



ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS

INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

"La cultura organizacional es el pegamento que sostiene y junta a una empresa"

(Peter Danhler - Larsen)



ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO
CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORIA

“La cultura organizacional y su influencia en el desempeño financiero de las PYMES del cantón Latacunga reguladas por las Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros”

Autoras:

Wendalhina Líger

Melany Ocaña

Directora:

Ing. Myriam Urbina MSc

AGENDA

Problema de Investigación

Marco Teórico

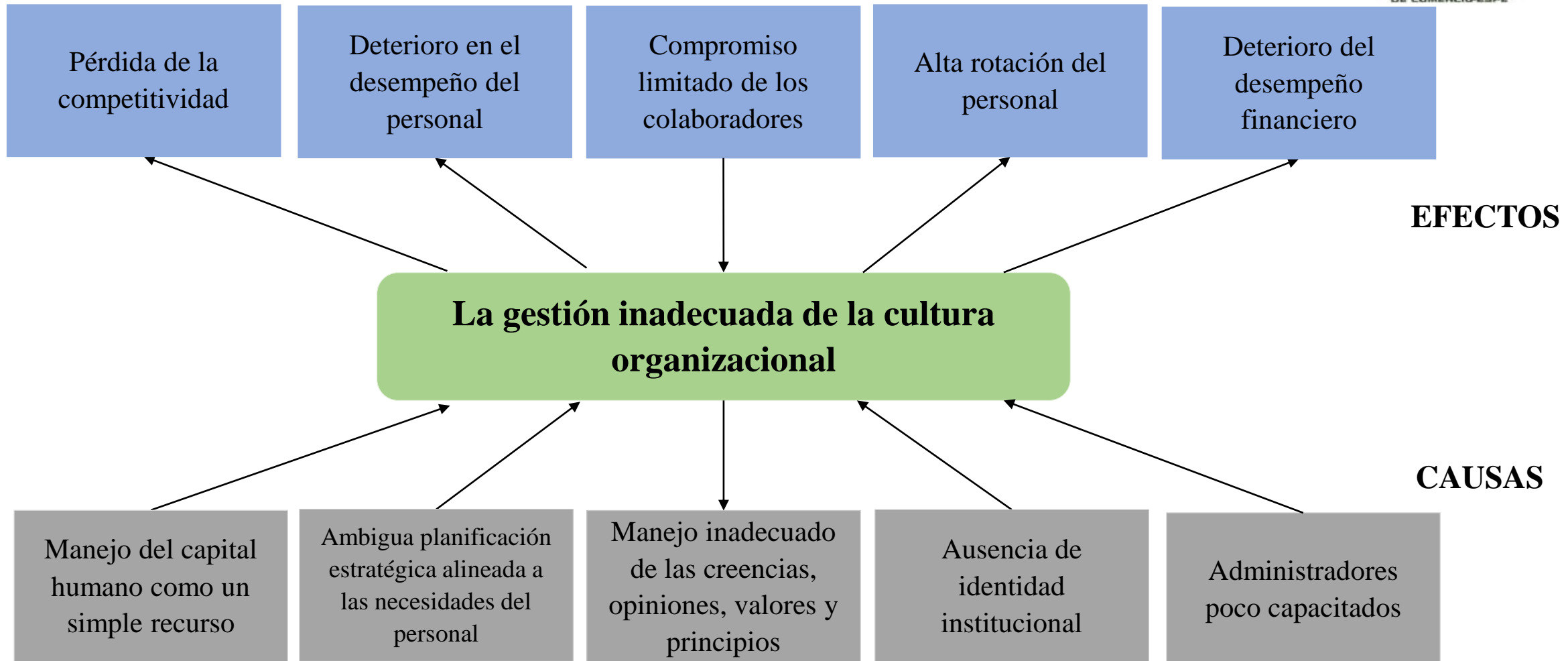
Metodología

Resultados de la Investigación

Comprobación de Hipótesis

Propuesta

Conclusiones y Recomendaciones



ÁRBOL DE PROBLEMAS

Enfoque

- Entorno Financiero
- Pymes Comerciales de Latacunga

Inexistencia

- Órgano Regulador de la Gestión de la Cultura Organizacional
- Estudio de Mercado

