



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Consecuencias de la cultura organizacional en colaboradores: Una
revisión sistemática**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Huaman Boy, Jhanet Yara (Orcid.org/0000-0002-1758-9152)

Nunura Leon, Joyce Sareth (Orcid.org/0000-0003-1377-0146)

ASESORA:

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes (Orcid.org/0000-0001-9368-6184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación es dedicado a mis padres Juan y Carmen, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido hoy llegar a cumplir un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

Huaman Boy, Jhanet

El presente trabajo de investigación es dedicado a mis padres Sara y Walter, quien con su amor y apoyo incondicional me brindaron la oportunidad de estudiar la carrera de psicología e inspiraron a seguir adelante.

Nunura León, Joyce

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme cumplir la primera meta en mi vida profesional, mi asesora por compartirme sus conocimientos y a mis padres quienes estuvieron acompañándome desde siempre.

Huaman Boy, Jhanet

A Dios por darme fuerzas para cumplir mis anhelos, a mi asesora por su tiempo y paciencia en el proceso. De igual manera, a mi familia por apoyarme a lo largo de mi carrera, porque mis logros son los suyos. A ellos gracias.

Nunura León, Joyce

Índice de Contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de Contenidos	ii
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variable	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	42

Índice de Tablas

Tabla 1 – Descripción de las consecuencias personales y laborales de la cultura organizacional	15
Tabla 2 – Lista de Cotejo: Indicadores	33
Tabla 3 – Matriz: Características de la unidad de análisis respecto a las consecuencias de la cultura organizacional.....	34

Índice de Figuras

Figura 1 – Fases de la revisión sistemática de las consecuencias de la cultura organizacional.	13
---	----

RESUMEN

Las consecuencias de la cultura organizacional se pueden percibir en dos aspectos importantes de la vida del ser humano, los cuales son, el área laboral y el área personal, trayendo consigo repercusiones positivas o negativas; por lo cual, se debe investigar para poder emplearlo dentro de los diversos programas de cultura que vienen incluyendo las diferentes empresas, a modo de prevención y estrategia. Frente a ello, el presente trabajo tuvo como objetivo revisar las consecuencias de la cultura organizacional en colaboradores de empresas a nivel internacional según la información de artículos científicos. El método empleado es de tipo básico, con el fin de recopilar información a un nivel organización y con valoración teórica. Al referirnos al diseño, fue revisión sistemática, siendo así un resumen de todas las evidencias recolectadas en las diferentes bases de datos; las cuales fueron un total de 35, pero solo 27 fueron seleccionadas luego de pasar por los filtros de exclusión. Finalmente, se demostró a través de los resultados obtenidos que las consecuencias de la cultura organizacional son altamente perceptibles y se pueden evidenciar en el ámbito laboral en factores como la motivación y productividad, donde de manera positiva los colaboradores aumentan sus porcentajes; mientras que en el ámbito personal altera el equilibrio de vida del trabajador; debido a que, lo que se incorpora son el conjunto de valores y conductas de la identidad laboral para mejorar el desempeño, pero debe emplearse de una manera adecuada para que los beneficios sean favorables.

Palabras Clave: Consecuencias, cultura organizacional, área laboral, área personal.

ABSTRACT

The consequences of organizational culture can be perceived in two important aspects of the life of the human being, which are the work area and the personal area, bringing with it positive or negative repercussions; therefore, it should be investigated to be able to use it within the various culture programs that are included in the different companies, as a prevention and strategy. In view of this, the objective of this work was to review the consequences of organizational culture in collaborators of companies at an international level according to information from scientific articles. The method used is of a basic type, in order to gather information at an organizational level and with a theoretical assessment. Referring to the design, it was a systematic review, thus being a summary of all the evidences collected in the different databases; which were a total of 35, but only 27 were selected after going through the exclusion filters. Finally, it was demonstrated through the results obtained that the consequences of the organizational culture are highly perceptible and can be evidenced in the work environment in factors such as motivation and productivity, where in a positive way the collaborators increase their percentages; while in the personal environment it alters the life balance of the worker; because, what is incorporated are the set of values and behaviors of the work identity to improve the performance, but it must be used in an adequate way so that the benefits are favorable.

Key words: Consequences, organizational culture, work area, personal area.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones en busca de la mejora continua, tanto en métodos de desempeño, estructura de la empresa y modo en que se relacionan los trabajadores, ponen en manifiesto su propia cultura organizacional, pues gira entorno a las creencias, valores, tradiciones que presente cada trabajador dentro y fuera de la empresa; ya que, sin la participación de ellos no funcionaría el programa de cultura organizacional, pues el recurso humano es su mayor fortaleza (Manchego, 2020). Además, esta variable se considera como pilar fundamental para la creación y diferenciación de una organización con otra; es decir, todos deben seguir una misma línea para identificarse; también propiciar espacios de desarrollo laboral (Villegas y Bello, 2021). La cultura organizacional es una interacción humana entre las dimensiones: sociales, políticas o económicas; debido a ello, se generaron sub grupos donde cada uno busca diferenciarse por su propio esquema inclusive encontrándose dentro de un grupo general, entonces en el ámbito empresarial sucede de manera similar, pues son una sociedad cultural selectiva; porque la empresa en el proceso de reclutamiento y selección elige a sus colaboradores en base a los perfiles definidos, de esta manera los inserta a la cultura organizacional, alineándolos a sus valores y creencias (Torres et al., 2021). Asimismo, se puede evidenciar en las empresas que poseen una cultura alta, la existencia de una tasa de rotación que disminuye en un 13.99%, en comparación de una empresa con cultura en nivel bajo, pues posee índices con tendencia a subir en sus niveles de rotación; también, se refleja que un 61% de empresas que cuentan con una alta cultura organizacional tienen trabajadores con elevados niveles de satisfacción a diferencia de otras empresas que no lo hacen, marcando así una amplia brecha en el mercado empresarial; cabe señalar, que esto se puede lograr porque el 12% de los trabajadores que pertenecen a este tipo de organizaciones se les denomina como personas felices que contribuyen con un promedio mayor que los demás trabajadores (Arias, 2020).

La tendencia de una favorable cultura organizacional aumentará a corto o largo plazo y será relevante para más de una empresa, pues deben evaluar y conocer su marca para que cada colaborador la aplique y cumplan los objetivos corporativos, luego utilizar su cultura como una ventaja competitiva. Rivera et al. (2018), señalan

que la cultura organizacional no se debe imponer de manera rigurosa, si no que se debe incluir en el proceso de inducción como información de la empresa y que los colaboradores con un mayor nivel de experiencia la difundan en su día a día; es decir, sean reflejo de la cultura que posee la empresa. Velásquez et al. (2021), refiere que la cultura organizacional posee dos enfoques diferentes, uno de ellos aborda la cultura dominante dentro de la empresa que tiene como consecuencia un estado complejo entre los trabajadores, porque actúan con miedo a un posible recorte; por otra parte, se encuentra la cultura por jerarquías, que limita la comunicación interna y la confianza dentro de la empresa, entre otros aspectos importantes.

En la actualidad, se percibe que la cultura organizacional ha tenido diferentes tipos de impacto en las empresas, a nivel internacional Gonzáles y Toro (2021), plantean investigar la cultura organizacional para evitar los riesgos psicosociales y así realizar una retroalimentación para generar un ambiente laboral adecuado, cambiando la configuración de una cultura orientada al resultado. Asimismo, Reyes y Moros (2019), consideran la cultura organizacional como una parte esencial y estratégica de la organización; por ende, se encuentra en constante investigación para aumentar la competitividad y elevar la eficacia en cada puesto laboral, de esta manera evalúan las consecuencias para ver los puntos débiles de la cultura o los que se convirtieron en incongruentes con el pasar de los años; puesto que, las empresas mejoran su visión cada cierto tiempo.

Al nivel internacional Gebera y Zea (2020) se centró en investigar una prevalencia de sistema dentro de una cultura organización, refiriendo que dentro de un mercado altamente competitivo, se ponen en manifiesto nuevos indicadores a nivel empresarial, con unas nuevas demandas que se resumen en una cultura organizacional, basado en una demanda de valores, ética, identificación, imagen a nivel social, siendo estos factores predominantes en una elección de potencial talento humano, evidenciando que en la actualidad no solo las empresas generan procesos de búsqueda y elección de colaboradores, las nuevas generación laboral se centra en buscar una imagen prevalente y favorable en sus futuros centros de trabajo, con lineamientos que se adecuen a la experiencia que desean crear en su vida profesional, aumentando la demanda de las empresas por fortaleces o intentar

generar la mejor valorización, la cultura organizacional no puede ser estática o estable dentro de una organización, esto se debe a los constantes cambios que se ve sumergido, no solo por parte de la empresa sino también por los pensamientos o vivencias propias que arraiga cada uno de los trabajadores, pero se debe aprovechar en lo favorable la flexibilidad de la cultura, buscando una un perfil de innovación constante, por ello en su investigación defiende una alta importancia en la retención y permanencia de los miembros de la empresa, para que se tenga una cultura dirigida (Manchego, 2020).

A diferencia de las investigaciones antes mencionadas, presentaremos una revisión sistemática centrada en rescatar ambos puntos consecuentes; es decir, aspectos positivos y negativos; por ejemplo, cuando se impone la cultura de manera rigurosa afectando a los propios valores de los colaboradores puede afectar en el ámbito personal al colaborador o cuando existe una cultura variante; es decir, flexible a los procesos que se pongan en práctica dentro de la empresa, generaría confusión en saber cómo se van a comportar; todo ello se abordará para ampliar la calidad de información, que también estará centrada en diferentes ámbitos; como, en el organizacional, teórico y práctico, obteniendo como resultado un trabajo integral con un enfoque multidisciplinario. Por tal motivo, se planteó la siguiente interrogante ¿Cuáles son las consecuencias de la cultura organizacional según la revisión de artículos científicos a nivel internacional?

Fernández (2020), señala que en la justificación se utiliza información válida y confiable que explique la realidad del problema, de esta manera contribuya con la línea de investigación y la temática; puesto que, la cultura organizacional es importante para la empresa, de igual manera para cada trabajador, porque se debe identificar con ella; además a nivel teórico es de beneficio para futuras investigaciones con la misma temática. Para culminar, a nivel práctico para que las empresas obtengan información y la utilicen para alguna capacitación o al momento de actualizar el proceso de cultura en su empresa como factor estratégico y a nivel social, brinda un mejor desarrollo en las personas para un entorno saludable, generando identificación en cada sub grupo o comunidad dentro del proceso de mejora.

De tal forma, el objetivo general es revisar las consecuencias de la cultura organizacional en colaboradores de empresas a nivel internacional según la información de artículos científicos, los objetivos específicos son identificar las consecuencias de la cultura organizacional en el área personal de los colaboradores y el segundo objetivo es describir las consecuencias de la cultura organizacional en el área laboral de los colaboradores.

