

Incidencia de la cultura organizacional en el rendimiento de las pymes en la Región Valles de Jalisco

Gloria Silvana Montañez Moya¹

Sandra Gutiérrez Olvera²

Miguel Ángel Haro Ruíz³

Resumen

El presente estudio tiene como finalidad determinar la influencia o incidencia que ejerce la cultura organizacional en el rendimiento de las pymes de la Región Valles, Jalisco, México. Para ello se realizó la investigación con 65 directivos o propietarios de las pymes de la industria manufacturera.

Para medir la cultura organizacional se utilizó el Instrumento de Evaluación de la Capacidad Organizacional desarrollado por Cameron y Quinn (1999) y para valorar el rendimiento se aplicó el modelo diseñado por Quinn y Rohrbaugh (1983).

Predominan los tipos de cultura clan y adhocrática, seguido de los tipos de cultura de mercado y jerárquica respectivamente. Los resultados de las correlaciones entre los tipos de cultura organizacional y los modelos del rendimiento, muestran que la mayor parte son positivas medias y son pocas las positivas considerable, por tal motivo se confirma de manera parcial la hipótesis planteada, sobre la incidencia de manera positiva de la cultura organizacional en el rendimiento de las pymes en la Región Valles de Jalisco.

Conceptos clave: Cultura organizacional, rendimiento empresarial, pymes

Introducción

En razón que avanza el siglo XXI, algunas corrientes económicas y demográficas están impactando en la cultura organizacional de las empresas. En la actualidad, el mundo está teniendo cambios dinámicos y envolventes, y estos se ven proyectados en las organizaciones de toda índole, incidiendo e impactando en sus actividades cotidianas y por ende en sus resultados. La globalización ha generado un proceso encaminado a la interconexión mundial, en donde las organizaciones en aras de ser competitivas, buscan esa conexión entre sus miembros para lograrlo. Además, el aumento de la competencia, el corto ciclo de vida de los productos y la inestabilidad económica, está obligando a las empresas a estar continuamente llevando a cabo modificaciones en sus productos y servicios e introducir nuevas formas de trabajo.

Plantean Cújar et al., (2013) que la cultura organizacional ha adquirido suma importancia en el interior de las organizaciones, por lo que ha sido centro de numerosas investigaciones por muchos autores. Los enfoques sobre cultura organizacional varían desde las diferentes manifestaciones culturales: valores, creencias, ritos, historias, etc., hasta el rol del gerente como emisor de la cultura de las organizaciones. Conocer tales comportamientos revelará por qué algunos cambios y estrategias que se ejecutan en las organizaciones fallan y otras no.

¹ Doctora, Universidad de Guadalajara, gloria.montanez@academicos.udg.mx

² Doctora, Universidad de Guadalajara, sandra.golvera@academicos.udg.mx

³ Doctor, Universidad de Guadalajara, miguel.haro@valles.udg.mx

Actualmente las organizaciones no se plantean tanto si deben de cambiar o no, sino como cambiar para conseguir mejorar su eficacia y eficiencia, en definitiva, sus resultados operativos y financieros. La implantación de sistemas de calidad total, el análisis de procesos, la reingeniería, la reducción de plantillas (downsizing) el aumento de equipos multifuncionales cuenta entre las prácticas que las organizaciones están poniendo en marcha para hacer frente a la incertidumbre actual. Son numerosos los casos donde no se han conseguido implantarlas de forma exitosa. (García et al., 2010).

En ese sentido, los cambios y procesos dinámicos y las pujantes tecnologías que han emergido en el mercado globalizada y que son determinantes en el desarrollo de mayores conocimientos, destrezas y habilidades, ha provocado que las organizaciones tengan que implementar nuevas estrategias empresariales al momento de abordar los nuevos retos que se están presentando. Las organizaciones actualmente se encuentran afectadas por una crisis de índole económico, político, social, cultural, entre otros, que afectan los procesos organizacionales y gerenciales. (Cañarte et al., 2017).

Es así, que se hace necesario, que las empresas desarrollen nuevas técnicas de producción, mercado, distribución, servicio y atención al cliente, lo cual necesariamente amerita de la calidad del talento humano, para enfrentar con una buena y rápida capacidad de respuesta los retos organizacionales. Esto es importante, ya que, al tener un entorno laboral estable dentro de una organización, permite que los niveles de productividad aumenten, de esto hay muchos ejemplos (bonos de producción, empleados del mes, capacitación continua y permanente, aspectos motivacionales, entre otros). Hay empresas que han entendido estos temas y se esfuerzan día a día para aplicar las diferentes metodologías existentes. (Quintero et al., 2008).

Por otra parte, en lo referente al rendimiento organizacional, sus orígenes se remontan a estudios que han realizado diversos autores, como Chiavenato (2007, p. 242), quien expresó que, “desde que una persona empleó a otra, el trabajo de ésta fue evaluado en función de la relación costo-beneficio”. Esto es conocido hoy en día como el desempeño y rendimiento humano, mismo que tiene sus efectos en el organizacional ya que es la suma de todos los esfuerzos de sus colaboradores. (Jacobó et al., 2020)

Así mismo, Pinzón et al, (2019), enuncian que el rendimiento empresarial y la propia sobrevivencia de las organizaciones, especialmente las pequeñas y medianas empresas (pymes), son determinados en un elevado porcentaje por el desarrollo de las competencias, conocimientos y habilidades que éstas posean, además, las pymes que compiten en un mercado, pueden mejorar significativamente sus ventajas competitivas y su rendimiento empresarial, en la medida en que la gestión de su recurso humano sea mucho mejor que el de su competencia y el cual, bien orientado y gestionado puede incrementar significativamente el rendimiento empresarial y las capacidades de las pymes.