Ámbito Profesional

- Inversión mínima
- Experiencia personal

Beneficio

- Propietarios de las pymes
- Desempeño financiero

JUSTIFICACIÓN

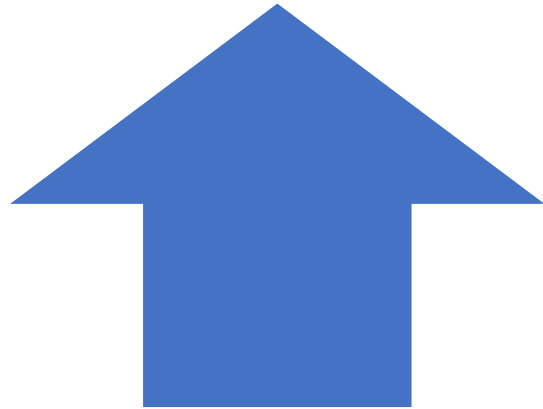
OBJETIVO GENERAL



Investigar la cultura organizacional de las pequeñas y medianas empresas reguladas por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros del cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi mediante instrumentos de indagación para medir su influencia en el desempeño financiero.

- Desarrollar una fundamentación teórica–conceptual concerniente a la cultura organizacional y la influencia en el desempeño financiero, a través de fuentes bibliográficas.
- Evaluar la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas para establecer la influencia de la cultura organizacional en el desempeño financiero de las empresas, a través del Modelo de Valores en Competencias (MVC) de Cameron y Quinn (2010).
- Analizar el desempeño financiero de las pequeñas y medianas empresas del cantón Latacunga, a través del estudio de indicadores financieros con base en los balances de las mismas.
- Proponer una metodología de evaluación de la cultura organizacional y definición de estrategias que ayude a las pequeñas y medianas empresas a mejorar su cultura organizacional y por ende el desempeño financiero.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



Hipótesis Nula (H_0)

La cultura organizacional no influye en el desempeño financiero de las PYMES reguladas por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros del cantón Latacunga.



Hipótesis Alternativa (H_i)

La cultura organizacional influye en el desempeño financiero de las PYMES reguladas por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros del cantón Latacunga.

HIPÓTESIS

CULTURA ORGANIZACIONAL

Tapia, Sánchez, & Gutiérrez (2015)

Cada sociedad o nación tiene una cultura que influye en el comportamiento de las personas y las organizaciones. La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra. Las generaciones viejas buscan que las nuevas adopten sus pautas culturales, pero éstas se resisten y reaccionan, lo que produce transformaciones graduales. Estas actitudes comunes, códigos de conducta y expectativas compartidos definen subconscientemente ciertas normas de comportamiento.



Modelo Cultural de Schein

Modelo Cultural de Hofstede y Minkov

Modelo Cultural de Denison

Modelo Cultural de Cameron y Quinn

**MODELOS DE CULTURA
ORGANIZACIONAL**

Pérez (2016):

Cultura clan

- Gran familia
- Colaboración
- Compromiso

Cultura adhocrática

- Adaptabilidad
- Creatividad
- Innovación

Cultura de mercado

- Competencia
- Logro de metas
- Productividad

Cultura jerárquica

- Control
- Procesos establecidos
- Burocracia

**MODELO CULTURAL
CAMERON Y QUINN**

DESEMPEÑO FINANCIERO

Flores (2014)

Medir el desempeño financiero es un proceso mediante el cual se determina el desempeño y posición de una empresa. Es un proceso de recopilación, interpretación y comparación de datos cuantitativos y cualitativos, y de hechos históricos y actuales de una organización; conseguir un diagnóstico sobre el estado real de una entidad, permitiéndole con ello una adecuada toma de decisión es su objetivo.