II. MARCO TEÓRICO

Limas et al. (2020) en su artículo científico sobre las concepciones de la cultura organizacional, estudio cada una de las conceptualizaciones de diferentes autores sobre cultura organizacional donde se encontró que 71 artículos que cumplieron con los criterios que se determinaron en la inclusión, así mismo se observó que en el año 2014 hubo el mayor número de publicaciones (30%), seguido de 2015 (24%); 2013 y 2016 (15%); 2012 (13%) y 2017 (3%), lo cual género que la cantidad de revisiones que se observó tuvieron cantidades limitadas para lograr desarrollar una investigación de mayor calidad en el tema de información. En la orientación de la palabra clave “cultura organizacional” se encontró que el 9,5% de los artículos científicos se centran en trabajar con la definición de cultura organizacional según lo que desarrollo el autor Schein, donde menciona que la esencia de la cultura de las organizaciones, se reserva el nivel más profundo de presunciones básicas y creencias, lo cual se encuentra en las más empleadas en el campo organizacional.

La cultura organizacional es el conjunto de las creencias, valores, principios, convicciones, normas y entendimientos importantes que comparte cada miembro de una empresa, los cuales se pueden haber formado en base a experiencias, como un registro de tiempo donde se encuentran los buenos y malos momentos durante todo el desarrollo o crecimiento de esta, entonces en términos coloquiales se revela que la cultura organizacional son las raíces y la evolución de la empresa (Yopan et al., 2020). De igual forma, Torres et al. (2021), señala que es una interacción humana entre las dimensiones: sociales, políticas o económicas; es decir, en el ámbito organizacional influye en cada miembro de la empresa con el fin de mejorar la productividad y crecer, donde en conjunto existe el compromiso de poner en práctica el modelo de cultura planteada en la empresa, cumpliendo normas.

Otro concepto relevante menciona que la cultura es el producto y al mismo tiempo el proceso; ya que, recopila la información de los primeros integrantes, pero como está en constante renovación, siendo el proceso parte importante de normas, hábitos, tradiciones, mitos que van influir a los nuevos integrantes de la empresa (Ariza, 2018).

En cuanto a las consecuencias, los empleados son el recurso más importante de la empresa, ellos pueden adoptar los valores de la empresa, identificándose con la cultura, haciendo que esta se vuelva fuerte y saludable, convirtiéndose en una característica que los diferencia como equipo, con metas y valores compartidos para la participación de decisiones. Según Ulloa (2019), los miembros de una organización cuando adoptan la cultura de la empresa en su vida reflejan la visión organizacional en su actuar, tanto en lo creativo como en lo rutinario, siendo coherentes con lo que exponen desarrollando conductas determinadas y estableciendo otras, también señala que un buen desempeño tiene como resultado un ambiente estable y saludable para cada trabajador, mejorando así la satisfacción e influyendo en la motivación intrínseca; además una cultura organizacional abierta y tolerante, genera que los trabajadores se identifiquen como miembros participativos que buscan propuestas cada vez más rentables.

Así mismo, el comportamiento de los colaboradores influye directamente con el éxito o fracaso de la empresa y si hay alerta de un mal manejo o adaptabilidad de la filosofía institucional, se debe otorgar atención para la inmediata solución; puesto que, puede perjudicar a otros colaboradores y sus actividades, e inclusive extenderse al ámbito personal. También, por instaurar en el ámbito personal la cultura de la empresa se podría generar una despersonalización del trabajador, dejando de lado sus constructos o valores que ponía en práctica a lo largo de su vida; en suma, el proceso de adaptación a un nuevo trabajo será más largo, creando dificultades en el ambiente laboral (García y Flores, 2017).

Cabe señalar que la productividad de un trabajador está centrada como el mejor método de medición que tienen los jefes y empresas, con este indicador a diferencia de otros factores es el principal calcificante, dentro de un ambiente de trabajo con una cultura alta o positiva bien aplicada al igual que con un equilibrio que no permita crear una organización pasiva se puede obtener que los lineamientos que tiene cada integrante puedan establecerse en un rango regular para todos, manteniendo una sana pero fuerte competencia en base a metas de manera interna, aumentando de esta forma los indicadores de producción y productividad con líderes transformacionales que son los encargados de mantener la dirección de cada uno

de los equipos, los cuales tendrán un trabajo más direccionado pero limitado hasta que el avance sea regular (Amtu et al., 2021).

Las empresas cuentan con diferentes procesos dentro de su desarrollo, para que estos puedan ser eficaces, se puedan dar en los tiempos planificados deben cumplir su trabajo en base a metas, cuando se tiene a una organización lineal en base a términos a corto o largo plazo, lo que debe priorizar es la cultura direccionada a todos sus trabajadores lo cual viene generando organizaciones mucho más ágiles, con cadenas de suministros cada vez más proporcionales entre cada una de sus áreas internas, facilitando la externalización de los servicios que brindara a sus clientes, resumiéndose en una empresa óptima y eficiente (Ramírez y Ramírez, 2021).

La apertura o capacidad de adaptación a los constantes cambios es uno de los aspectos más resaltantes de una cultura bien desarrollada dentro de las organizaciones, lo cual facilita que las renovaciones internas de la empresa como la inserción de la tecnología no tenga un proceso de adaptación largo o los rechazos por parte de los trabajadores que no solo retrasa cambios, sino también la productividad, eficiencia y eficacia que se tendrá como resultados (Acosta et al., 2020).

Según (Velásquez et al., 2021), la cultura organizacional presenta una tendencia evidenciada en dos enfoques diferentes, donde al no tener una buena aplicación o seguir una dirección aplicable, cuando la empresa presenta un modelo de cultura dominante genera que los colaboradores se enfrenten a un estado de complejidad donde solo actúa por niveles, jerarquías o miedo a posibles despidos, generando una falta de comunicación interna y la inmovilización de la organización, pasando de lo estable a lo estandarizado sin oportunidades de crecimiento por lograr mantener una imagen más direccionada a lo que quieren transmitir los altos mandos dentro de una compañía, dejándose ver como una cultura impuesto, sin reflejar una identidad que sea propia entre la unión de empresa trabajador.

En ocasiones la cultura organizacional tiene un mayor reflejo en lo que priorizan las empresas, el desempeño y la productividad que puedan tener, sin embargo diferentes organizaciones pasaron de un resultado positivo a uno negativo de

manera indirecta, lo que se frecuenta manifestar dentro del trabajo en equipo, como el pensamiento grupal que se genera que cambie la visión de competitividad interna entre trabajadores, perdiendo los niveles de desempeño por el bajo nivel de logro y reconocimiento que genera, lo cual se centra más en un trabajo equitativo formando organizaciones con sobre niveles de equilibrio interno (Ballesteros, 2021).

Según Siervo y Simeone (2019), en un enfoque personal, se denota que muchos colaboradores que se encuentran inmersos bajo una cultura altamente fuerte, genera que el sometimiento en su personal tenga una tendencia a pérdida de identidad por parte de sus trabajadores, frustrando en muchos de ellos un avance o crecimiento personal, al igual que la escasez en la búsqueda de mejora profesional y personal en otras compañías, lo cual no solo se fue reflejado en un comportamiento dentro de su trabajo; puesto que, la involucración se vuelve masiva en la vida de los individuos con una alta retención en su independencia como persona natural.

Las perdida de oportunidad de crecimiento profesional dentro de una empresa, es uno de los estándares más negativos que se ve dentro de la imposición de una cultura organizacional, lo cual también va en contra de los valores propios de cada personas que tienen que cambiar para adaptarse al perfil de una cultura que al mismo tiempo se encargara de reflejar la imagen institucional, por lo general dentro de los cambios o movimientos de mercado y enfoques forja que se dirijan al fracaso por el cruce de ideas, el manejo interno, personal que ya tiene cada persona desarrollado, cuando estos trabajadores cambian de trabajo e ingresan a otras organizaciones el proceso de adaptación les llevara un tiempo mucho mayor a lo regular (Resquetti y Brito, 2018).

El reconocimiento de una jerarquización constante dentro del proceso de desarrollo de cultura organización genera que los trabajadores establezcan una actitud más maquinaria, donde la visión que prevalece es de superioridad, lo cual va acompañado de un sistema de liderazgo mal jerarquizado que genera que los trabajadores cada vez sientan la necesidad de saber que el desempeño que realizan es en base a sus metas de empresa y personas, por el contexto consecutivo de inferioridad (Souza et al., 2020).

Según Gago et al. (2020) una de las teorías que suele ser empleada durante un proceso de aplicación de la cultura organizacional, se tiene la teoría definida por Deal y Kennedy quienes en su propuesta se centran en presentar un modelo que está dividido en cuatro tipologías centradas en el estadio que se encuentra al momento de realizar la evaluación a la empresa:

La cultura denominada “Trabaje mucho – juegue mucho”, es reconocida como una de las más dinámicas donde se centra en lograr brindar una retroalimentación la cual también está centrada en la presentación de los riesgos los cuales son de bajo nivel donde lo que prevalece es un ambiente de experimentación que también permite que sea más ágil en sus procesos.

En cuanto a la cultura “Apuesta a la compañía” es el enfoque que se brinda es de una cultura donde lo principal es asumir altos niveles de riesgo en cada una de las actividades que realizan los cuales también se encuentran centrados en el cumplimiento de sus objetivos a largo plazo al igual que sus resultados, con un perfil más formal y donde se centran en trabajar con amplios proyectos los cuales son fundamentales.

Por otro lado, la cultura “Altísimamente dinámicas”, se encuentra catalogada como una de las culturas del hombre macho y duro donde lo que se encuentra en prioridad es asumir un nivel de riesgo sumamente alto el cual está acompañado de un feedback que se da de manera inmediata, tiene una apuesta constante, pero esperan que la respuesta también lo sea, reflejando un estado de adrenalina constante.

La cultura “De Procesos”, se centra solo en cumplir sus normas, dejando de lado un estado ágil y de competitividad lo cual genera que su feedback se de manera muy lenta, siendo sus resultados a largo plazo y son de las culturas más complicadas. También encontramos la teoría de Fons Trompenaars, en donde Alsaqqa (2020), refiere que quien se centra en lograr entender la realidad dentro de las organizaciones y como es que estas vienen afectándolo cual está centrado en un modelo cultural lo cual está enfocado mediante dimensiones: individualismo vs colectivismo, universalismo vs particularismo, tiempo secuencial vs sincrónico,

dirección interna vs dirección externa, logro vs adscripción, neutral vs emocional y por último, el específico vs difuso.

Por otro lado, encontramos a Rodríguez et al., (2020) quien define la teoría de Smircich quien menciona que dentro de la cultura organizacional se encuentra centrado en dos sentidos el cognitivo y también el simbólico viendo a las empresas desde la sociedad externa quienes se encargan de ver los productos y servicios que se dan o los diferentes sectores económicos que tiene cada empresa, lo cual genera que la visión sea más global al igual que los datos de identificación que arraigan como empresa, sus propios valores, las costumbres que manejan.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica, pues el objetivo fue recopilar información para responder la problemática planteada y mostrar aspectos relevantes del tema que se está abordando para mejorar los conocimientos de la comunidad; sin embargo, no brinda soluciones inmediatas o algún beneficio tecnológico, se evidencia que este tipo de investigación en la antigüedad, tuvo como base la curiosidad y se considera fundamental para el desarrollo de la ciencia (Aparicio, 2018).