Si bien, se han realizado estudios que asocian la cultura organizacional y el rendimiento, desde diversos contextos y objetos de estudio, no todos los resultados concuerdan con el impacto que tiene la relación entre las dos variables, esto refleja la complejidad y necesidad de continuar con la investigación.

Ante este contexto, el presente estudio tiene como objetivo, determinar la incidencia que ejerce la cultura organizacional en el rendimiento de las pymes de la industria manufacturera en la Región Valles, Jalisco, México, así como dar respuesta a la hipótesis de investigación, la cual gira en torno a lo siguiente:

Ni: La cultura organizacional incide de manera positiva en el rendimiento de las pymes en la Región Valles de Jalisco.

N0: La cultura organizacional incide de manera negativa en el rendimiento de las pymes en la Región Valles de Jalisco.

El estudio se divide en tres partes: en la primera parte, se realiza la revisión de la literatura sobre la cultura organizacional y el rendimiento; en la segunda parte, se explica el proceso metodológico, siendo una investigación cuantitativa de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal y con un diseño no experimental (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Por un lado, es descriptivo puesto que, se busca identificar el tipo de cultura organizacional predominante de las pymes, por otro lado, es correlacional porque se considera analizar la relación o asociación que existe entre las dos variables; la cultura organizacional y el rendimiento y cuya población se consideró a las pymes de la industria manufacturera, por ser un sector que actualmente muestra un crecimiento considerable y siendo el interés de estos autores, conocer que está sucediendo al interior de las mismas en los aspectos ya mencionados. Y finalmente, en la tercera parte, se muestra el análisis de los resultados y se presentan las conclusiones.

Cultura Organizacional

A lo largo de la historia, se han generado indicios del ser humano por aumentar la productividad en todas las áreas de trabajo y de esta situación, han ido surgiendo diferentes escuelas, conceptos y filosofías con la finalidad de encontrar una respuesta a esta situación problemática. El concepto de cultura organizacional tiene gran influencia en la productividad, lo que ha generado que sea considerada de gran importancia en las organizaciones y sea objeto de estudio de una gran cantidad de autores. (Cújar et al., 2013)

Entre los antecedentes del concepto de cultura organizacional, se cuenta con Pettigrew (1979, p.574), quién arguye que es “el sistema de significados pública y colectivamente aceptados y que opera en un tiempo establecido y para un grupo en específico”, así mismo Barney (1986, p.657), expresa que es “un patrón de creencias y normas compartidas por los miembros de la organización y que pueden generar ventaja competitiva”, a esto se suma Schein (1983, p.14), quien agrega que “la cultura organizacional es un patrón de supuestos básicos que un determinado grupo ha desarrollado en su proceso de aprender a resolver sus problemas y en adaptarse y ser enseñadas a nuevos miembros de la organización y que sean percibidas como las formas correctas de actuar y resolver situaciones dentro del grupo”. Siendo esta definición la más aceptada y sobre todo difundida en los estudios de este tema.

También de esa época, Denison (1996, P.624), hace su aportación al término, al afirmar que "la cultura organizacional es el significado determinado, establecido y socializado de un grupo variado que se identifica en su lugar de trabajo". Por su parte Hofstede (1983, p.78) y Smircich (1983, p.343), coinciden en que la cultura organizacional es “un conglomerado de valores, creencias, normas, símbolos, artefactos y rituales, que relacionan a un grupo de personas en un área de trabajo, generando afinidades y características muy propias y únicas de cada empresa.

El concepto de cultura organizacional ha ido evolucionando con el paso del tiempo y se han ido presentando diversas posturas al respecto, como lo enuncia Gutiérrez et al, (2022) al afirmar que son características comunes que comparten los miembros de una organización como valores,

creencias, conductas que hacen única y diferente a una de otra, y es esta, la que mantiene unida a la organización y que se ven expresados en elementos simbólicos, tales como rituales, mitos e historias de las mismas vivencias de los miembros. En ese mismo sentido, coincide Vesga et al., (2020), al subrayar que la cultura organizacional tiene importantes repercusiones en la actitud hacia el cambio de parte de los integrantes de la empresa y se transforma en un recurso para alcanzar las metas organizacionales, haciendo referencia al comportamiento de los miembros y siendo un rasgo que hace diferente una organización con respecto a otra. Y ante estas conceptualizaciones, se puede aseverar cómo la organización va aglutinando las diversas percepciones y formas de convivencia y actuación de los miembros enfocados en el logro de objetivos o finalidades y que impactan al final del día en los resultados de la misma. En ese sentido existe una coincidencia con lo que menciona

Por otro lado, Llanos y Bell (2018), en su aportación, enfatizan que la cultura se proyecta en la forma de comportarse de sus integrantes y en la proyección de la imagen de la empresa dentro y fuera, y agregan, que no darle la importancia debida a esto, puede ocasionar culturas débiles y pueden no lograr los objetivos que pretende la organización. En esta nueva concepción los miembros de la empresa llevan más allá de la organización los preceptos que la distinguen y la apropian en su convivencia y día a día fuera de la misma, dándole un mayor sentido de pertenencia (engagement laboral) a su actuar habitual. Y además, como lo subraya Calderón et al., (2020), la cultura organizacional es un tema estratégico que contribuye al desarrollo organizacional y a la obtención de ventajas competitivas sostenibles, ya que esta rige el proceder de los miembros y puede ser o una debilidad (obstáculo) o una fortaleza para alcanzar metas establecidas por la organización.