Liquidez



Solvencia



Gestión



Rentabi-
lidad

**INDICADORES
FINANCIEROS**

Enfoque



Cuantitativo



Cualitativo

Nivel



Investigación
Descriptiva

Modalidad



Investigación
de Campo



Investigación
Documental

Población



206 Pymes



Latacunga-
Cotopaxi

METODOLOGÍA

$$\sum fh = \frac{n}{N} = Ksh$$

$$PYMES\ comerciales = \frac{27}{138} = 19,57\% * 102 = 20$$

$$PYMES\ comerciales = 19,57\% * \frac{40}{100\%} = 8$$

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * q * p}$$

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 138}{0,05^2 * (138 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 101,72 \approx 102$$

<i>PYMES comerciales</i>	20	8
<i>PYMES industriales</i>	11	4
<i>PYMES industriales</i>	18	7
<i>PYMES de servicios</i>	53	21
	102	40

MUESTRA

"OCAI"

DIMENSIONES:

CARACTERÍSTICAS DOMINANTES

LÍDERES DE LA ORGANIZACIÓN

GESTIÓN DE EMPLEADOS

COHESIÓN ORGANIZACIONAL

ÉNFASIS ESTRATÉGICO

CRITERIO DE ÉXITO

1. CARACTERÍSTICAS DOMINANTES

ACTUAL

A	La organización es un lugar muy personal. Es como una gran familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros y comparten mucho entre ellos.	
B	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. Las personas están dispuestas a perseverar para el logro de objetivos y asumir riesgos.	
C	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	
D	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.	
TOTAL		100

ENCUESTA

CARACTERÍSTICAS DOMINANTES

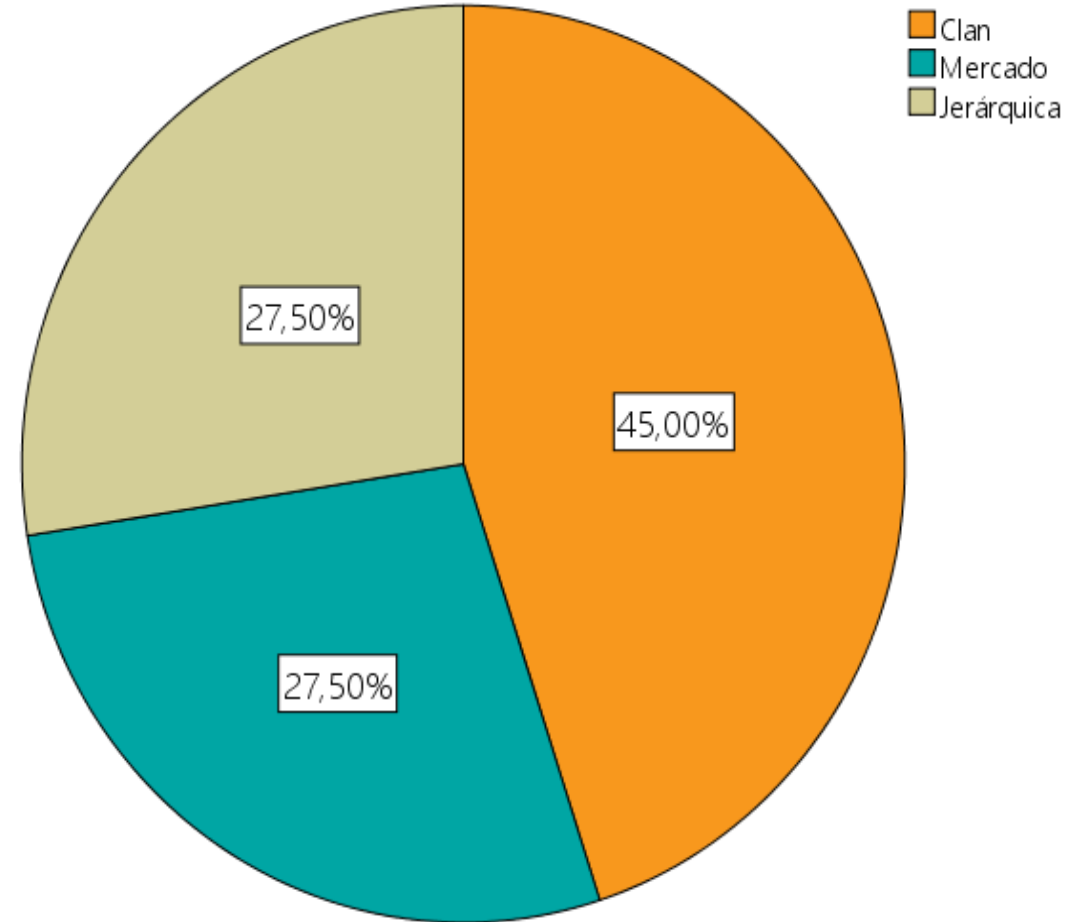
EMPRESA	PERSONA N°	1A	1B	1C	1D
CONSTRUCCIONES ULLOA CIA. LTDA.	1	50	20	20	10
CONSTRUCCIONES ULLOA CIA. LTDA.	2	50	20	10	20
CONSTRUCCIONES ULLOA CIA. LTDA.	3	20	20	40	20