Moreno et al. (2018) menciona que el diseño de investigación sistemática está estructurado con información clara de múltiples artículos científicos y fuentes de información verídica, orientada a dar respuesta a una problemática específica, permitiendo que el autor recopile y dé a conocer información basada en evidencia científica; por lo cual, se pone énfasis en el resumen de lo recolectado como evidencia para el desarrollo de la variable.

3.2. Variable

La variable de investigación es consecuencias de la cultura organizacional.

3.3. Población, muestra y muestreo

El estudio empleó artículos de investigación sobre consecuencias de la cultura organizacional; para ello, en las bases de datos se colocó las palabras claves: cultura organizacional, para la unidad de análisis se consideraron 35 con los siguientes criterios: investigaciones publicadas dentro de los 5 años de antigüedad, material en idioma inglés, español o portugués que se encuentren dentro de plataformas como EBSCO, proQuest, SCIELO, REDAYC y los artículos que son indexados relacionados con la variable a nivel mundial que posean: año de la publicación, autores, área de revista indexada, diseño simple, muestra, instrumento y punto de corte. De tal forma, se excluyó 8 investigaciones con información que poseía sesgos diferentes a lo requerido, los artículos o revistas sin contexto en su información en el tema de cultura organizacional; es decir, que investiguen sobre contenido distinto a pesar de poseer como título en nombre de la variable, también

aquellos que no poseen un enlace completo, plataformas poco verídicas o que sobrepasan el límite de antigüedad; es decir, son menores del año 2017. Finalmente, se maneja 27 investigaciones que cumplen con todo lo requerido.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

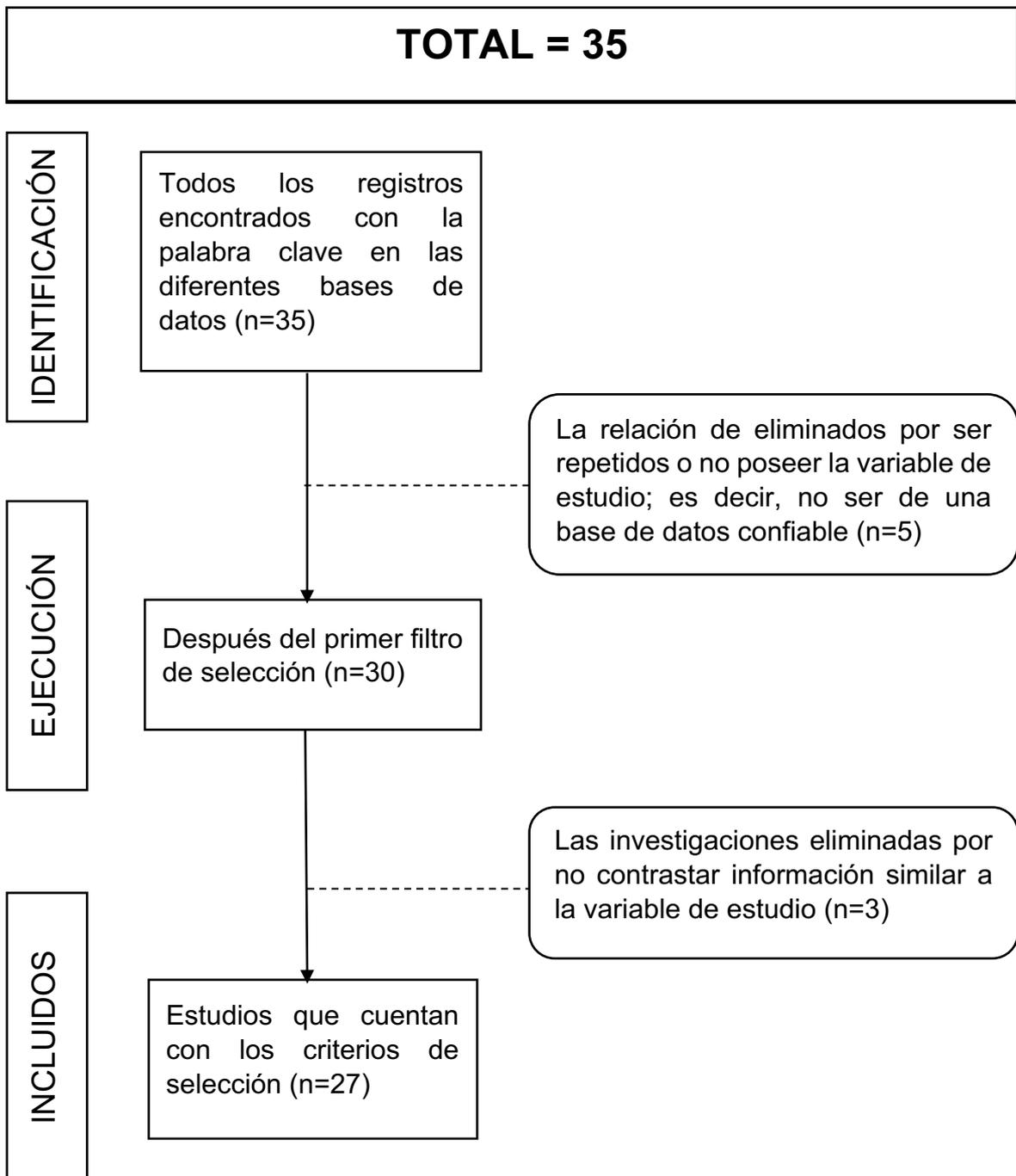
La técnica que se empleó es el análisis documental la cual según Salazar y Tobón (2018) es el estudio de diversas investigaciones confiables y validadas, que busca describirlas de manera ordenada para favorecer la recuperación de información de calidad acorde a lo que se está trabajando. También, Vea y Hernández (2018), mencionan que esta técnica permite comprender sobre el origen de cada investigación. Cabe señalar, que este análisis se elaboró de manera metódica y dependió de lo previamente asignado en la lista de cotejo o también llamada: lista de verificación; la cual, corresponde a una tabla que posee criterios importantes para elegir si un estudio será o no utilizado, siendo este un instrumento sencillo de aplicar y objetivo es poseer un registro claro y correcto (Coronado, 2015). El presente trabajo, se representa la herramienta en 5 columnas con indicadores que poseen las siguientes características, como el nombre de la publicación en revista indexada, que sea en los años 2018 hasta 2021, publicaciones a nivel internacional, que aborde la variable de cultura organizacional o afines, también que los resultados sean confiables.

3.5. Procedimientos

Se inició con la evaluación de la realidad problemática, luego se decidió investigar sobre la variable para comenzar con la recolección de diversos datos de la variable consecuencias de la cultura organizacional, a través de diferentes bases de datos; teniendo en cuenta los filtros de criterio de exclusión.

Por otro lado, se tuvo en cuenta la declaración de PRISMA, según Page et al. (2021), es una guía de beneficio para las investigaciones de revisión sistemática, que consta de 27 elementos; debido a ello, se evidenció una redacción transparente de lo hallado en los estudios. Además, se muestra el flujograma para potenciar la presentación, en donde se visualizan las fases de la recolección de información y todo el procedimiento.

Figura 1 – Fases de la revisión sistemática de las consecuencias de la cultura organizacional.



En la figura 1, se puede observar todo el procedimiento que se usó para la recolección y desarrollo de información de la investigación, donde se detalla el total de artículos encontrados y el número de artículos suprimidos luego de pasar los filtros de exclusión; debido a ello, se aceptaron solo 27 estudios confiables.

3.6. Método de análisis de datos

Se inició el análisis de datos investigando información de manera general, colocando en el buscador las palabras claves de la variable cultura organizacional, es así como se hallarán diferentes bases de datos, seleccionarán títulos y luego se realizarán resúmenes con el fin de separar la información; también se recopilarán los enlaces de acceso. Cabe mencionar, que las categorías utilizadas para la investigación son: autores, año de publicación, el diseño, área de la revista y dentro se encuentran las sub categorías como el tipo de diseño, si existe reporte o sustento, luego las subcategorías de muestra son el tipo de muestreo, número de la población y lugar de procedencia, otra categoría que se percibe dentro de la matriz es el instrumento y se encuentra como sub categoría la confiabilidad.

3.7. Aspectos éticos

El avance del conocimiento genera que se cuestionen diversas teorías o enfoques, es importante tener fiabilidad y confianza como base de los aspectos éticos (Arias y Giraldo, 2011); por tal motivo, se pone en manifiesto la integridad científica de la información, la cual no ha sido falsificada ni adulterada; ya que, la recolección de información se desarrollará cumpliendo todos los normativos de calidad, incluyendo sistemas de reciprocidad entre las investigadoras y el compromiso con el trabajo para demostrar transparencia; además en las citas y referencias se evidenciará aplicación de normas internacional APA, respetando la autoría y aporte de cada investigador. Asimismo, se cumplirá con la materia ética profesional tal y como señala el colegio de psicólogos, recurriendo a fuentes confiables y reconocidas internacionalmente, denotando responsabilidad científica en cada estudio analizado; puesto que, Lizaraso y Benavides (2018) señalan que las funciones que cumple la ética, van a permitir enseñar, explicar y describir con un enfoque de seguridad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Descripción de las consecuencias personales y laborales de la cultura organizacional

N°	Autores y año de publicación	TIPOS DE CONSECUENCIAS	
		Laboral	Personal
1	García y Flores (2017)	<p>Una cultura empresarial fuerte tiene una gran influencia en las diversas habilidades de los colaboradores, ya que se crean para mejorar algunas de las habilidades que ya tienen o adquirir habilidades nuevas y necesarias; valores como la lealtad, la influencia en la eficiencia y la iniciativa también son importantes cuando se trata del esfuerzo colectivo que se requiere por parte de las personas. Elementos de compromiso organizacional están asociados a comportamientos anti productivos, en ausencia de compromiso mental, el compromiso continuado puede aumentar, explicando que el trabajador experimente un ambiente de trabajo adverso y mal manejo del estrés, prefiriendo permanecer en la organización a pesar de sus emociones. y sentimientos por ella. Del mismo modo, las consecuencias de la cultura se deben a cuatro tipos de ideología corporativa; como la autoridad, donde es demasiado jerárquica, la cultura funcional donde los empleados no están muy motivados, la cultura de la tarea, donde prevalece la flexibilidad y el trabajo en equipo, y finalmente, la cultura del personal, donde el trabajo no se realiza de acuerdo a una estructura; De manera que te des cuenta de esto en los valores que posee cada colaborador.</p>	
2	Vilcarrmero, et al. (2020)	<p>Cuando se evidencia un mal manejo de la cultura organizacional dentro de una empresa se denota la falta de cumplimiento de los niveles jerárquicos dentro de los procesos de toma de decisiones que tiene cada trabajador dentro de sus funciones, observando un menor acato de normas y la escaza presencia de una persona que genere el direccionamiento de un grupo o área; es decir, los líderes no dan el ejemplo de lo que se predica, el colaborador tendrá poca motivación y por ende bajarán los niveles de productividad en su puesto de trabajo.</p>	
3	García et al. (2015)	<p>La flexibilidad que se percibe en las organizaciones ágiles se ha vuelto una meta por cumplir para las otras organizaciones, las cuales desean incluir este valor dentro de su cultura organizacional, porque tiene factores positivos no solo dentro de la gestión humana, si no que en los resultados que busca obtener la empresa.</p>	

