



La influencia de factores relativos a la estrategia organizativa y al entorno en la adopción del Cuadro de Mando Integral en empresas portuguesas



Patrícia Rodrigues Quesado^{a,*}, Beatriz Aibar Guzmán^b y Lúcia Lima Rodrigues^c

^a Doutora en Ciências Económicas y Empresariales, Universidad de Santiago de Compostela, Profesora Adjunta de la Escola Superior de Gestão, Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, Barcelos, Portugal

^b Doutora en Ciências Económicas y Empresariales, Universidad de Santiago de Compostela, Profesora Titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, La Coruña, España

^c Doutora en Contabilidade, Universidad do Minho, Profesora Asociada con Agregación de la Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho, Campus de Gualtar, Braga, Portugal

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 23 de febrero de 2014

Aceptado el 22 de mayo de 2014

On-line el 12 de julio de 2014

Códigos JEL:

M41

Palabras clave:

Cuadro de mando integral
Contabilidad y control de gestión
Teoría de contingencias
Portugal

R E S U M E N

Este artículo tiene como objetivo identificar y analizar un conjunto de variables relativas a la estrategia y entorno organizativo que pueden potencialmente influir en la adopción del Cuadro de Mando Integral (CMI) en empresas portuguesas de distintos tamaños. Para comprobar empíricamente las hipótesis formuladas hemos recurrido a los datos obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario postal a 549 organizaciones privadas portuguesas (pequeñas y medianas empresas y grandes empresas), con una tasa de respuesta total del 28,2%. Los resultados obtenidos indican que la implementación del CMI es independiente de la actividad/sector económico en el que opera la organización. Además, hemos comprobado que las organizaciones que siguen una estrategia defensiva atribuyen mayor importancia a la perspectiva financiera o equivalente del CMI. Por otro lado, no hemos obtenido evidencia empírica respecto a la posible relación entre la implementación del CMI, el tipo de estrategia adoptada por la organización, la fase/etapa del ciclo de vida en que se encuentra la organización y la intensidad de competencia del entorno.

© 2014 ASEPUC. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Todos los derechos reservados.

The influence of factors related to the organizational strategy and the environmental in the implementation of the Balanced Scorecard in Portuguese companies

A B S T R A C T

In this article we aim to identify and analyze a set of variables related to the organizational and environmental strategy that can potentially influence the adoption of the Balanced Scorecard (BSC) in Portuguese companies of different sizes. Hypotheses were tested using data obtained from a questionnaire sent to 549 privately-owned Portuguese organizations (small and medium enterprises and large companies), with an overall response rate of 28.2%. The results allow us to conclude that the BSC is independent of the activity/industry in which the organization operates. Furthermore, we have found that organizations that follow a defensive strategy attach greater importance to the BSC financial perspective or equivalent. On the other hand, we did not find empirical evidence regarding the possible relationship between the BSC, the type of strategy adopted by the organization, the phase/stage of the life cycle in which the organization is located, and the environmental intensity competition.

© 2014 ASEPUC. Published by Elsevier España, S.L.U. All rights reserved.

JEL classification:

M41

Keywords:

Balanced scorecard
Management accounting
Contingency theory
Portugal

* Autor para correspondencia.

Correo electrónico: pquesado@ipca.pt (P. Rodrigues Quesado).

1. Introducción

El entorno en el que opera la Contabilidad de Gestión ha cambiado mucho en los últimos años, derivado de los cambios registrados en las tecnologías de información, los mercados, las estructuras organizativas y las prácticas de Contabilidad de Gestión. El énfasis en la creación de valor, el aumento de la presión competitiva, la globalización, la desregulación, y la emergencia de una economía basada en el conocimiento llevaron a las organizaciones a adoptar nuevos sistemas de gestión en el sentido de obtener ventajas competitivas. Además de la formulación y aplicación de estrategias adecuadas que les permitan competir mejor en un entorno empresarial más exigente, las organizaciones también están obligadas a buscar y adoptar procedimientos de control más sofisticados y eficaces para garantizar su funcionamiento eficaz (Perera y Baker, 2007). Así, en las últimas décadas se han desarrollado nuevos modelos y herramientas de control de gestión que combinan medidas financieras y no financieras con el objetivo de mejorar la vinculación entre la estrategia y la medición del desempeño, entre las que destaca el Cuadro de Mando Integral (CMI).

Varios autores, entre los que podemos citar a Hoque y James (2000), Kasurinen (2002), Chenhall (2003), Speckbacher, Bischof y Pfeiffer (2003), Hendricks, Menor y Wiedman (2004), Bedford, Brown, Malmi y Sivabalan (2008), Bisbe (2010), Tapinos, Dyson y Meadows (2011), Braam y Nijssen (2011), Hendricks, Hora, Menor y Wiedman (2012) y Machado (2013), han resaltado la necesidad de realizar estudios empíricos sobre la implementación del CMI en las organizaciones y los factores determinantes de su éxito. Por esta razón, este artículo tiene como objetivo identificar y analizar un conjunto de variables relativas a la estrategia y al entorno organizativo que pueden potencialmente influir en la adopción del CMI en grandes y pequeñas y medianas empresas (PYMES) portuguesas.