CLAN	ADHO- CRÁTICA	MER- CADO	JERÁR- QUICA
35,00	18,33	23,33	23,33
35,00	20,00	31,67	13,33
20,00	23,33	33,33	23,33
30,00	20,56	29,44	20,00

ENCUESTA

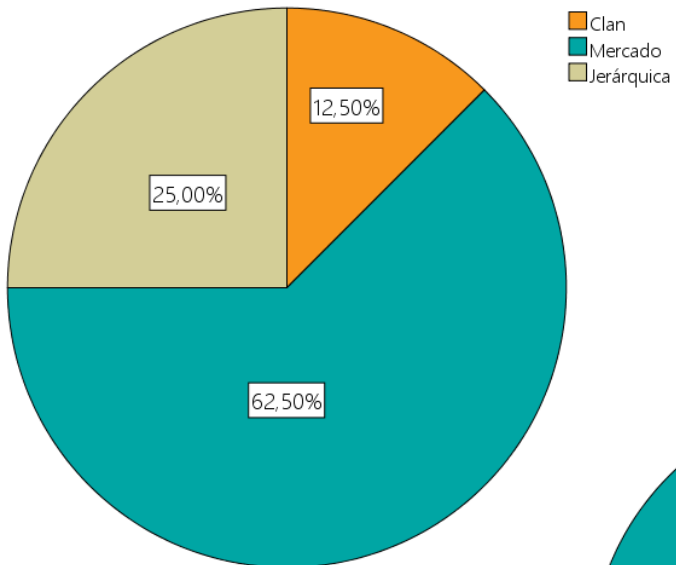
CULTURA ORGANIZACIONAL DOMINANTE

Cultura Clan

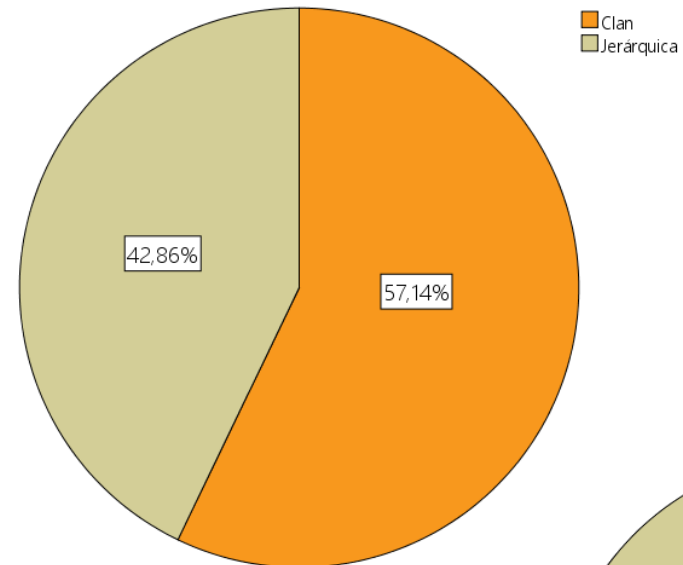


RESULTADOS

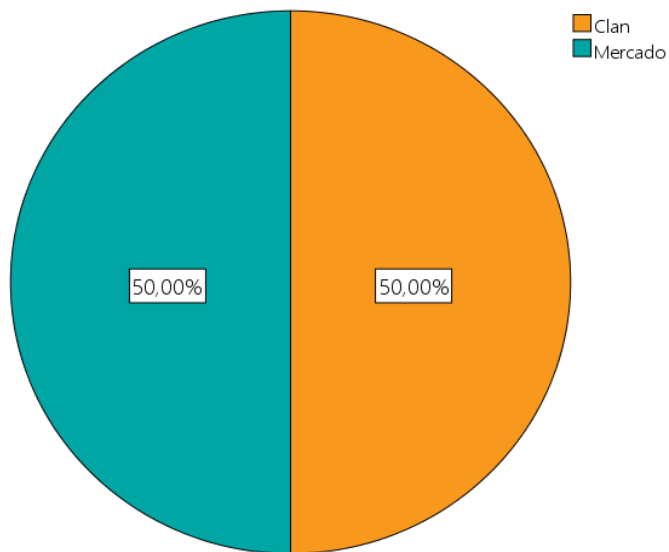
CULTURA ORGANIZACIONAL PYMES COMERCIALES



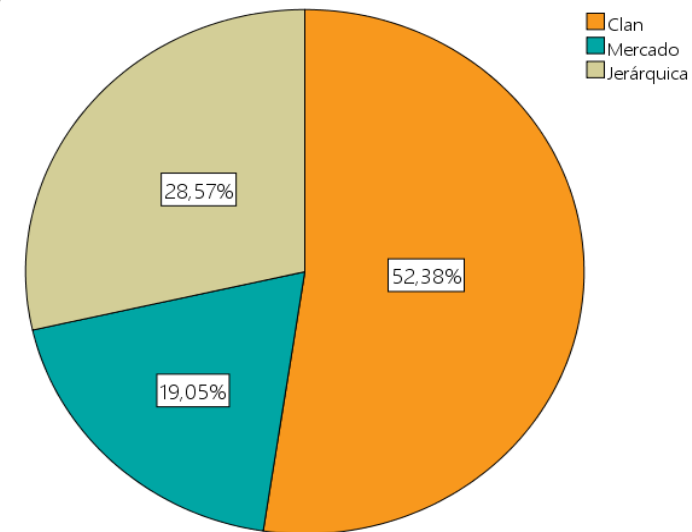
CULTURA ORGANIZACIONAL PYMES AGRÍCOLAS



CULTURA ORGANIZACIONAL PYMES INDUSTRIALES



CULTURA ORGANIZACIONAL PYMES DE SERVICIOS



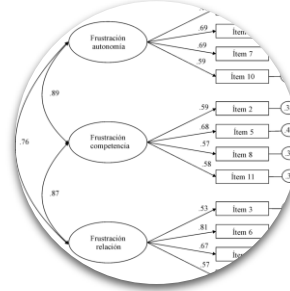
RESULTADOS



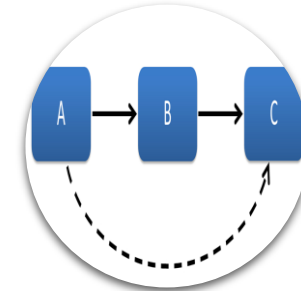
Indicador	Sector Económico			
	Comercial	Industrial	Agrícola	Servicios
Liquidez Corriente	1,6358	2,1912	1,6104	12,6296
Apalancamiento	5,9841	5,2707	16,3489	-22,9510
Rotación de Ventas	3,8359	1,9592	1,9516	6,1491
Rentabilidad Financiera	55,47%	28,15%	167,57%	-352,28%



Los resultados obtenidos de la encuesta y los indicadores financieros, se ingresan en el programa SPSS para ser analizados.



Se aplica el análisis factorial para determinar los factores significativos del desempeño financiero de las PYMES.



A través del coeficiente de Pearson, se realiza la correlación de las variables para aceptar o rechazar la hipótesis.