Tabla 1
 Descripción de las consecuencias personales y laborales de la cultura organizacional
 (continuación)

N°	Autores y año de publicación	TIPOS DE CONSECUENCIAS	
		Laboral	Personal
4	Segredo et al. (2017)		Muchas veces la cultura es evidente que traspasa las puertas de la institución, por los lineamientos perdurables, esto puede influir el ámbito familiar del colaborador porque su comportamiento será coherente con lo practicado dentro de la empresa e inclusive puede ir abandonando parte de sus constructos aprendidos en su etapa de desarrollo. Cabe señalar, que solo sucede en colaboradores que llevan tiempo en la empresa, quienes hicieron línea de carrera o perduraron por los diferentes beneficios que ofrece la empresa, creando así un vínculo emocional en donde laboran, de cierta manera se explica que es el agradecimiento por el soporte que le brindaron, parte de él se compromete.
5	Arbeláeza et al. (2017)	La cultura organizacional se puede enfocar en el logro de una mejora o potencialización de los factores bajos que presente una organización, no solo iniciando por la determinación de tipo o nivel que presente, si no por identificar, conocer más a fondo cuáles son sus bases de cada empresa y entender que no solo se trata de cambiar, es identificar y mejorar de manera independiente con los factores que la hacen diferente ante otras empresas y de las cuales se puede generar un valor potencial en su rubro económico que permitirá un mejor resultado.	
6	Martínez (2009)	Los valores que existen en la cultura organizacional enfatizan el compromiso, el aprendizaje y el respeto que pueden verse reflejados en la empresa y la productividad. La cultura organizacional transmite un sentido de identidad a los empleados de la organización, crea la participación de los empleados, mejora la estabilidad de la organización como un sistema social, comprende las actividades de la organización y actúa como una predicción para guiar las acciones	
7	Gongora et al. (2014)	Las culturas que observamos dentro de la investigación estaban en su mayoría integradas, lo que demuestra la existencia de consecuencias simultáneas orientadas a las personas; debido a que, cuando hay mayor cantidad de colaboradores se tiende a tener una mayor expresión de cultura dentro de una organización, siguiendo esta línea de pensamiento se puede evidenciar que diferentes empresas pueden identificar y tener el mismo tipo de cultura, pero los resultados no serán los mismo, esto se debe a las categorías que priorizan cada uno de ellos, viéndose reflejado en los resultados de la investigación; por ejemplo, priorizan seguridad (minera), calidad (cementos), productividad	

Tabla 1
Descripción de las consecuencias personales y laborales de la cultura organizacional
(continuación)

N°	Autores y año de publicación	TIPOS DE CONSECUENCIAS	
		Laboral	Personal
8	Ibarra (2019)	<p>Uno de los factores más importantes asociados con un nuevo rol en la sociedad debe empezar de sus gestores a estos profesionales en relación a su capacidad para convertirse en líderes de proyectos educativos institucionales. La limitación de investigación sobre cultura y liderazgo organizacional japonés e internacional aún es limitada, por falta de conocimiento sobre estas áreas evaluadas entre los administradores educativos y los docentes, porque desconocen el tipo de cultura organizacional que representan. Un mayor enfoque de investigación sobre cultura organizacional puede contribuir y servir de ejemplo para una variedad de otras instituciones en función de sus fortalezas y debilidades en el área evaluada.</p>	
9	Punina (2016)		<p>En una empresa cada día laboral significa interacción entre los miembros del trabajo y mientras más compartimos con las personas, adoptamos algunos comportamientos de manera inconsciente, de esta manera, se adquieren diversas formas de pensar, se alinean a los valores vividos dentro de la empresa; también a los principios que son importantes para cumplir objetivos; en otras palabras, las manifestaciones culturales se convierten en una manera de vida a nivel personal de cada persona, porque después en casa comparten de los conocimientos aprendidos e inclusive si son cabezas o líderes de hogar, podrían incluso instaurarlos como parte de los valores de casa; puesto que, en ellos ya están instaurados.</p>
10	Contreras y Gómez, (2018)	<p>Al diagnosticar las características de su cultura organizacional, puede hacer sugerencias para mejorar su empresa y utilizar métodos de procesamiento para analizar sus datos internos, iniciando por una recolección de datos de cada uno de los trabajadores, lo cual generará una primera impresión del estado de la organización, con el objetivo de identificar la cultura corporativa y el manejo de jerarquías que permitirá obtener una organización más ágil dentro de sus procesos y un fortalecimiento del ambiente laboral.</p>	

Tabla 1
 Descripción de las consecuencias personales y laborales de la cultura organizacional
 (continuación)

N°	Autores y año de publicación	TIPOS DE CONSECUENCIAS	
		Laboral	Personal
11	Mondragón (2016)	<p>En el caso de una cultura lenta o indiferente, es comprensible que algunos conceptos y estrategias sean más difíciles de implementar que otros. Por ejemplo, una de las estrategias más difíciles de desarrollar es integrar a todos los empleados de la Dirección General de Cómputo y de Tecnologías de Información y Comunicación, incluidos los empleados fundadores (sindicatos) que forman equipos con la gerencia media y alta. Luego trata de lograr el mismo objetivo y deja de lado el ego y la indiferencia de intereses de ambas partes en general. Esto se debe principalmente a la idiosincrasia e insatisfacción generalizada que existe entre las filas de sus jefes directos y los empleados del archivo. Será difícil que la alta dirección se dé cuenta de las personas que no forman parte de los colaboradores habituales. Sin duda, llegar a un acuerdo interino sobre el trabajo en equipo es fundamental para comenzar a cambiar la cultura organizacional que ha prevalecido en la DGTIC durante muchos años..</p>	
12	Gonzales (2018)	<p>Cuando se va a iniciar el proceso de cultura organizacional se encuentra a dos tipos de grupos, los que están involucrados directamente y los que participan de manera externa, aquellos que no están involucrados en el proceso de gestión de proyectos creen que las partes interesadas están debidamente identificadas y gestionadas, reconocemos que quienes están directamente involucrados en el proceso implementan ciertas prácticas relacionadas con los grupos de interés, mientras los de manera externa tienen mayor expectativas de cumplimiento; sin embargo, no participan de este proceso. Por tanto, los esfuerzos en este sentido pasan por estandarizar la identificación y gestión de las partes interesadas en cada proyecto, y mediante la gestión de la comunicación, sensibilizar a las personas de la organización que están muy cerca de la realidad de lo que ocurre dentro del proyecto debe estar encaminada a asegurar la administración.</p>	
13	Cassin et al. (2017)	<p>Puede decirse que, históricamente, el mercado de las empresas de telecomunicaciones, su cultura se ha caracterizado por dos aspectos fundamentales: alta estabilidad y baja competencia, favorecidos por las rígidas regulaciones que establece la Ley. Los segmentos objetivo se distribuyen entre las diferentes empresas participantes y debido a los altos costos de transacción, los clientes no pueden cambiar de compañía ni reclamar, ya que todas brindan ofertas de servicios similares, lo cual es su principal ventaja competitiva. Los mercados estables requieren un liderazgo que pueda continuar enfocándose en la eficiencia y la productividad, en lugar del cambio y la innovación enfocados en mejorar la eficiencia operativa y la rentabilidad mediante la adopción de estrategias innovadoras. Modelo de negocio tradicional.</p>	

Tabla 1
 Descripción de las consecuencias personales y laborales de la cultura organizacional
 (continuación)

N°	Autores y año de publicación	TIPOS DE CONSECUENCIAS	
		Laboral	Personal
14	Pérez (2003)		Dentro del artículo se hace mención sobre cuanto influye la cultura organizacional en el compromiso, lo cual es de beneficio para el ámbito laboral del colaborador, porque se compromete con los lineamientos de su empresa, pero en el ámbito personal resulta complicado si no existe equilibrio, entre la familia y el trabajo, muchas veces suelen priorizar temas labores, generando que en los hogares exista distanciamiento, de ahí el concepto workaholic donde colaboradores están tan comprometidos con su empresa y por los resultados que no comparten con la familia, realizan venta de vacaciones y se olvidan de la familia.
15	Toledo (2021)		Frente a la pandemia, muchas empresas instauraron a su cultura el trabajo híbrido, pensando en el bienestar de sus colaboradores, haciendo que el trabajo desde casa sea llevado sin ningún inconveniente, pero esta decisión en el ámbito personal implicaba otras competencias como organización, hábitos de estudio, entre otras, existieron diferentes colaboradores que disminuyeron en su productividad porque estar en casa implicaba atender algunas situaciones imprevistas o no poseer un espacio sin distractores, generando estrés o niveles de frustración elevados, entonces esta cultura impuesta por la coyuntura pudo percibirse en distintos modos, quizás para quienes ya tenían instaurados hábitos de organización fue menos complejo y esta modalidad fue de beneficio, logrando obtener más tiempo para temas personales.
16	Belida y Clemencia (2012)		Según la teoría de tipos de cultura, refiere que existe una que es involucramiento, la cual empodera a cada trabajador y potencia la construcción personal que pueda estar forjando cada persona; también esto va influir en el compromiso que va denotar para con los demás; entonces, si dentro del trabajo se instaura esta competencia de involucramiento como parte de la cultura, la persona en su entorno personal tendrá esta capacidad de enfrentarse a nuevos retos no solo laborales, si no en casa al momento de tomar decisiones importantes; además puede llegar hacer influencia para las personas que lo rodean, llegando acuerdos de manera consistente y buscando involucrarse en más oportunidades de mejora para él. Por otro lado, dentro de esta teoría se encuentra la adaptabilidad, la cual servirá para la vida de la persona, porque frente a la pandemia del covid-19 todos han pasado por cambios bruscos en el entorno y no solo con las exigencias de los clientes, si no que en casa había demanda.