Asimismo, la cultura organizacional encierra un sistema de significados compartidos por los miembros de la organización, los cuales son el resultado de una construcción social constituida a través de símbolos y como tal deben ser interpretados (Reyes y Moros, 2019). Dichos símbolos se encuentran determinados, además de los ya mencionados (ritos, creencias, etc.) por estilos de liderazgo, tipo de diálogo que se establece y que los individuos lo van incorporando en su práctica cotidiana dentro de la organización como el modo, más o menos correcto, de ser y de actuar dentro de ella. (Yopan et al., 2020; Rojas et al., 2016). En este sentido, es de resaltar la importancia que conlleva la integración armoniosa y compartida de los miembros de la organización, lo que reflejará en dado momento el éxito o no en el cumplimiento de sus metas.

En una aportación interesante, Belalcázar (2012) subraya que la cultura organizacional es uno de los procesos sociales más significativos del hombre, determina su condición y su actuar social, establece sus pautas de comportamiento, pero por sobre todo rige sus esquemas de proceder que de alguna u otra forma van consolidando sus maneras de pensar, sentir y actuar. Encontrando concordancia plena con lo que argumenta Carrillo (2016) al afirmar que la cultura organizacional cambia continuamente ya que es afectada por una serie de factores que moldean el comportamiento individual y colectivo de las personas, en el día a día laboral los miembros de la organización adquieren experiencias que comparten entre sí, creando valores, principios y formas de comportamiento, como las manifestaciones culturales que pasan a ser parte del colectivo al que pertenecen.

De acuerdo a Reyes y Moros (2019, p. 205) los contenidos de análisis de la cultura organizacional se han diferenciado en tres niveles de análisis:

- Nivel observable referido a los productos de la cultura. Incluye aspectos como el lenguaje, los rituales, sanciones, normas, patrones de conducta, costumbres, símbolos, artefactos, prácticas laborales, clima, mitos, historias, leyendas, espacios físicos, mobiliario, decoración, sistema de estimulación, etc.
- Nivel apreciativo y valorativo. Permite justificar, dar razón e interpretar los productos mencionados en el nivel anterior. Incluye valores, filosofía, ideologías, expectativas, actitudes, predisposiciones, sistema apreciativo, conocimiento, perspectivas, prioridades y significados.
- Nivel fundante integrado por supuestos y creencias básicas. Constituyen la manifestación genuina y adecuada de los fenómenos y procesos subjetivos latentes en la organización. (Reyes y Moros, 2019, p. 205)

Por otro lado, Guerrero (2017) asegura que las culturas generan compromiso con los valores corporativos o la filosofía de gestión, lo que permitiría que los empleados trabajen por algo en lo que creen y además sirven como un sistema de control en la organización, debido a que de ellas derivan los procesos, reglas y formas que generan los patrones de comportamiento.

Finalmente, dentro de los diferentes instrumentos que existen para medir la cultura organizacional, sobresale el instrumento de evaluación de Cameron y Quinn (2006) quienes proponen cuatro tipos de culturas organizacionales:

- 1) Jerarquía: se caracteriza por un ambiente formalizado y con una estructura adecuada para ejercer la labor que se disponga.
- 2) Clan: se considera muy parecida a la organización familiar y se caracteriza por la cohesión entre sus miembros donde prevalecen los valores como trabajo en equipo y compromiso entre los miembros.
- 3) Adhocrática: esta se caracteriza por generar emprendimiento y creatividad y su principal característica es la innovación que conduce al éxito a las empresas.
- 4) Mercado: esta cultura está orientada hacia el entorno externo y centrado en actividades con grupos externos como proveedores, clientes, contratistas, etc.

Para efectos del presente estudio, se considerará este instrumento al ser el que mejor se adapta a las necesidades y objetivo del mismo, quienes de una manera clara y específica muestran en su clasificación, una serie de rasgos, patrones y características que rigen las diferentes formas de trabajo en conjunto dentro de un entorno organizacional y que permitirá abarcar y cubrir la diversidad en las formas de trabajo al interior de las empresas encuestadas.

Entonces, es de subrayar que la cultura organizacional, es el comportamiento humano, integrado de conductas, valores, creencias, muy propias en cada organización y que en su conjunto hacen única a cada una de ellas en sus procesos y estructura, y es enriquecida, retroalimentada y fortalecida día a día por todos los miembros de cada uno de estos elementos dentro y fuera de la organización y que permite en determinado momento moldear formas de actuar y convivir para efectos de perseguir y alcanzar las finalidades de cada organización.

Rendimiento empresarial

El concepto de rendimiento empresarial, Castañón et al., (2023) lo definen como la medida de la productividad de los recursos comprometidos en un negocio, donde lo que más importa es garantizar su permanencia y su crecimiento. Y cuya medición se da a partir de los aspectos y su relación: productividad, calidad de productos, proveedores, y satisfacción de los clientes (Farida y Setiawan, 2022).

Por su parte, Pastor et al., (2019) identificaron como indicadores de rendimiento: margen de utilidad bruta, flujo de efectivo, utilidades netas de las operaciones, rendimiento del capital de los socios, nivel de ventas, volumen de activo, tasa de crecimiento de ventas y crecimiento en el número de empleados.

En otra aportación Kaplan y Norton (1996) incluyen tanto medidas financieras como no financieras en su herramienta para la medida del rendimiento de la empresa (balanced scorecard), que integra las dimensiones de los clientes, los empleados, los accionistas y la organización como grupos de interés y su objetivo es comprobar si los resultados obtenidos contribuyen a satisfacer a los clientes y a mejorar el rendimiento a corto y largo plazo en la empresa.

Afirman Deutscher et al., (2016) que el rendimiento empresarial es una medida del desempeño que se manifiesta con los egresos, el crecimiento de las utilidades, el incremento de participación en el mercado y/o aumento en el número de empleados.