Para comprobar empíricamente las hipótesis formuladas se recurrió a los datos obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario postal a 549 organizaciones privadas portuguesas. Los resultados obtenidos indican que la implementación del CMI es independiente de la actividad/sector económico en el que opera la organización. Además, se comprobó que las organizaciones que siguen una estrategia defensiva atribuyen mayor importancia a la perspectiva financiera o equivalente del CMI. Por otro lado, no se obtuvo evidencia empírica respecto a la posible relación entre la implementación del CMI, el tipo de estrategia adoptada por la organización, la fase/etapa del ciclo de vida en que se encuentra la organización y la intensidad de competencia del entorno.

De acuerdo con el objetivo planteado, el trabajo se encuentra estructurado del siguiente modo: primero se expone brevemente un encuadramiento teórico relativo al CMI. Seguidamente se exponen las hipótesis de investigación y la metodología utilizada en esta investigación. Con esta base, se presentan y discuten los resultados del estudio empírico realizado y las principales conclusiones obtenidas.

2. El Cuadro de Mando Integral

Desde la introducción del CMI en 1992 se ha registrado un interés creciente por el diseño, aplicación y utilización de este sistema de gestión en diferentes empresas y organizaciones de distintos tamaños y naturaleza. En esta época, el CMI se veía como un método que permitía a la organización desarrollar sistemáticamente un sistema comprensivo de planificación y control y la integración de un conjunto de medidas financieras y no financieras en 4 perspectivas básicas: financiera, clientes, procesos internos y aprendizaje y crecimiento (Kaplan y Norton, 1992, 1993). Años más tarde, los autores verificaron que las organizaciones querían aplicar

el CMI para solucionar el problema más importante que tenían (¿cómo implantar nuevas estrategias?), abandonándose la idea del CMI solo como un sistema de medición y control del desempeño (Kaplan y Norton, 1996). Para los citados autores, el CMI es más que una colección de indicadores y medidas financieras y no financieras diseñadas para medir la *performance* de una organización, enfatizando el alcance de los objetivos estratégicos a través de indicadores de desempeño capaces de representar los factores críticos del éxito de la organización. En palabras de los propios autores, se trata de «un nuevo instrumento que integra las medidas derivadas de la estrategia, utilizando las informaciones financieras del desempeño pasado, e incorporando los valores del desempeño financiero futuro» (Kaplan y Norton, 1996, p. 19). De esta forma, el CMI empezó a ser visto como un instrumento que permite ejecutar la estrategia, utilizando medidas que posibilitan la traducción de la visión estratégica organizacional en acciones concretas desempeñadas por todos los miembros de la organización.

Según Kaplan y Norton (2001), el CMI no es una herramienta para la formulación de la estrategia sino para su ejecución, siendo considerado como un enfoque multidimensional para describir, implementar y gestionar la estrategia en todos los niveles organizativos mediante la vinculación, a través de una estructura lógica, de objetivos, iniciativas y medidas a la estrategia de la organización. Como señalan dichos autores, el CMI suministra un conjunto de indicadores del desempeño considerados cruciales que reflejan el equilibrio entre objetivos a corto y largo plazo, entre medidas financieras y no financieras, entre indicadores previsionales e históricos y entre perspectivas de actuación internas y externas.

Hoy en día, el gran desafío para cualquier ejecutivo, en el sentido de crear valor para la organización, es el de alinear a toda una organización detrás de un objetivo común. Así, el CMI es visto como una herramienta de gestión del cambio y de alineamiento estratégico, permitiendo rápida y eficazmente (re)alinear la organización en todos los niveles organizacionales (Kaplan y Norton, 2008, 2007a, 2007b).

La creencia de que el CMI representa uno de los desarrollos más importantes en la Contabilidad de Gestión y que merece una investigación rigurosa está muy extendida en la literatura. Para Bisbe (2010, p. 62), «uno de los retos importantes a los que se enfrenta ahora el CMI es cómo dar respuesta a las necesidades de las empresas en unos tiempos tan turbulentos como los actuales». Así, existen factores relacionados con la estrategia organizativa y el entorno que imponen importantes retos a las organizaciones y que pueden influir en la adopción de nuevas herramientas de gestión que permitan obtener o mantener ventajas competitivas. El CMI es considerado en la literatura como una herramienta que permite hacer frente a estos retos, mejorando el desempeño de la organización.

Bajo la Teoría de Contingencias se argumenta que los sistemas de gestión contables deberían diseñarse atendiendo a la estrategia específica de cada organización y a la fase/etapa del ciclo de vida en que se encuentra la organización (Otley, 1980; Shields, 1998; Hoque y James, 2000). Por otra parte, la competencia del entorno y el sector de actividad son factores importantes en la medida en que pueden presionar a las organizaciones hacia el cambio (Lawson, Stratton y Hatch, 2003a; Lawson, Stratton y Hatch, 2003b; Chenhall, 2003; Hoque, 2005). Estos argumentos han llevado distintos autores a desarrollar investigaciones empíricas sobre posibles factores que afectan la utilización del CMI, tanto en PYMES como en grandes empresas. En cuanto a las PYMES, Rompho (2011) realizó un estudio de caso para obtener evidencia empírica sobre los factores que han llevado una PYME de Tailandia a fracasar en la implementación del CMI, apuntando los constantes cambios en la estrategia organizativa como la principal razón en la medida en que dificulta el establecimiento de relaciones causales entre medidas de desempeño. Machado (2013) ha verificado, en un estudio realizado en 58 PYMES industriales portuguesas, que el nivel de conocimiento

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/1006843>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/1006843>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)