Tabla 1
 Descripción de las consecuencias personales y laborales de la cultura organizacional
 (continuación)

N°	Autores y año de publicación	TIPOS DE CONSECUENCIAS	
		Laboral	Personal
17	Robles et al. (2016)		<p>El comportamiento innovador de los colaboradores en una empresa es parte de los requerimientos o demandas de la empresa; además, esta competencia es una variable empresarial muy solicitada porque da ventaja competitiva frente a otras y esto favorecerá en gran medida al ámbito personal de la persona, pues tendrá distintas ofertas por sus buenas ideas que se pueden transformar en productos o servicios de valor. No obstante, podría ser una desventaja porque al ser muy competitivo deberá manejar sus habilidades blandas, para que no exista dificultad en ninguna de sus áreas y posea el éxito empresarial. En conclusión, si existe influencia de la cultura en el comportamiento innovador.</p>
18	Calderón et al. (2003)		<p>Si nos referimos al control, la cultura de manera muy delicada e implícita menciona qué hacer al ser humano; puesto que, se comporta de acuerdo a lo aprendido de los valores; también los lineamientos interiorizados o el espíritu laboral, la cultura orientada al beneficio de las personas tiene consecuencias interesantes sobre la satisfacción del trabajo, el compromiso y la estabilidad laboral, pero también sobre el ámbito personal; puesto que, si en el trabajo instauran una cultura basada en resultados, en productividad e indicadores, la persona para adaptarse buscará aplicar en su día a día este proceso, pero esto no aplica a todo, porque existen algunas tareas que no necesariamente necesitan colocar indicadores, en personas solteras se comprobó que puede ser menos complicado el instaurarlo en su vida personal pero en personas comprometidas o con hijos, no pueden dividir todo por procesos, porque muchas veces existen los imprevistos familiares o situaciones que no estaban planeadas y si eso no se guarda de manera consciente generará disgusto, mal ánimo, entre otras características.</p>
19	Pedraza et al. (2015)		<p>Se revela la importancia de la cultura para la integración entre los colaboradores, porque cuando existe un ambiente hostil o incómodo dentro de la empresa, disminuye la productividad, motivación e innovación; debido a que, si existe una cultura que busca incluir a sus miembros por medio del ambiente y el trabajo el resultado será óptimo, las personas se desarrollarán no solo profesional si no como calidad de seres humanos.</p>

Tabla 1
 Descripción de las consecuencias personales y laborales de la cultura organizacional
 (continuación)

N°	Autores y año de publicación	TIPOS DE CONSECUENCIAS	
		Laboral	Personal
20	Queimado et al. (2019)		<p>Cuando la cultura organizacional está acorde a los valores que ya posee el ser humano, será un empleado satisfecho que buscará establecer más relaciones interpersonales de manera adecuada para la realización del trabajo, también enseñará con el ejemplo a sus amistades, porque como son valores con los que vive día a día, de cierta manera influenciará a los que lo rodean.</p>
21	Revés (2011)		<p>En una empresa donde se maneja la productividad como factor principal de sus valores pero de una manera inadecuada, puede generar un enorme costo de estrés, además si hay recursos insuficientes o entornos laborales inadecuados, los niveles de estrés subieran, generando consecuencias negativas como insomnio, problemas gástricos o al corazón; en otras palabras, afecta al ámbito personal en gran medida porque no hay un balance entre la vida y el trabajo, porque existen empresas que se comprometen con cada colaborador, implementa gimnasios, hay áreas de descanso, hay presencia de un ambiente agradable, lo cual genera de por sí que la productividad aumente, como consecuencia de cada actividad, más no implantada.</p>
22	Salazar et al. (2009)		<p>La cultura organizacional ejerce una significativa influencia en desarrollo profesional, al mismo tiempo en la vida personal de cada colaborador del área de gerencia, puesto que, ellos viven los valores de la empresa, se comportan de acuerdo a las conductas esperadas por los puestos genéricos. Asimismo, la cultura puede facilitar o dificultar la solución de problemas relacionado con la adaptación al entorno o la integración interna.</p>
23	Mena (2019)		<p>Cuando desde un inicio los empleadores no brindan la información necesaria y oportuna sobre los cambios culturales que impactarán es muy posible que recurran a canales informales y se crea información tergiversada, siendo de esta manera peligroso para los vínculos de la empresa; también puede extenderse al ámbito personal cuando no hay dirección para interactuar con otras personas.</p>
24	Zederey y Bonavia (2016)		<p>Las organizaciones efectivas otorgan poder a sus miembros; es decir, cuando la cultura de la empresa empodera a cada integrante, favorecerá en el desarrollo del ser humano, se mostrará comprometido para no afectar su rendimiento en el lado personal o laboral. Asimismo, el tipo de cultura influyente es la humanista, que busca el desarrollo integral de las personas, para que sus miembros se apoyen entre sí.</p>
25	Naranjo et al. (2016)		<p>El efecto positivo de la cultura de adhocracia, ocurre porque esa cultura fomenta la innovación entre los empleados, mientras que el efecto negativo son los problemas de comunicación cuando existen momento de decidir de manera autónoma.</p>

Tabla 1
 Descripción de las consecuencias personales y laborales de la cultura organizacional
 (continuación)

N°	Autores y año de publicación	TIPOS DE CONSECUENCIAS	
		Laboral	Personal
26	Buitrago y Sanabria (2013)	En el ámbito laboral, la cultura organizacional favorece los índices de productividad dentro de la empresa y actualmente se considera un diferenciador frente a la competencia, por el compromiso de cumplir las normas y poner en práctica el modelo de cultura planteada en la empresa. Sin embargo, hay consecuencias negativas a nivel laboral, como el truncamiento del crecimiento profesional por parte de los colaboradores al instaurar un extremo sumergimiento ante culturas fuertes; también la mala explicación o ejemplo de cultura dentro de una organización puede llevar a espantar talento y generar conflictos dentro de los procesos de reclutamiento.	
27	García et al. (2015)	Un objetivo común es examinar métricas de gestión para medir la cultura ideal real percibida por los miembros de un determinado grupo organizacional, y la cultura organizacional promedio, realista e ideal de las siete MYPYMES de la región Sur, lo que se logra al encontrar una estrecha correlación positiva de Pearson. De lo contrario, el gráfico y su calificación son 3/4 en la escala de Likert. Las tendencias reales de la cultura organizacional ideal de las MIPYMES de la región, determinadas por la distancia de Hamming, indican que las tendencias de gestión de conflictos son altas y las tendencias de planificación son bajas. Se tiene en cuenta la pertinencia del estudio. Porque puede aplicar métricas validadas para obtener una visión completa de la cultura de su organización desde la perspectiva de un miembro.	

En la tabla 1, se observa que hay un total de 27 artículos reportados de diferentes fuentes de información con procedencia en Perú, Argentina, España, Ecuador, Colombia, México, Chile, Brasil y Cuba, de los cuales 14 evidencian datos relevantes sobre las consecuencias de la cultura en el ámbito personal del trabajador, ya sea positivo cómo fortalecer sus propios constructos alineados a los de la empresa, motivación personal y disminución de estrés porque si se adapta de manera correcta el proceso será poco tedioso; también fortalecerá la integración interna porque al existir una buena cultura dentro de la empresa, buscará establecer relaciones interpersonales; ya que, todos se alinean a los valores de la empresa. En contraste, las consecuencias negativas pueden afectar al trabajador, porque si la cultura impide poner en práctica sus propios valores o lo limitan en su actuar, se va generar desaliento o frustración; cabe señalar, que estas sensaciones se pueden

llevar al hogar, trayendo consigo problemas; por ejemplo, actuar de manera inadecuada con la familia por la presión dentro del trabajo, entre otros aspectos.

Por otro lado, 13 de las investigaciones halladas indican las consecuencias de la cultura organizacional en el ámbito laboral, donde se observa que de manera positiva mejora la productividad, potencia competencias profesionales y fomenta estabilidad en la organización, e inclusive se puede convertir en un diferenciador frente a otras empresas competencia; a pesar de ello, existen algunas consecuencias negativas, pues según los resultados cuando la cultura no es bien definida o es coherente con el actuar de líderes, las metas no se cumplirán y puede causar pérdida de talento o conflictos por los gastos adicionales, un mal manejo de la alta dirección; también repercutirá en la imagen que brinda la empresa; por tal motivo, es relevante mantener esta confianza de hablar de la cultura o replantearla para beneficio común, publicar los valores de la empresa en reconocimientos o visibles en los espacios de la empresa.

V. DISCUSIÓN

La investigación abordada sobre las consecuencias de la cultura organizacional, es tipo teórico y posee el diseño de revisión sistemática, utilizando como base investigaciones de revistas nacionales e internacionales las cuales conforman la base del presente trabajo de investigación y en adelante representaran lo más relevante dentro de la búsqueda información al igual que la calidad de contenido sustancial que se logró encontrar, siendo de gran importancia generar una doble visión de las consecuencias de la cultura organizacional para el trabajador y para las empresas desde el punto de vista teórico; estas revisiones, luego de pasar por los filtros de exclusión, se obtuvieron un total 35 artículos que aportaron de manera sustancial a la investigación que se desarrolló. Puesto que, el tema de la variable se puede definir como un sistema compartido de cada miembro de una empresa donde nos menciona la importancia de no solo ver a la persona como un trabajador si no como un ser humano, también señala Torres et al. (2021), Que es básicamente la interacción humana entre los distintos grupos, pero si solo se aborda el ámbito organizacional, explica que la cultura influye con el objetivo de mejorar la productividad del servicio que brindan y que los colaboradores crezcan en los diversos ámbitos de su vida, siendo así calidad de seres humanos y ejemplo de la cultura que viven dentro de donde laboran, mostrándose esto como una imagen de la empresa que se difunde en los trabajadores vistos desde otro punto en el exterior de cada uno y su círculos de desarrollo propio. El objetivo del trabajo fue revisar las consecuencias de la cultura organizacional en trabajadores de diferentes empresas a nivel internacional según la información de artículos científicos, de esta manera, contribuir a futuras investigaciones relacionadas al tema.

Por otro lado, en la figura 1, la búsqueda de los diferentes artículos científicos de las bases de datos: Scielo, Redalyc, Dialnet, entre otros; arrojó 35 investigaciones que se colocaron dentro de la matriz que poseía datos relevantes; tales como, autores y año de la publicación, el nombre de la revista indexada, el diseño de investigación y si presentaba reporte o sustento, de los cuales su tipo de diseño era variado entre cuantitativo, no experimental, descriptivo, comparativo y cualitativo, también un segmento de la muestra con el tipo de muestreo, número de la población

y el lugar de procedencia, se colocó el nombre del instrumento y la confiabilidad; en cuanto a los instrumentos validados que usaron los autores de las investigaciones seleccionadas, eran sobre la medición de la cultura organizacional y solo 2 artículos incluían la variable de compromiso entre sus dimensiones de la prueba. En resumen, después de revisar cada indicador de la matriz, quedaron 27 artículos del total de investigaciones obtenidas en las diferentes bases de datos que se revisaron y se suprimieron 8 investigaciones porque no tenían relación con la variable o el año estaba desfasado al que consideramos en los indicadores de exclusión.