Así mismo, en un amplio concepto, se consideran dimensiones de rendimiento empresarial los siguientes: procesos internos (calidad de los productos, eficiencia de procesos operativos, organización de las tareas del personal), sistema abierto (satisfacción de los clientes, rapidez de adaptación a las necesidades de los mercados, imagen de la empresa y de sus productos/servicios), sistema racional (incremento de la cuota de mercado, incremento de la rentabilidad, incremento de la productividad) y recursos humanos (motivación/satisfacción de los trabajadores, reducción de la rotación de personal, reducción del ausentismo laboral) (Demuner, 2021).

Proponen Claver et al., (2006) una concepción interesante sobre el rendimiento en la organización, el enfoque financiero y operativo, el cual ofrece una visión más amplia para medir los resultados de una empresa, además de las ya mencionadas, se utilizan otras como la cuota de mercado de la empresa, la introducción de nuevos productos, el nivel de calidad del producto o del servicio, la efectividad del marketing, el valor añadido que crea la empresa en el proceso de producción de un bien o en la prestación de un servicio y otras medidas de eficiencia tecnológica.

En los estudios de rendimiento empresarial, se integra un enfoque de efectividad organizacional, como el que realizó Chakravarthy (1986) quién utilizó la calidad de los cambios estratégicos en cuanto a la capacidad de adaptación de la empresa, el grado de satisfacción de todos los grupos de interés de la organización y el funcionamiento de éstas como medidas de rendimiento empresarial.

Finalmente, en una aportación muy interesante, para la medición del rendimiento empresarial, Quinn y Rohrbaugh (1983) incorporaron cuatro modelos o dimensiones:

- a) El modelo de sistema abierto: centrado en la flexibilidad, la adquisición de recursos, el crecimiento y el apoyo externo de la organización
- b) El modelo de procesos internos: que prioriza la estabilidad, la comunicación y el control interno de la organización.

- c) El modelo racional: se concentra en los criterios de eficiencia y productividad de manera externa a la empresa.
- d) El modelo de relaciones humanas: enfocado en la flexibilidad y el desarrollo de los recursos humanos a nivel interno de la organización

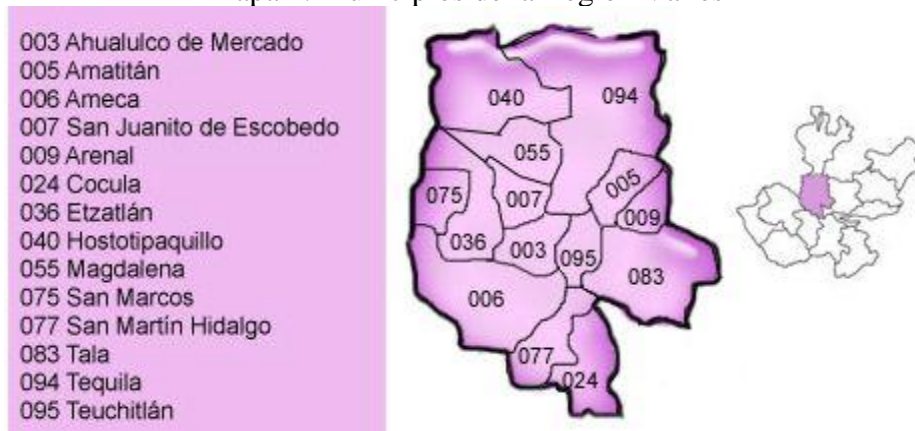
Para efectos de la presente investigación, se ha optado por utilizar este instrumento de Quinn y Rohrbaugh (1983), al considerar cubre diversas áreas y dimensiones de interés para su análisis y estudio.

Por último, la importancia que tiene para cualquier director actualmente sobre la cultura de su organización se deriva del hecho de que, cambiando los valores, las normas y las costumbres realmente existentes se consiguen modificar los comportamientos y las actitudes de los individuos dentro de su organización, y de esta forma se pueden mejorar los resultados operativos, lo cual tendrá un efecto positivo en los resultados financieros y para el éxito de sus productos y servicios actuales. (García et al., 2010). De esta manera, el rendimiento viene a ser una forma de medir y evaluar el desempeño de una organización en términos financieros, humanos y materiales y su crecimiento en el corto, mediano y largo plazo.

La Región Valles de Jalisco

La región valles está conformada por 14 municipios como se observa en el Mapa 1, de los cuales los municipios de Tequila, El Arenal, Tala y Ameca tienen la mayor presencia de empresas, y es donde se encuentra las industrias tequileras e ingenios azucareros. Cuenta con 15,121 unidades económicas, conforme a la información del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022) y la distribución de estos establecimientos por sectores revela que la mayoría están dedicados al comercio, representando el 43.48% del total de las empresas en la región.

Mapa 1. Municipios de la Región Valles



Fuente: Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (2012)

La región se distingue por una considerable participación en el sector agropecuario y la minería. Igualmente, en la agroindustrial por la producción de azúcar y tequila, además, de algunos sectores urbanos tradicionales como el comercio al por menor y los servicios personales (Rodríguez

y Romo, 2012). Sin embargo, muestra características de rezago en infraestructura y servicios públicos, los asentamientos poblacionales presentan alta dispersión geográfica, se tiene recursos naturales diversos y problemas de degradación (Bernal et al., 2018).

Metodología

Desde la revisión de la literatura presentada se plantea la hipótesis de trabajo; la cultura organizacional incide de manera positiva en el rendimiento de las pymes en la Región Valles de Jalisco. Se utilizan específicamente, los tipos de cultura organizacional (Cameron y Quinn, 2006) y los modelos del rendimiento (Quinn y Rohrbaugh, 1983).

La presente investigación es cuantitativa de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal y con un diseño no experimental (Hernández et al., 2014). Por un lado, es descriptivo puesto que, se busca identificar el tipo de cultura organizacional predominante de las pymes, por otro lado, es correlacional porque se considera analizar la relación o asociación que existe entre las dos variables; la cultura organizacional y el rendimiento.

