

Artículo de investigación

Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali



Laura Salas-Arbeláez^{a,*}, Mónica García Solarte^b y Guillermo Murillo Vargas^c

^a Docente Ocasional del Departamento de Administración y Organizaciones, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle, Cali, Colombia

^b Profesora Titular del Departamento de Administración y Organizaciones, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle, Cali, Colombia

^c Profesor Titular del Departamento de Administración y Organizaciones, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle, Cali, Colombia

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 31 de octubre de 2017

Aceptado el 7 de noviembre de 2017

On-line el 28 de noviembre de 2017

Códigos JEL:

M1

M14

L1

L25

Palabras clave:

Cultura organizacional

Rendimiento

Pymes

Adhocrática

Manufactura

RESUMEN

Los estudios de cultura organizacional han evidenciado el efecto que tiene sobre el rendimiento de las organizaciones. El objetivo de esta investigación es identificar el efecto de la cultura tipo clan, adhocrática, mercado y jerárquica sobre el rendimiento en las pymes del sector de manufactura y alta tecnología de la ciudad de Cali, Colombia. Para cumplir con este objetivo se utiliza una metodología cuantitativa sobre una muestra compuesta por 142 gerentes. Como hipótesis se plantea que la cultura clan, mercado y adhocrática generan un efecto positivo en el rendimiento, mientras que la jerárquica no. Los resultados demuestran que la adhocrática tiene un efecto positivo en el rendimiento, sin embargo, la clan tiene un efecto negativo. La jerárquica y mercado no demuestran ser significativas en función del rendimiento. Se concluye que se puede gestionar la cultura para que la organización mejore y qué características se deben potenciar más que otras.

© 2017 Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Effect of organisational culture on the performance of the SMEs of Cali

A B S T R A C T

Studies of organisational culture have shown the effect it has on the performance of organisations. The objective of this study is to identify the effect of clan, adhocratic (ad-hoc), market, and hierarchical culture on the performance of SMEs in the manufacturing and high technology sector of the city of Cali, Colombia. To meet this objective, a quantitative

JEL classification:

M1

M14

L1

L25

* Autor para correspondencia.

Correo electrónico: salas.laura@correounivalle.edu.co (L. Salas-Arbeláez).

<https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2017.11.006>

2215-910X/© 2017 Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Keywords:

Organizational culture
Performance
SMEs
Adhocratic
Manufacturing

methodology was used with a sample composed of 142 managers. As a hypothesis, it is argued that clan, market, and ad-hoc culture generate a positive effect on performance, while hierarchical culture does not. The results show that the ad-hoc has a positive effect on performance. However, the clan has a negative effect. The hierarchical and the market do not appear to have an effect on performance. It is concluded that culture can be managed so that the organisation may improve, and which of the characteristics should be enhanced more than others.

© 2017 Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Published by Elsevier España, S.L.U.

This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Introducción

Diversas investigaciones (Cameron & Quinn, 2006; Denison, 1990; Hogan & Coote, 2014; Sørensen, 2002) han evidenciado la importancia de estudiar el rendimiento en función de las características de la cultura organizacional. Sin embargo, los diferentes tipos de culturas o características presentadas por los autores, a través del tiempo, dan muestra de resultados inconsistentes. Por una parte, muchos estudios establecen que las culturas orientadas a la preocupación por el empleado y de carácter familiar generan mejores resultados (Fekete & Bocskei, 2011), mientras que otros estudios identifican que la orientación al resultado y la innovación contribuyen a tener un mejor rendimiento (Ogbonna & Harris, 2000). Existen otras investigaciones que demuestran que tener una cultura caracterizada por la normalización y jerarquización no da cuenta de un buen rendimiento financiero, sino que por el contrario genera uno negativo (Zhang & Zhu, 2012).

Así, pese a que se han realizado muchas investigaciones que relacionan cultura organizacional y rendimiento, no todas coinciden con las características culturales para facilitar el crecimiento de la empresa. En ese sentido, esta investigación se propone con el fin de identificar el efecto de la cultura tipo clan, adhocrática, mercado y jerárquica sobre el rendimiento en las pymes del sector de manufactura y alta tecnología de la ciudad de Santiago de Cali, Colombia. Para analizar el tipo de cultura se utiliza el modelo de Cameron y Quinn (2006) que caracteriza las cuatro culturas, y para analizar el rendimiento se utiliza el modelo racional de Quinn y Rohrbaugh (1983).

Este artículo muestra en su primera parte la revisión de la literatura bajo la cual se trabajó, indagando la cultura organizacional, el rendimiento y los estudios previos que muestran la relación entre ambas. En la segunda parte, se expone la metodología que se usa para la realización de la investigación, enfocándose en una metodología cuantitativa con una descripción de la muestra y las variables seleccionadas. Finalmente, en la tercera parte, se evidencian los resultados obtenidos a través de una regresión lineal y las principales conclusiones, dando un orden de logro de objetivos y resultados obtenidos.

Marco teórico

Cultura organizacional

La cultura organizacional, según lo plantea Denison (1990, p. 32), son las «reglas y normas que sugieren soluciones a los

problemas y situaciones comunes que comparten los miembros de una organización». Cameron y Quinn (2006) proponen cuatro tipos de cultura organizacional: jerarquía, clan, adhocrática y mercado, cada una de ellas asociada a la combinación de enfoque externo o interno y la estabilidad. La cultura jerárquica se caracteriza por un ambiente formalizado, apto y con una estructura adecuada para ejercer la labor que se disponga; los procesos estandarizados definen lo que los individuos realizan en la organización. La cultura de mercado está principalmente orientada hacia el entorno externo en vez del interno, se centra en transacciones con diferentes grupos externos con los cuales se involucra la organización, como lo pueden ser proveedores, clientes, contratistas, etc. Este opera en el ámbito competitivo y el intercambio monetario.

La cultura clan es llamada de esta forma debido a su gran parecido al tipo de organización de un grupo familiar. Se caracteriza por la gran cohesión entre sus miembros, la participación, descritas como «una familia extensa» tanto que no parecían entidades económicas. En este tipo de cultura, en vez de las reglas como la jerárquica y de la competencia como la de mercado, prevalecen valores como el trabajo en equipo, programas que hacen mucho más activa la participación de los empleados y el compromiso de la compañía para con sus miembros. La cultura adhocrática tiene como principal característica y suposición que la innovación y las iniciativas pioneras conducen las organizaciones al éxito; su principal objetivo es desarrollar nuevos productos y servicios y estar preparados para lo venidero, por lo tanto, los altos mandos se enfocan en generar emprendimiento y creatividad.

Rendimiento

El rendimiento al interior de las organizaciones ha sido considerado como un tema de relieve en los últimos años. Según Zhang & Zhu (2012), el rendimiento de la organización indica el grado en el que se logran los objetivos específicos, que generalmente contienen una serie de indicadores para medir la eficiencia y eficacia de la misma.

Quinn y Rohrbaugh (1983) se enfocaron en el concepto de rendimiento y su medición en las empresas. Para esto, los autores definieron cuatro modelos denominados: el modelo de sistema abierto, centrado en la flexibilidad, la adquisición de recursos, el crecimiento y el apoyo externo de la organización; el modelo de procesos internos, que da como prioridad la estabilidad, la comunicación y el control interno de la organización; el modelo racional, que se centra en los criterios de eficiencia y productividad de manera externa a la empresa; y

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/7428644>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/7428644>

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