En suma de lo mencionado anteriormente, se analizó minuciosamente cada artículo, con el fin de dar cumplimiento de los objetivos y sobre la procedencia del desarrollo de cada uno de ellos, los resultados indican que en Colombia hay un 22% (6), México hay un 19% (5), Ecuador un 15% (4), en Brasil un 11% (3), luego Perú (2), Argentina (2) y España (2) se encuentran en un 7%, finalmente con un 4% esta Venezuela (1), Chile (1) y Cuba (1); por lo tanto, la muestra de mayor investigación es de América Latina.

En lo que concierne a los resultados de la tabla 1, se evidencian las descripciones de la cultura organizacional y el primer objetivo: el ámbito laboral, donde se evidencia que la cultura corporativa fuerte influye en un nivel alto sobre las competencias, fortaleciendo las requeridas por la empresa y como oportunidad de mejora en los valores; tales como, la lealtad u otros, pero es importante conocer que existen dificultades cuando los valores personales no se alinean con los del puesto de trabajo y es un cambio brusco (García y Flores, 2017). Para añadir, sobre el ámbito laboral Vilcarromero et al. (2020) indica que, frente a un mal manejo de la cultura organizacional; es decir, los líderes no dan el ejemplo de lo que se predica, el colaborador tendrá poca motivación y por ende bajarán los niveles de productividad en su puesto de trabajo. Otra de las consecuencias en el ámbito laboral, es que favorece los índices de productividad dentro de la empresa y actualmente se considera un diferenciador frente a la competencia, por el compromiso de cumplir las normas y poner en práctica el modelo de cultura planteada en la empresa. Sin embargo, hay consecuencias negativas a nivel laboral, como el truncamiento del crecimiento profesional por parte de los

colaboradores al instaurar un extremo sumergimiento ante culturas fuertes; también la mala explicación o ejemplo de cultura dentro de una organización puede llevar a espantar talento y generar conflictos dentro de los procesos de reclutamiento (Buitrago y Sanabria, 2013). Asimismo, al abordar sobre la cultura dominante se percibe poca confianza entre las áreas o puestos dentro de una organización; lo cual, se evidencia más al desarrollar labores que necesitan una manifestación de grupo, equipo e integridad entre trabajadores, esto a causa que solo se actúa por niveles, jerarquías o miedo a posibles despidos, lo cual genera una escasa o inadecuada comunicación interna y problemas de productividad en un corto, mediano o largo plazo.

Posteriormente, se encontraron artículos que abordan las consecuencias en el ámbito personal, donde Punina (2016) refiere que en la jornada laboral cada miembro de una organización adquiere experiencias, modifica según indicadores sus valores y forma un comportamiento que estará alineado a la cultura de la empresa. Asimismo, Pérez (2003) dentro de su artículo indica que la cultura organizacional mantiene influencia sobre el compromiso y priorización de temas laborales, lo cual puede ser negativo para el hogar, porque cuando el colaborador mantiene la cultura workaholic se olvida de los temas familiares. También, Toledo (2021) menciona que, frente a la pandemia diferentes empresas instauraron el trabajo híbrido con el fin de proteger a sus trabajadores del COVID-19, generando que los niveles de productividad disminuyan; puesto que, ocurren diversas circunstancias dentro del hogar como el internet, baja señal o si se tiene familia interrupciones por situaciones imprevistas, entre múltiples casuísticas. Entonces esta cultura impuesta debido a la coyuntura que se venía atravesando a nivel mundial pudo percibirse en distintos modos, lo cual revela que no fue igual la recepción y percepción para todos los trabajadores, aunque para quienes ya tenían instaurados o definidos hábitos de organización fue menos complejo e inclusive lograron tener más tiempo para temas personales, pero para gran parte de trabajadores esto significó ingresar a un proceso de nueva adaptación donde se perdió el espacio de vida personal y familiar, generando un desequilibrio entre la vida laboral y personal.

Así mismo, Belida y Clemencia (2012) denotan que en la teoría de la cultura de involucramiento, la empresa busca resaltar las habilidades de cada colaborador para empoderarlo y potenciar su desempeño; lo cual, es de beneficio para el entorno personal tendrá esta capacidad de enfrentarse a nuevos retos no solo laborales, si no en casa al momento de tomar decisiones importantes; además puede llegar hacer influencia para las personas que lo rodean, llegando acuerdos de manera consistente y buscando involucrarse en más oportunidades de mejora para él. Por otro lado, dentro de esta teoría se encuentra la adaptabilidad, la cual servirá para la vida de la persona, porque frente a la pandemia del covid-19 todos han pasado por cambios bruscos en el entorno y no solo con las exigencias de los clientes, si no que en casa había demanda.

En el marco teórico Souza et al. (2020), mencionaron teorías de la cultura organizacional que coincide con las investigaciones de los resultados donde los valores, las creencias y bases esenciales de la empresa; en otras palabras, lo que conforma la cultura, se logra percibir en el entorno laboral, porque cada colaborador con antigüedad debe reflejarlo, lo cual indica que aplica y pone en práctica en su vivir, experimentando los valores de la empresa e identificándose con los factores internos y experiencias de la empresa, se halla impuesto mediante una cultura fuerte, de procesos, altísimamente dinámica, apuesta a la compañía o trabaje mucho – juegue.

En la muestra obtenida hay indicadores que abordan sobre las consecuencias de la cultura organizacional en el ámbito laboral del colaborador, los autores que coinciden con esta información son los siguientes, García et al. (2015), Buitrago y Sanabria (2013), Cassin et al. (2017), Gonzales (2018), Mondragón (2016), Contreras y Gómez (2018), Ibarra (2019), Góngora et al. (2014), Martínez (2009), Árbaláez et al. (2017), García y Flores (2015) y Vilcarromero et al. (2020), quienes indican que existen resultados positivos y negativos de la cultura organizacional, donde todo depende de cómo se instaure, porque si en la empresa buscan alinear al personal con valores muy alejados de los que el personal posee, el talento se puede espantar, inclusive si se pide comportar de acuerdo algo que los gerentes o líderes no reflejan; en otras palabras, no hay congruencia. Mientras que, las consecuencias positivas serian cuando una buena práctica de la cultura genera

evolución o innovación en la dirección estratégica, en la selección del personal, si se busca desde un inicio colaboradores que se acerquen a los valores de la empresa, que crean y se identifiquen en los constructos de la empresa. Por último, el grado de impacto de la cultura en los colaboradores dependerá de cómo se plantee, porque en los estadísticos de uno de los autores antes señalado se revela que la cultura es un factor estratégico y diferencia a las empresas.

Por el contrario, existen indicadores sobre las consecuencias de la cultura organizacional en el ámbito personal del colaborador, donde los autores Segredo et al. (2017), Punina (2016), Pérez (2003), Toledo (2021), Belida y Clemencia (2012), Robles et al. (2016), Calderón et al. (2003), Pedraza et al. (2015), Queimado et al. (2019), Revés (2011), Salazar et al. (2009), Mena (2019), Zederey y Bonavia (2016) y Naranjo et al. (2016) refieren que la cultura influye en el ámbito familiar; puesto que, en la organización fortalecen algunos valores y competencias del colaborador; por ejemplo, la innovación y responsabilidad la cual llevarán a casa y enseñarán a otros miembros del hogar; asimismo, al momento de emprender o realizar alguna acción tendrá diferentes competencias nuevas que adoptado de la cultura de la empresa. Asimismo, el salir de la zona de confort al momento de ingresar a una empresa, conocer su manera de actuar y trabajar, compartir momentos y programas que ayudan a conocer la cultura, brindará a la persona recursos y logrará que se sienta identificado. El lado negativo en la vida del colaborador es cuando la empresa predica una cultura donde se normaliza el workaholic, haciendo que la persona priorice el ámbito empresarial y generando el aislamiento familiar; lo cual, no es lo esperado o adecuado.

Limas et al. (2020), revela que la concepción más utilizada en diferentes artículos es que la cultura es la esencia de las organizaciones, en donde se mantiene el nivel más íntimo de creencias internas y presunciones básicas; a pesar de ello, en la presente investigación se considera que la cultura es parte relevante de una empresa porque se comparte entre los miembros y es el producto del proceso que inicia junto con la empresa; debido a que, se recopilan datos de los primeros fundadores o integrantes para luego con la actualización de información, proyectos o indicadores se renueve. Concluyendo, que las diversas definiciones son válidas porque la cultura es cambiante dependiendo el rubro de la empresa, las

consecuencias no impactarán a todos por igual y la enseñanza o influencia depende de los miembros; sin embargo, optar por una es indispensable para el diseño de cultura y el proceso de reglamento interno de la empresa, con el objetivo de que los colaboradores estén informados que al ingresar sus valores y misión deben ir acorde a los constructos planteados en el trabajo; es decir, se consideren parte de y hagan propios objetivos de la empresa; además generará una adaptación más rápida al igual que un sano desarrollo laboral donde se podrá llegar a tener un equilibrio en la inserción o desarrollo del colaborador, luego entre lo personal y laboral tendremos consecuencias positivas para el trabajador que tendrán como resultado una alta productividad sin necesidad de generar cambios drásticos en la persona.

Finalmente, con la información presentada anteriormente se obtiene que la cultura organizacional influye de manera directa e indirecta en las dos áreas del ser humano y se analizan desde dos puntos, positivo y negativo, pues la cultura busca promover los valores de la organización y se pone en práctica desde la selección de talento, cuando se evalúan las competencias y se verifica la afinidad de los principios del postulante con la cultura de la empresa, de esta manera poseerán colaboradores alineados a lo esperado dentro de la empresa, teniendo así ventajas organizacionales, pero si el colaborador recién buscará adaptarse porque sus costumbres o manera de trabajar es diferente, el proceso puede ser complejo y largo, trayendo consigo resultados no esperados; con ello se evidencia que las organizaciones son un entorno en donde se desarrollan y transmiten conductas como costumbres; también se modifican valores que influirán en la persona en su modo de pensar o actuar.

VI. CONCLUSIONES

- En el ámbito laboral la cultura organizacional influye en cada miembro de la empresa con el fin de mejorar la productividad y crecer, donde en conjunto existe el compromiso de poner en práctica el modelo de cultura planteada en la empresa, cumpliendo normas.
- En el ámbito laboral una de las consecuencias más notables es el truncamiento de avance profesional por parte de los colaboradores al generar un extremo sumergimiento ante culturas fuertes; también la mala instauración de cultura dentro de una organización puede llevar a espantar talento y generar conflictos dentro de los procesos de reclutamiento.
- En el ámbito laboral una cultura dominante genera como consecuencia que los colaboradores se enfrenten a un estado de complejidad donde solo se actúa por niveles, jerarquías o miedo a posibles despidos, generando una falta de comunicación interna y la inmovilización de la organización.
- En el ámbito personal cuando se llega a imponer una cultura organizacional de manera rigurosa afecta los propios valores y creencias que traen de casa cada uno de los colaboradores, e inclusive se podría generar una despersonalización del trabajador; puesto que, deja de lado sus constructos.
- En el ámbito personal es importante el equilibrio entre la familia y el trabajo; puesto que, por la cultura de la empresa, se suelen priorizar temas labores, generando que en los hogares exista distanciamiento, de ahí el concepto workaholic donde colaboradores están tan comprometidos con su empresa y por los resultados que no comparten con la familia, realizan venta de vacaciones y se olvidan de la familia.
- En el ámbito personal la cultura organizacional de manera sutil o implícita de control, genera que los individuos se comporten en base a los valores de la empresa; también estén alineados a los reglamentos y espíritu organizacional, centrándose netamente en un cambio personal.