De acuerdo con el INEGI, para clasificar a las empresas por su tamaño se considera los criterios del número de personas ocupadas (microempresas de 0 a 10, pequeñas entre 11 y 50, medianas entre 51 y 250 y grandes más de 250) y al sector al que pertenecen (industrial, comercial y de servicios). Se considera como criterio de selección a las pymes de la industria manufacturera, porque en la Región tiene un mayor número de trabajadores y un crecimiento notable, en consecuencia, resultan representativas para el análisis de las variables. Por lo tanto, las pymes de la industria objeto de estudio, son aquellas que tienen entre 11 y 250 empleados.

La población objeto de estudio, se compone por 144 pymes manufactureras de la Región Valles, conforme a datos del DENUÉ del INEGI (2022), en la tabla 1 se puede observar la cantidad de pymes manufactureras existentes por municipio. La muestra resultó de 105 establecimientos y se seleccionó a través de un muestreo aleatorio con un nivel de confianza de 95% y un margen de error de $\pm 5\%$. Sin embargo, se obtuvo una muestra final de 65 empresas, esto debido al número de encuestas recibidas y validadas.

Tabla 1. Pymes manufactureras en la Región Valles de Jalisco

Municipio	Cantidad de pymes
Ahualulco de Mercado	6
Amatitán	7
Ameca	15
San Juanito de Escobedo	2
El Arenal	21
Etzatlán	2
Hostotipaquillo	*
Magdalena	5
San Marcos	9
Tala	14
Tequila	65
Teuchitlán	*

Fuente: elaboración propia

(*) No se cuenta con una pyme

Las hipótesis que guían el trabajo son las siguientes:

Ni: La cultura organizacional incide de manera positiva en el rendimiento de las pymes en la Región Valles de Jalisco.

N0: La cultura organizacional incide de manera negativa en el rendimiento de las pymes en la Región Valles de Jalisco.

El instrumento de medición es la encuesta y se divide en tres partes, la primera solicita información descriptiva sobre la empresa: antigüedad, tamaño y tipo de manufacturera. En la segunda parte para medir la cultura organizacional, se utilizó el Instrumento de Evaluación de la Capacidad Organizacional (OCAI, por sus siglas en inglés) desarrollado por Cameron y Quinn (1999, citado por Gálvez y García, 2011) y se ha utilizado en diversas investigaciones (Maldonado et al., 2016; Salas et al., 2017). Su estructura consta de seis dimensiones las cuales son: las características dominantes de la organización, el liderazgo organizacional, la administración de los empleados, la cohesión organizacional, el énfasis estratégico y el criterio de éxito. Cada una de estas dimensiones están representadas por ítems, con cuatro opciones de respuesta identificadas con las letras A, B, C y D, y cada letra se relaciona con un tipo de cultura. Cuando se responde se distribuyen 100 puntos, se coloca puntaje alto a la situación que se acerque más a la realidad dentro de la empresa. Para obtener el resultado se suman los valores de cada letra y se dividen entre seis, es decir, se calculan las medias aritméticas por letra.

En la tercera y última parte, para medir el rendimiento se añadió la propuesta de Quinn y Rohrbaugh (1983, citado por Leyva et al., 2022) que se ha aplicado en varios estudios (Gálvez y García, 2011; Maldonado et al. 2016; Salas et al., 2017) en la cual se identifican cuatro modelos: procesos internos, sistemas abiertos, racional y relaciones humanas. El instrumento se integra por doce ítems (tres por cada uno de los modelos) con una escala tipo Likert de 1 a 5, donde refiere desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. Cada modelo se construye en función de la media aritmética de los tres ítems, de esta manera, se tiene un rango de puntuación mínimo y máximo, entre 1 y 5 respectivamente, para calificar el rendimiento de las empresas.

La encuesta se diseñó para ser contestada por los propietarios o administradores de las Pymes. La confiabilidad del instrumento se comprobó por medio del coeficiente Alfa de Cronbach y la validez de constructo se confirmó con un análisis factorial mediante las pruebas de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. En la tabla 2 se aprecian los resultados satisfactorios que validan las dos variables.

Tabla 2. Resultados de confiabilidad y validez

Variables	Alfa de Cronbach	KM	Chi-cuadrado	Sig.
Cultura organizacional	0.863	9.68	84.12	0.000
Rendimiento	0.792	0.64	90.04	0.000

Fuente: Elaboración propia.

Para el estudio descriptivo de datos e información se utilizó el Excel y para el análisis correlacional y en concordancia con la hipótesis, se aplicó la prueba con el coeficiente de RHO Spearman a través del programa SPSS.

Resultados

La distribución de las empresas encuestadas es la siguiente: el 92% son pequeñas empresas (De 11 a 50 trabajadores) y el 8% son medianas empresas (de 51 a 250 trabajadores). Respecto a la antigüedad de la empresa, resulto de 16 años de operaciones la media estadística. Con relación a las actividades de manufacturera; el 77% pertenece a la industria alimentaria, principalmente caracterizada por panaderías, pastelerías, tortillerías, paleterías y fábricas de tequila, el 18% son talleres de carpintería y herrería, y el restante 5% corresponde a talleres de costura y artesanías.

Se muestra en la tabla 3, que el tipo de cultura clan predomina al mostrar el promedio más alto (28.5) seguida de la cultura adhocrática (25.1). Esto puede atribuirse como consecuencia de las características de la muestra: el tamaño de la empresa (pyme) se encuentra relacionado con una empresa de tipo familiar y el sector manufactura que está inmerso en actividades innovadoras (Salas et al., 2017). También, se deduce que, a más años de funcionamiento en el mercado, los valores y prácticas de la cultura pueden incidir en el desempeño organizacional (Gálvez y García, 2011). En cuanto al rendimiento, se considerado como bueno al tener un promedio global de 3.7. Se identifica que la puntuación más alta corresponde al modelo de relaciones humanas (4.1) y la más baja pertenece al modelo racional (3.6).

