificación del empleado, afectando a su implicación organizativa. Por ello, la gestión debe centrarse no solo en promover valores positivos, sino también en reducir aquellos valores limitantes que generan disfunciones internas (entropía).

Juan Carrión Maroto. Universidad UDIMA.
María Alcolea Parra. Universidad UDIMA.
Ana Belén Bastidas Manzano. Universidad UDIMA.



Entropía cultural -

Desempeño organizacional subjetivo



Barrett, R. (2016). La organización impulsada por valores. Liberando el potencial humano para maximizar el rendimiento y beneficios. Morrisville, Carolina del Norte: Lulu Publishing Services

Dess, G. G., & Robinson, R. B. (1984). Measuring organizational performance in the absence of objective measures: The case of privately-held firms. Strategic Management Journal, 5(3), 265–273

Stokmans, M., van der Velde, M., & van Witteloostuijn, A. (2018). Cultural values and organizational performance: The mediating role of employee engagement. Journal of Organizational Change Management, 31(7), 1531–1546.