VII. RECOMENDACIONES

- Se incentiva a indagar sobre el presente tema desarrollado, haciendo uso de un tipo de investigación aplicada, para sumar información con bases sólidas a los resultados de posteriores investigaciones, pues son pocos los estudios tratados sobre consecuencias de la cultura organizacional.
- Se sugiere investigar y analizar las consecuencias de los diferentes tipos de cultura organizacional en el ámbito laboral, para motivar la buena práctica de la cultura, mantener una mejor gestión dentro de los proyectos y redirigir los objetivos a lo que busca la empresa como cambio estratégico.
- Fomentar la adecuada práctica de evaluación de cultura organizacional dentro de una empresa, para permitir que se le brinde una dirección acorde al logro de sus metas y hacer de estos un talento de alta calidad y potencial. Además, teniendo en claro la cultura que los representa, podrían evaluar los valores al momento de seleccionar talento y tener un enfoque más dirigido, luego potenciarlo en base a lo interno, de esta manera se evita el cambio extremista.
- Concientizar sobre la importancia de conocer cómo influye la cultura organizacional, porque cada colaborador debe sentir equilibrio entre sus propios constructos o aspectos por trabajar y a los que se adaptará dentro de la empresa, de esta manera existirá un sano desarrollo integral.

REFERENCIAS

- Acosta, J., López, O., & Hernandez, J. (2020). Organizational culture and business success: SIIGO case. *Revista Dimensión Empresarial*, 18(3), 3 – 13.
<https://doi.org/10.15665/dem.v18i3.2422>
- Alsaqqa, H. (2020). Assessment of organizational culture types in gaza strip hospitals. *Revista Saude e Sociedade*, 29(4), 1 - 13.
<https://doi.org/10.1590/S0104-12902020191016>
- Amtu, O., Souisa, S., Joseph, L., & Lumamuly, P. (2021). Contribution of leadership, organizational commitment and organizational culture to improve the quality of higher education. *Revista International Journal of Innovation*, 9(1), 131-157. <https://doi.org/10.5585/iji.v9i1.18582>
- Arbeláeza, L., Solarteb, M. y Vargas, G. (2017). Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali. *Revista ELSEVIER*, 8(18), 88 – 95.
[10.1016/j.sumneg.2017.11.006](https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2017.11.006)
- Aparicio, O. (2018). La investigación escolar. *Revista interamericana de investigación, educación y pedagogía*, 11(2), 121 - 133.
<https://doi.org/10.15332/s1657-107X.2018.0002.08>
- Arias, M. (2020). Sistemas de información y cultura organizacional como prácticas de gestión del conocimiento. *Revista ProQuest*, 18(32), 251-258.
<https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2020v18n32.7121>
- Arias, M. y Giraldo, C. (2011). El rigor científico en la investigación cualitativa. *Revista Investigación y educación en enfermería*, 29(3), 500 – 514.
<https://www.redalyc.org/pdf/1052/105222406020.pdf>

- Ariza, D. (2018). Designing an Organizational Culture Model in the Projects Environment: A Constructivist Approach. *Revista CES Psicología*, 11(1), 118-133. <https://doi.org/10.21615/cesp.11.1.9>
- Bustamante, M., Zerda, E., Lapo, M. y Piña, M. (2022). Modelamiento estructural de ítems y factores de la cultura organizacional en universidades del Guayas. *Revista Formación Universitaria*, 15(2), 117 – 128. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000200117>
- Calderon, G., Murillo, S. y Torres, K. (2003). Adapatación de cultura por el modelo de Hofstede. *Revista Cuadernos de Administración*, 2 (1), 24 - 28. <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/1462/85>
- Cassin, F., Gaita, L. y Gómez, P. (2017). Modelo de Valores en Competencia. *Revista Creative commonss*, 5(3) 14 - 17. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/6339/Gaita.pdf?sequence=1>
- Contreras, B. y Gómez A. (2018). "Denison Organizational Culture Survey". *Revista Conacyt*, 7(4), 23 - 30. <file:///C:/Users/USER/Downloads/iebenavides,+Articulo+4.pdf>
- Coronado, A. (2015). Construcción de una lista de cotejo (checklist) de dificultades de aprendizaje del cálculo aritmético. *Revista española de pedagogía*, 73(260), 91 – 104. <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2015/01/construccion-de-una-lista-de-cotejo.pdf>

- Ballesteros, L. (2021). Recursos humanos y cultura organizacional: Fórmula pospandemia: Las empresas deben aceptar la importancia y el protagonismo de primera línea del área de recursos humanos y la cultura organizacional. *Revista Portafolio*, 8(2), 19 - 23. <https://www.proquest.com/docview/2505324967?accountid=37408&forcedoI=true>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Revista Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Gago, D., Arocutipá, P., Minaya, J. & Gago, O. (2020). Organizational culture and internal control of the administrative staff of the local educational management unit of Yauli, La Oroya. *Revista Universidad y Sociedad*. 12(5), 75 - 82. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500075&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- García, C., Mejía, S., López, S y Salinas, R. (2015). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la cultura organizacional relativa al institucionalismo educativo. *Revista Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 15(1), 45 - 52. <https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/index.php/CHP/article/view/1778/1358>
- Garcias, M., Reyes, G. y Hernandez, T. (2015). Escala sobre el impacto de la cultura organizacional real o ideal. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 4(10), 22 - 42. <https://www.redalyc.org/pdf/6379/637967185004.pdf>

- García, M. y Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa - Perú. *Revista Comunicación* 8(2), 137 – 147. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682017000200007&script=sci_abstract
- Gebera, O. & Zea, A. (2020). Sistemas basados en la cultura organizacional de los docentes de carrera y estudios generales de universidad peruana. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*. 9(2), 192 – 207. <http://www.risti.xyz/issues/ristie31.pdf>
- Gonzales, M. (2018). The Study of the Latin American Teacher Educator: a Field of Research under Construction. *Revista Javeriana*, 4(2), 44 – 49. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.m10-21.eflc>
- Gongora, N., Nobile, C. y Rejia, L. (2014). Comparative research about the organizational culture in Research Units belonging to the National University of La Plata (UNLP). *Revista Visión Futuro*, 18 (2), 56 – 60. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082014000200002
- Ibarra, M. (2019). Análisis de la cultura organizacional y estilos de liderazgo educativo en dos establecimientos de Alto Rendimiento de la comuna de Cauquenes. *Revista Dspace*, 2(1), 70 - 81. <http://dspace.utalca.cl/bitstream/1950/12056/3/20190178.pdf>
- González, A. & Toro, J. (2021). Organizational cultures and psychosocial risk factors in Chilean organizations: A latent class analysis. *Revista Psicoperspectivas*.

20 (1), 151 - 168. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue1-fulltext-2006>

Limas, W., Bastidas, C., Chaves, H., Zambrano, C., Matabanchoy S. (2020). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Revista Universidad y Salud*. 20(2), 200 - 214. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.123>

Lizaraso, F. y Benavides, Z. (2018). Ética médica. *Revista Horizonte médico*. 18(4), 16 - 19. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n4.01>

Manchego, S. (2020). La cultura organizacional y la producción de conocimientos. *Revista Tercer Milenio*. 24(47), 101 - 105. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i47.20586>

Martínez, E. (2009). La cultura organizacional presente en DaycoTelecom: Una estrategia para el fortalecimiento del estilo DAICOHOST a través de su liderazgo gerencial. *Revista UCAB*, 12 (1), 58 - 62. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7656.pdf>

Mena, D. (2019). Cuestionario elaborado por los autores. *Revista de Pensamiento y Gestión*, 7(2), 19 - 24. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5896224.pdf>

Mondragon, A (2016). Matriz de asignación de roles. Portal de Colaboración de la DGTIC. SEDESOL. *Revista Infotec*, 7(2), 14 - 18. <https://infotec.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1027/112/1/PROPU%20ESTA%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CULTURA%20ORGANIZACIONAL.pdf>

- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S. & Villanueva, J. (2018). Systematic Reviews: definition and basic notions. *Revista clínica de periodoncia, implantología y rehabilitación oral*. 11(3), 184 – 186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0719-01072018000300184>
- Naranjo, J., Jiménez, D. y Sanz, R. (2016). Instrumento de Evaluación de la Cultura Organizacional (OCAI) desarrollado por Cameron y Quinn (1999). *Revista Latinoamericana de Psicología* 17-24. <https://scielo.isciii.es/pdf/ep/v9n1/informe6889.pdf>
- Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Bossuyt, P., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Lalu, M., Loder, E., Mayo, E., McDonald, S., McGuinness, L. y Moher, D. (2021). La declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para informar revisiones sistemáticas. *Research Methods and Reporting*, 372(71), 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmj.n7>
- Pedraza, L., Obispo, K., Vasquez, L. y Gomez, L. (2015). Grupo Focal, técnica cualitativa. *Revista Clío América*, 7(2), 5 - 24. <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/1462/851>
- Punina, A. (2016). Measurement of organizational culture. *Revista Ciencias Administrativas*, 8, 61 – 73. <https://www.redalyc.org/journal/5116/511653788007/html/>

- Queimado, D., Santos, J., Oliveira, M. y Santos, E. (2019). Encuesta elaborada por los autores: Culturas. *Revista ResearchGat*, 9 (1), 13 - 16. <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/artisghbs/454>
- Perez, R. (2003). Propuesta de un Modelo De Gestión Humana Y Cultura Organizacional Para Pymes Innovadoras. *Revista escuela de Administración de Negocios*, 47(1), 55 - 75. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20604704.pdf>
- Ramírez, R., & Ramírez L., (2021). Potenciación de la cultura organizacional en organizaciones mexicanas. *Revista Lúmina*, 22(1), 17 - 30. <http://dx.doi.org/10.30554/lumina.v22.n1.4079.2021>
- Resquetti, M., & Brito, D. (2018). Cultura organizacional e práticas de contabilidade gerencial no agronegócio cooperativo 1 organizational culture and management accounting practices in the corporate agribusiness cultura organizacional e práticas de contabilidade gerencial en cooperativas agropecuarias. *Revista Universo Contabil*, 14(1), 93 - 114. <http://dx.doi.org/10.4270/ruc.2018105>
- Reyes, J. y Moros, H. (2019). Organizational Culture: Main Theoretical and Methodological Challenges for its Study. *Revista estudios del desarrollo social: Cuba y América Latina*. 7 (1), 203 - 212. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgion, J., Nuván, I. & Rozo, A. (2018). Organizational culture, challenges and challenges for healthy organizations. *Revista ESPA*, 39 (2), 27. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>

