

(411)

## Liderazgo, Cultura Organizacional y Desempeño empresarial en Empresas Grandes en el Perú

Verónica Vargas-Soto, Rafael Miranda, José Lumbreras,  
Luzmila Arellano, César Bazán

El propósito de este estudio es contribuir al conocimiento sobre la relación entre las variables cultura organizacional, liderazgo transformacional y desempeño empresarial, con el fin de ampliar la limitada información que hoy existe proveniente de muestras Latinoamericanas.

Para analizar las variables de estudio, se utilizaron tres herramientas: a) una autoevaluación de liderazgo transformacional basada en Rafferty y Griffin, adaptada al español por Salanova, Llorens, Cifre y Martínez; b) el instrumento *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) de Cameron y Quinn, traducido por Sepúlveda, que propone que existen cuatro tipos de cultura organizacional: la cultura clan –colaborativa, centrada en los valores compartidos–; la adhocrática, enfocada en la creación e innovación–; la de mercado –asociada a la competitividad y productividad–; la jerárquica –basada en el control y la eficiencia–. Se utilizaron medidas objetivas del desempeño empresarial: desempeño anual (ingreso entre los años 2015 y 2010) y el desempeño acumulado (promedio del porcentaje de crecimiento entre los años 2010 y 2015), lo cual es infrecuente en la literatura sobre el tema, en tanto suelen utilizarse medidas subjetivas de desempeño.

La muestra se realizó entre los meses de setiembre y noviembre del 2016 y estuvo compuesta por 306 ejecutivos de 256 empresas privadas y grandes que operaban en el Perú.

Entre los hallazgos, se identifica que la cultura clan es la predominante en la muestra. Sin embargo, aquellas caracterizadas como cultura de mercado son las que tienen mayor desempeño acumulado, mientras que las empresas con cultura clan tienen el menor. Esta relación es incluso más potente al dividir las empresas por sectores: en el sector primario o extractivo, las empresas con cultura jerárquica son las que reportan los menores ingresos, y las de mercado los mayores. En el sector terciario, o de servicios, no hay diferencias entre el tipo de cultura y el desempeño acumulado.

En cuanto al liderazgo, se encontró una relación positiva y significativa con el desempeño anual, mas no con el desempeño acumulado, lo cual contradice parcialmente los resultados encontrados de otros estudios entre los que suele identificarse relación significativa. Dentro del constructo liderazgo transformacional, la subdimensión visión correlaciona de manera significativa con el género, de manera que los ejecutivos hombres reportan mayor visión futura del negocio que las mujeres. Finalmente, por medio del Modelo de Ecuación Estructural se encontró que el liderazgo

tiene un efecto positivo en empresas con culturas de tipo clan y adhocráticas –las culturas más participativas– y un efecto negativo en empresas de tipo jerárquico.