Tabla 3. Datos descriptivos de las variables

	VARIABLES	Medias	Desviación estándar
Cultura organizacional	Clan	28.5	7.2
	Jerárquica	22.8	3.0
	Adhocrática	25.1	4.6
	Mercado	23.9	2.3
Rendimiento	Sistema Abierto	3.4	1.3
	Procesos internos	3.9	0.7
	Racional	3.6	0.9
	Relaciones humanas	4.1	0.5

Fuente: elaboración propia.

Los resultados de las correlaciones entre los tipos de cultura organizacional y los modelos del rendimiento, se presentan en la tabla 4, desglosadas en las 16 posibles combinaciones. Se observa que todas las combinaciones son positivas y significativas ($p < 0.001$). Aunque, la mayor parte se consideran correlaciones positivas medias (+0.11 a +0.50) solamente destacan cinco combinaciones, con una correlación positiva considerable (+0.51 a +0.75) y son:

- La cultura clan con los modelos relaciones humanas (0.693) y racional (0.595). Esto confirma que la promoción del trabajo en equipo, el compromiso y la participación, influye en primer lugar, para aumentar la motivación, reducir el ausentismo y la rotación del personal, en concreto, en el desarrollo de los recursos humanos de la organización. En segundo lugar, para incrementar la cuota del mercado, rentabilidad y productividad.
- La cultura adhocrática con los modelos sistema abierto (0.640) y con los procesos internos (0.629). Al enfocar la creatividad e innovación se incide en la mejora de la calidad del producto y en la organización de las tareas de los colaboradores. Así como, en la satisfacción de los clientes y la adaptación a las necesidades del mercado.

- La cultura mercado con el modelo racional (0.596). Al centrar en la competencia y en los clientes, prevalece el incremento de la cuota de mercado, rentabilidad y productividad.

Tabla 4. Correlación de Spearman entre las variables

Tipos de cultura	Modelos de rendimiento			
	Sistema abierto	Procesos internos	Racional	Relaciones humanas
Clan	0.376	0.487	0.595	0.693
Jerárquica	0.493	0.507	0.334	0.391
Adhocrática	0.640	0.629	0.471	0.424
Mercado	0.251	0.408	0.596	0.457

Fuente: elaboración propia.

Se aprecia que la cultura jerárquica tiene correlaciones positivas medias, por lo cual, permite deducir que existe la percepción de la influencia de la formalización, el control y la estructuración de los procedimientos para el mejoramiento del desempeño organizacional.

Además, la cultura clan muestra las correlaciones altas y la cultura de mercado las bajas. La correlación más alta la ofrece el tipo de cultura clan con el modelo de relaciones humanas (0.693) y la más baja se produce entre el tipo de cultura de mercado con el modelo de sistema abierto (0.251). Con relación al rendimiento resaltan, por un lado, el modelo de relaciones humanas tiene dos correlaciones positivas considerables y, por otro lado, el modelo de sistema abierto que tiene las correlaciones más débiles.

Lo anterior evidencia que la cultura organizacional tiene influencia parcial sobre el rendimiento, esto coincide con los hallazgos de Leyva et al., (2022). Se difiere con los resultados de Vivanco y Franco (2012) que demostraron una alta influencia positiva entre la cultura adhocrática y jerárquica con el rendimiento, también con los resultados de Salas et al., (2017) que mostraron efecto negativo entre la cultura clan y el rendimiento.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados se puede afirmar que, en las pymes de la industria manufacturera de la Región Valles de Jalisco, prevalecen las culturas clan, adhocrática, de mercado y jerárquica, y que inciden de manera positiva en el rendimiento. Estas culturas establecen los valores, comportamientos y prácticas que rigen la dinámica al interior y exterior de la organización. Se destacan especialmente las culturas clan y adhocrática, en la primera, se acentúa el trabajo en equipo, el apoyo y la lealtad entre los colaboradores, y en la segunda, los directivos asumen que la innovación conducirá al éxito empresarial.

Sin embargo, es necesario que las empresas valoren la relevancia que tiene la cultura de mercado, ya que está orientada hacia los resultados y se ubica en organizaciones competitivas. De igual modo, se debe tomar en cuenta la cultura jerárquica, en virtud de la importancia de dar cumplimiento de las normas y del orden jerárquico.

En cuanto al rendimiento, los modelos de relaciones humanas y de procesos internos fueron mejor valorados que el modelo racional y de sistema abierto. Lo anterior, implica que la empresa considera principalmente los criterios siguientes; 1) la satisfacción de los trabajadores, la rotación

y el ausentismo del personal y 2) las tareas del personal, la eficiencia de los procesos operativos internos y la calidad de los productos o servicios.

Las correlaciones entre las variables son la mayoría positivas medias, lo que indica que los directivos, gerentes o propietarios de las pymes, le otorgan importancia a la cultura organizacional como un recurso estratégico que puede mejorar las ventajas competitivas, aumentar la productividad, alcanzar los objetivos y, por ende, garantizar su permanencia en el mercado. Debido a que fueron pocas las correlaciones positivas considerables, la hipótesis de que el clima organizacional incide de manera positiva en el rendimiento, se confirma de manera parcial, se coincide con los resultados de Leyva et al., (2022) y se presenta similitud con los estudios de Gálvez y García (2011); Maldonado et al., (2016) y Obando et al., (2020), quienes afirman que las culturas de tipo clan, adhocrática y de mercado tiene relación positiva con el rendimiento de las empresas, caso contrario de la cultura jerárquica.