- Robles, C., Montes, J., Rodríguez, A. y Ortega, A. (2018). Diseño y validación de un instrumento de cultura organizacional para empresas medianas. *Revista Ciencias Humanas y Sociales*, 9(3), 21 - 23. doi.org/10.21640/ns.v10i21.1453
- Rodríguez, J., Rubiano, M., Aponte, C., Bustamante, M., Jaramillo, J., González, E. y Vélez, M. (2020). Aspects of organizational culture and its relation to the organizational change disposition. *Revista Suma Psicológica*, 27(1), 52 - 61. https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7
- Salazar, E. y Tobón, S. (2018). Análisis documental del proceso de formación docente acorde con la sociedad del conocimiento. *Revista espacios*. 39 (53), 17 - 30. http://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-17.html
- Schein, E. (2004). Cuestionario y encuestas de entrevistas individuales. *Revista The Jossey - Bass-17*, 27(1), 55 - 70. http://www.revista4349/doi.org.sumapsi.2020.v27.n1.
- Segredo, A., García, A., León, P. y Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista IDOFIR*, 24(1), 86 - 99. http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476
- Siervo, L. & Simeone, J. (2019). Interações entre cultura nacional, cultura organizacional e gestão pública. *Revista Contabilidade y Negocios*, 14(27), 89 - 103. https://doi.org/10.18800/contabilidade.201901.006

- Souza, M., Loureiro, M., & Batiston, A. (2020). Organizational culture: Prevention, treatment, and risk management of pressure injury. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 73(3), 1 - 7. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0510>
- Toledo, A. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2), 234 – 254. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-62552021000200234
- Torres, O., Uvidia, K. & Carapas, A. (2021). Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar. *Revista Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3), 5 - 21. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2669>
- Ulloa, N. (2019). Cultura organizacional: un paradigma social. *Revista Científica de comunicación ComHumanitas*. 10(2), 150 - 173. <https://doi.org/10.31207/rch.v10i2.201>
- Vea, R. y Hernández, J. (2018). Estudio documental de los instrumentos de evaluación a través de la cartografía conceptual. *Revista Entramados-Educación y Sociedad*, 5(5), 75-88. https://www.researchgate.net/publication/339813827_Estudio_documental_de_los_instrumentos_de_evaluacion_a_traves_de_la_cartografia_conceptual
- Velázquez, Z., Toro, J. & Valiente, P. (2021). Tendencias actuales en el estudio de la cultura organizacional y su evaluación en las universidades. *Revista*

Cubana de Educación Superior, 40(2), 2 - 12.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000200004&lng=es&tlng=es.

Villegas, A. y Bello, B. (2021). Impact of organizational culture on the work performance of professionals from Health Centers - Seguro Campesino Portoviejo. *Revista Polo del conocimiento*, 6(5), 752 – 768.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2697/5668>

Vilcarrromero, M., Aliaga, B., Burgos, V. y Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima 2020. *Revista Valor Agregado*, 7(1), 21 – 42.
[file:///D:/Usuario/Downloads/1412-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2382-2-10-20211026%20\(1\).pdf](file:///D:/Usuario/Downloads/1412-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2382-2-10-20211026%20(1).pdf)

Yopan, J., Palmero, N. y Santos, J. (2020). Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin American anthropological perspectives. *Revista Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11, 263 - 289.
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

Zederey, O. y Bonavia, T. (2016). OCI, Inventario de Cultura Organizacional. *Revista Escritos de Psicología*, 9(1), 51 - 60. 10.5231/psy.writ.2015.2307

ANEXOS

Anexo 1: Lista de Cotejo

Título de la investigación: Consecuencias de la cultura organizacional en colaboradores: Una revisión sistemática

Semestre: 2022 - I

Autores:

Huamán Boy, Jhanet Yara.

Nunura León, Joyce Sareth.

Tabla 2 – Lista de Cotejo: Indicadores

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN	INDICADORES A EVALUAR	CUMPLIMIENTO	
		SÍ	NO
	Publicación en revista indexada		
	Publicado en los años 2018 - 2021		
	Publicaciones a nivel internacional		
	Que aborde la variable de cultura organizacional o afines		
	Los resultados sean confiables		

Anexo 2: Matriz

Tabla 3 – Matriz: Características de la unidad de análisis respecto a las consecuencias de la cultura organizacional

Autores y Año de Publicación	Área de Revista Indexada	Diseño			Muestra			Instrumento		Punto de corte (sustentación Bibliográfica)
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento de diseño	Muestreo (sustento bibliográfico)	Nº	Lugar de procedencia	Instrumento (adaptación)	Confiabilidad	
García, M. y Flores, E. (2017)	Comunicación	Cuantitativo	Sí	No reporta	Sí	195	Arequipa	Cultura Corporativa y Compromiso Organizacional	No	No reporta
Vilcarromero, M., Aliaga, B., Burgos, V. y Álvarez, V. (2020)	Valor Agregado	No experimental	Sí	No reporta	No reporta	233	Lima	Escala de compromiso organizacional "CO"	Sí	No reporta
Robles, C., Montes, J., Rodríguez, A. y Ortega, A. (2018)	Ciencias Humanas y Sociales	Revisión Teórica	Sí	No reporta	No reporta	261	México	Escala EDCO en la medición de cultura organizacional	Sí	No reporta
García, C., Mejía, S., López, S y Salinas, R. (2015)	Bibliotec UCAB	No experimental	Sí	Sí	Sí	300	Ecuador	Escala de Cultura Institucionalista Educativa	Sí	No reporta

Segredo, A., García, A., León, P. y Perdomo, I. (2017)	Creative commonss	Descriptivo	Sí	Si	No Reporta	54	México	Ficha de características del desarrollo organizacional	Si	No reporta
Bustamante, M., Zerda, E., Lapo, M. y Piña, M. (2022)	Formación Universitaria	Cuantitativo	Sí	No reporta	No reporta	35	Ecuador	Instrumento elaborado para medir cultura organizacional	Si	No reporta
Arbeláeza, L., Solarte, M. y Vargas, G. (2017)	Elseiver	no Experimental	Sí	No reporta	Sí	142	Colombia	Instrumento sobre el efecto de la cultura organizacional	Si	No reporta
Martínez, E. (2009)	Bibliotec UCAB	Descriptivo	Sí	Si	No reporta	85	Caracas	Instrumento elaborado para identificar la cultura organizacional	Si	No reporta
Gongora, N., Nobile, C. y Reja, L. (2014)	Ciencias Administrativas	Comparativo	Sí	No reporta	No reporta	120	Argentina	Instrumento para diagnosticar la cultura organizacional preeminente	Si	No reporta
Ibarra, M. (2019)	Dspace	No experimental	Sí	Si	Sí	60	Chile	Cuestionario Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)	Si	No reporta
Punina, A. (2016)	Ciencias Administrativas	Descriptivo	Sí	No	No reporta	16	Ecuador	Instrumento de medición Organizacional OCAI	Si	No reporta

Contreras, B. y Gómez A. (2018)	Conacyt	Descriptivo	Sí	Si	Si	54	México	Denison Organizational Culture Survey	Si	No reporta
Mondragon, A (2016)	Infotec	Descriptivo	Sí	Si	No reporta	47	México	: Matriz de asignación de roles. Portal de Colaboración de la DGTIC. SEDESOL	Si	No reporta
Gonzales (2018)	Creative commonss	No experimental	Sí	Si	No Reporta	5	Colombia	Entrevista individual con 6 tipologías	Si	No reporta
Cassin, F., Gaita, L. y Gómez, P. (2017)	Creative commonss	Descriptivo	Sí	Si	No Reporta	24	Argentina	Modelo de Valores en Competencia	Si	No reporta
Toledo, A. (2021)	Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo	Cualitativo	Sí	Sí	Sí	216	España	Lista de Downs y Black	Si	No reporta
Robles, P., Alabart, Y. y Rodríguez, T. (2016)	ComHumanitas	Correlacional	Sí	Sí	Sí	97	Ecuador	Cuestionario elaborado por los autores	Si	No reporta
Calderón, G., Murillo, S. y Torres, K. (2003).	Cuadernos de Administración	Mixto	Sí	si	Sí	204	Colombia	Adaptación de cultura por el modelo de Hofstede	Si	No reporta

Pedraza, L., Obispo, K., Vasquez, L. y Gomez, L. (2015)	Clío América	Cualitativo	Sí	Sí	Sí	61	Magdalena	Grupo Focal, técnica cualitativa	Si	No reporta
Pérez, R. (2003)	Escuela de Administración de Negocios	Cualitativo	Sí	Sí	Sí	6 empresas	Colombia	ESCALA MINIMAX	Si	No reporta
Queimado, D., Santos, J., Oliveira, M. y Santos, E. (2019)	ResearchGate	Cuantitativo	Sí	Sí	Sí	30	Brasil	Encuesta elaborada por los autores: Culturas	Si	No reporta
Revés, L. (2011)	GSCResearch	Cualitativo	Sí	Sí	Sí	535	Brasil	Cuestionario mixto compuesto por preguntas abiertas, cerrado y semiabierto	Si	No reporta
Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. y Cañedo, R. (2009)	ACIMED	Cualitativo	Sí	Sí	Sí	17	Cuba	Encuesta elaborada por los autores de clima y cultura organizacional.		No reporta
Mena, D. (2019)	Pensamiento y Gestión	Cualitativo	Sí	Sí	Sí		Brasil	Cuestionario elaborado por los autores	Si	No reporta
Zederey, O. y Bonavia, T. (2016)	Escritos de Psicología	Cuantitativo	Sí	Sí	Sí	344	España	OCI, Inventario de Cultura Organizacional	Si	No reporta

Naranjo, J., Jiménez, D. y Sanz, R. (2016)	Revista Latinoamericana de Psicología	Cualitativo	Sí	No reporta	Sí			Instrumento de Evaluación de la Cultura Organizacional (OCAI) desarrollado por Cameron y Quinn (1999)	Si	No reporta
Schein, E. (2004)	The Jossey - Bass	Cualitativo	Sí	No reporta	Sí			Cuestionario y encuestas de entrevistas individuales	Si	No reporta
Buitrago, M. y Sanabria, E. (2013)	Revista BITSTREAM	Descriptivo	Sí	No	No reporta	156	Bogotá	Instrumento e medición organizacional CED	Si	No reporta
García, M., Reyes, G. y Hernández, T. (2015)	Salud Pública de México	Cuantitativo	Sí	No	Sí	35	México	Escala sobre el impacto de la cultura organizacional real o ideal	Si	No reporta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR ARMAS HAYDEE MERCEDES, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "CONSECUENCIAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA", cuyos autores son NUNURA LEON JOYCE SARETH, HUAMAN BOY JHANET YARA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 4.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR ARMAS HAYDEE MERCEDES DNI: 18211853 ORCID: 000-001-9368-6184	Firmado electrónicamente por: HAGUILARAR el 17- 08-2022 09:07:49

Código documento Trilce: TRI - 0387427