HIPÓTESIS

MATRIZ DE CORRELACIONES

		Prueba Ácida	Apalancamiento	Rotación de Ventas	Rentab. Financiera
Correlación	Prueba Ácida	1,000	,017	,139	,022
	Apalancamiento	,017	1,000	,022	,994
	Rotación de Ventas	,139	,022	1,000	,044
	Rentab. Financiera	,022	,994	,044	1,000
Sig. (unilateral)	Prueba Ácida		,458	,196	,445
	Apalancamiento	,458		,446	,000
	Rotación de Ventas	,196	,446		,394
	Rentab. Financiera	,445	,000	,394	

Determinante = ,011

PRUEBA DE KMO Y BARTLETT

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,523
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	164,939
	gl	6
	Sig.	,000

MATRIZ DE COMPONENTE

	Componente	
	1	2
Prueba Ácida	,050	,754
Apalancamiento	,997	-,055
Rotación de Ventas	,073	,750
Rentabilidad Financiera	,998	-,037

ANÁLISIS FACTORIAL

MATRIZ DE COEFICIENTE

	Componente	
	1	2
Prueba Ácida	,025	,664
Apalancamiento	,499	-,049
Rotación de Ventas	,036	,660
Rentabilidad Financiera	,500	-,033

Método de extracción: análisis de componentes principales.
Puntuaciones de componente.

Apalancamiento y rentabilidad financiera

$$y_1 = 0,025 \text{ (Prueba Ácida)} + 0,499 \text{ (Apalancamiento)} + 0,036 \text{ (Rotación de Ventas)} + 0,500 \text{ (Rentabilidad Financiera)} + \epsilon_j$$

$$y_2 = 0,664 \text{ (Prueba Ácida)} - 0,049 \text{ (Apalancamiento)} + 0,660 \text{ (Rotación de Ventas)} - 0,033 \text{ (Rentabilidad Financiera)} + \epsilon_j$$

Prueba ácida y rotación de ventas

Nivel de significancia = 0,05 = 5,00%

		Puntaje	FAC 1	FAC 2
Puntaje Cultura Organiza- cional	Correlación de Pearson	1	,185	,163
	Sig. (bilateral)		,253	,314
	N	40	40	40

$0,253 > 0,05$

Rechazo H_0

$0,314 > 0,05$

Rechazo H_0

CORRELACIÓN PEARSON

GUÍA METODOLÓGICA: MODELO DE ESTRATEGIAS

Cultura Clan

Cultura tolerante y enfocada al altruismo, colaboradores conformistas

Ofrecer herramientas de motivación con reconocimientos y recompensas para los colaboradores

Cultura de Mercado

Única orientación hacia la competencia y generación de ganancias..

Cuidar la equidad entre los salarios de todos los funcionarios de acuerdo a su cargo.

Cultura Jerárquica

La toma de decisiones se responsabiliza solo en los jefes de área.

Crear técnicas para los canales de comunicación ascendente y descendente entre todos.

El tipo de cultura organizacional que predomina en las pequeñas y medianas empresas objeto de estudio, es la cultura clan, debido al manejo de un ambiente familiar que se efectúa, se busca el trabajo en equipo y la cooperación de todos los miembros hacia fines comunes.



Es recomendable que las empresas se enfoquen a un tipo de cultura organizacional dependiendo el giro de su negocio, si desean que su cultura sea de tipo familiar y como un grupo (clan), de desarrollo (adhocrática), racional pensando en el entorno (mercado) o de procesos internos (jerárquica).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



La prueba de hipótesis arrojó el resultado que la cultura organizacional no influye en el desempeño financiero; sin embargo, aunque la correlación es débil, sí existe correlación entre la rentabilidad financiera y el apalancamiento y entre la liquidez y la rotación de ventas.



Para que las empresas puedan desarrollar adecuadamente su cultura organizacional, es importante que elijan un solo tipo al cual enfocarse, donde pueden conocer las debilidades y con ello las estrategias para mejorar, de tal forma, que se perfeccione la administración.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA



FINANZAS & AUDITORÍA



*¡muchas
gracias!*