Finalmente, este estudio reafirma que los valores y prácticas de la cultura organizacional, como el trabajo en equipo, la cohesión, el compromiso, la flexibilidad, la aceptación del riesgo y la adaptabilidad, producen un impacto significativo en la eficacia de los procesos, en la mejora de sus relaciones con los recursos humanos y con el entorno.

Se incluye en las limitaciones de la investigación; el tamaño reducido de la muestra, el análisis de un solo sector, la aplicación de la encuesta desde la percepción del gerente o dueño, por consiguiente, futuros trabajos podrían revisar otras unidades de análisis y aplicar la encuesta a los colaboradores de las empresas, también, abordar el género y grado de escolaridad, como variables de control.

Referencias literarias

- Barney, J.** (1986). "Organizational culture: ¿Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage? *Academy of management review*, 11, 656-665. <https://www.jstor.org/stable/258317> [Acceso 19 abril 2024]
- Belalcázar, S.** (2012). "Cultura organizacional". *Informes Psicológicos*, 12(1), pp. 41-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5229778> [Acceso 30 abril 2024]
- Bernal, M., Ortiz, E., y Rodríguez, J.** (2018). "Dinámica económica sectorial en los municipios de la región valles de jalisco, México, en el periodo 1998-2013". Universidad Nacional Autónoma de México y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional A.C, Coeditores, México. <https://ru.iiec.unam.mx/4327/> [Acceso 28 de febrero 2024]
- Bustamante, M. C., Jaramillo, J. A., Quiroz, E., Castaño, E. J., Andrade, V. y Gómez, M. A.** (2020). "Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional". *Suma Psicológica*, 27(1), pp. 52-61. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7> [Acceso 19 abril 2024]
- Calderón, G., Vivares, J. A. y Jiménez, J. M.** (2022). "Hacia la comprensión de la cultura organizacional colombiana. Un enfoque desde los valores en competencia". *Revista Universidad y Empresa*, 24(43), pp. 1-29. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.12190> [Acceso 21 abril 2024]
- Cameron, K. & Quinn, R.** (2006). "Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework". San Francisco: Jossey-Bass [Acceso 30 abril 2024]

- Canarte, L.T.,** Moreira, C.Y., Baque, M.A. y Cantos, M.L. (2017). “Comportamiento organizacional en su entorno hacia la actitud y conducta del ser humano para lograr ventaja competitiva en el desempeño laboral”. *Polo del conocimiento*, 2(12), pp. 156-172. DOI: 10.23857/pc.v2i12.431 [Acceso 21 abril 2024]
- Carrillo, P.** (2016). “Medición de la cultura organizacional”. *Ciencias Administrativas*, 8, pp. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511653788007> [Acceso 21 abril 2024]
- Castañón, J. C., Baca, J. R., y Villanueva, V.** (2023). “Innovación y Desempeño Empresarial: Estudio Bibliométrico”. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(102), pp. 888-908. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.27> [Acceso 30 abril 2024]
- Chakravarthy, B.S.** (1986). “Measuring strategic performance”, *Strategic Management Journal*, 7, pp. 437-458. <https://www.jstor.org/stable/2486059> [Acceso 05 mayo 2024]
- Chiavenato, I.** (2007). “Evaluación del Desempeño”. En Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill. [Acceso 10 mayo 2024]
- Claver, E., Pereira, J., Tarí, J.J. y Molina, J.F.** (2006). “La relación entre la gestión de la calidad y el rendimiento empresarial en el sector hotelero”. *Papers de Turismo*, 40, pp. 31-48. DOI: 10.1016/J.JCLEPRO.2008.09.001 [Acceso 02 mayo 2024]
- Cújar, A. C., Ramos, C. D., Hernández, H. E. y López, J. M.** (2013). “Cultura organizacional: evolución en la medición”. *Estudios Gerenciales*, 29(128), pp. 350-355. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21229786009> [Acceso 25 abril 2024]
- Demuner, M. R.** (2021). “Capacidad de innovación en empresas mexicanas: mediación en la relación orientación al aprendizaje-rendimiento empresarial”. *Acta universitaria*, 31, e3185, <https://doi.org/10.15174/au.2021.3185> [Acceso 21 abril 2024]
- Denison, D.** (1996). “What is the different between organizational culture and organizational climate? A Native’s Point of View on a Decade of Paradigms Wars”. *Academy of management review*, 21, 619-654. <https://doi.org/10.2307/258997> [Acceso 30 abril 2024]
- Deutscher, F., Zapkau, F., Schwens, C., Baum, M., & Kabst, R.** (2016). “Strategic orientations and performance: A configurational perspective”. *Journal of Business Research*, 69(2), 849-861. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.07.005> [Acceso 10 mayo 2024]
- Farida, I., & Setiawan, D.** (2022). “Business Strategies and Competitive Advantage: The Role of Performance and Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(3). <https://doi.org/10.3390/joitmc8030163> [Acceso 02 mayo 2024]
- Gálvez, E. y García, D.** (2011). “Cultura organizacional y rendimiento de las mipymes de mediana y alta tecnología: un estudio empírico en Cali, Colombia”. Cuadernos de Administración, 24(42), 125–145. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20520042006.pdf> [Acceso 13 marzo 2024]
- García, D., González, M. y Vivanco, S.** (2010). “Cultura empresarial y rendimiento de la PYME en el estado de Aguascalientes (México)”. *Revista de Economía*, 27(75), pp. 103-123. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=674070967004> [Acceso 02 mayo 2024]
- Guerrero, M.A.** (2017). “La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas”. *INNOVA Research Journal*, 2(3), pp. 110-11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6057495> [Acceso 02 mayo 2024]

- Gutiérrez, S.; Montañez, G.S. y Haro, M.A.** (2022). “El liderazgo y la cultura organizacional en las empresas familiares: desde la perspectiva de género”. In: Venegas Herrera, María Amparo del Carmen; Amparo Tello, Dagoberto y Martínez Pellegrini, Sarah Eva [Coords.] Ordenamiento territorial. Teorías y políticas con inclusión, innovación social y sostenibilidad. IV, pp. 453-470. <http://ru.iiec.unam.mx/6219/> [Acceso 19 abril 2024]
- Hofstede, G.** (1983). “The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories”. *Journal of International Business Studies*, 14(2), pp.75-89, <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490867> [Acceso 19 abril 2024]
- Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (2012).** Mapa general del Estado de Jalisco. Disponible en: https://ieeg.gob.mx/contenido/GeografiaMedioAmbiente/jalisco/anexos/11_valles.html [Acceso 10 de febrero 2024]
- Instituto Nacional Estadística y Geografía e Informática (2022).** *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas.* Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx> / [Acceso 16 de febrero 2024]
- Jacobo, C., Duarte, F. y Ochoa, S.** (2020). “Estilos de liderazgo y desempeño organizacional en tiendas de conveniencia en México”. *Revista Orbis*, 45(15), pp. 38-52. www.revistaorbis.org.ve / [Acceso 05 mayo 2024]
- Kaplan, R.S. y Norton, D.** (1996): “Using the balanced scorecard as a strategic management system”. *Harvard Business Review*, 74(1), pp. 75-85. <https://hbsp.harvard.edu/product/R0707M-PDF-ENG> [Acceso 05 mayo 2024]
- Llanos, M.P. y Bell, R.E.** (2018). “La cultura organizacional: abordaje conceptual y delimitación de variables para su estudio”, *ECOCIENCIA*. 5(2). <https://doi.org/10.21855/ecociencia.52.60> [Acceso 21 abril 2024]
- Leyva, E., Chávez, J., López, C., Cervantes, Á., De la Garza, T. y Niebla, C.** (2022). “Cultura organizacional y rendimiento de la empresa en el contexto de la industria de la hospitalidad en Culiacán, Sinaloa, México”. *El Periplo Sustentable*, (42), 370-396. Disponible en: <https://doi.org/10.36677/elperiplo.v0i42.15165> [Acceso 22 abril 2024]
- Maldonado, G., Pinzón, S. y Marín, J.** (2016). “La influencia de la cultura empresarial en el rendimiento de la pyme de México”. *FIR-Faedpyme International Review*, 5(9), 35–45. Disponible en : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5826749> [Acceso 22 abril 2024]
- Obando, M., Cuenca, V., y Rea, M.** (2020). “La cultura organizacional en las pymes y su rendimiento”. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 4(32), 47-55. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss32.2020pp47-55> / [Acceso 28 de febrero 2024]
- Pastor, M. P., Rodríguez, P. I., & Collado, J.** (2019). “El papel de la orientación al aprendizaje en la innovación y el desempeño: Un estudio en micro, pequeñas y medianas empresas en San Luis Potosí (México)”. *Contaduría y Administración*, 64(1), 1-18. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1676> [Acceso 05 mayo 2024]
- Pettigrew, A.** (1979). “On studying organizational cultures”. *Administrative Science Quarterly*, 24, 570-581. <https://www.semanticscholar.org/paper/On-Studying-Organizational->

Cultures-Pettigrew/98d7c9a0199985eb79d828a9060f9530c593ab18 [Acceso 30 abril 2024]

- Pinzón, S.Y., Maldonado, G. y Marín, J.T.** (2019). “Orientación de la gestión del conocimiento y rendimiento en las pequeñas y medianas empresas mexicanas”. *Revista de Ciencias Sociales*, 15(1), pp. 21-32. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059678003> [Acceso 08 mayo 2024]
- Quinn, E. & Rohrbaugh, J.** (1983). “A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis”. *Management Science*, 29(3), 363-377. <https://www.jstor.org/stable/2631061> [Acceso 30 abril 2024]
- Quintero, N., Africano, N. y Faría, E.** (2008). “Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago”. *Negotium*, 3(9), pp. 33-51. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf> [Acceso 21 abril 2024]
- Reyes, J. y Moros, H.** (2019). “La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio”. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y America Latina*, 7(1), pp. 201-217. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55236401601> [Acceso 25 abril 2024]
- Rodríguez, J. y Romo, D.** (2012).” Caracterización de las mipymes en una región rural: el caso de la región Valles del Estado de Jalisco”. XV II Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Disponible en <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/anteriores/xvii/docs/C04.pdf> [Acceso 25 abril 2024]
- Rojas, M., Pirron, M. L, Esparza, L.** (2016). “Cultura organizacional en empresas de la ciudad de México”. *Trascender, contabilidad y gestión*, 3, pp. 14-24. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=667971044003> [Acceso 25 abril 2024]
- Schein, E.** (1983). “The role of the founder in creating organizational culture”. *Organizational dynamics*, 12, 13-28. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90023-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90023-2) [Acceso 30 abril 2024]
- Smircich, L.** (1983). “Concepts of culture and organizational analysis”. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), pp. 339-358. <https://doi.org/10.2307/2392246> [Acceso 28 de febrero 2024]
- Vivanco, J. y Franco, J.** (2012). “Los tipos de cultura organizacional y el rendimiento de las pymes en Aguascalientes”. Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática. Disponible en: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/C28.pdf> [Acceso 27 de febrero 2024]
- Yopan, J. L., Palmero, N., Santos, J. R.** (2020). “Cultura Organizacional”. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), pp. 262-281 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016> [Acceso 19 abril 2024]

