



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Revisión sistemática sobre los factores asociados de la Cultura
Organizacional en Empresas de Construcción Civil de Lima Norte 2017
al 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Nuñez Villanueva, Elda (orcid.org/0000-0001-7082-4126)

ASESOR:

Mg. Lizárraga Carrasco, Omar Arturo (orcid.org/0000-0002-5591-9300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi amado Dios todo poderoso por cuidarme y fortalecerme cada día en este largo camino hasta acabar este trayecto, a mi madre Herminia que me cuida desde el cielo, y al motor de mi vida, mis hijos. Solano, Jimmy, José, por su amor, ayuda y comprensión en todo momento, y a la persona más significativa de mi vida, Noah Víctor.

Agradecimiento

Mi gratitud a Dios en primer lugar, por sus bendiciones, guiarme y ser la luz en mi caminata, por darme fuerza en los momentos difíciles. A mis hijos, familiares y amigos que estuvieron presente en los momentos de dificultad, para darme aliento a seguir adelante. A mis docentes por motivarme desde el primer día a seguir el camino trazado, y por compartir todo su conocimiento en el aula.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LIZÁRRAGA CARRASCO OMAR ARTURO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Revisión sistemática sobre los factores asociados de la Cultura Organizacional en Empresas de Construcción Civil de Lima Norte 2017 al 2023", cuyo autor es NUÑEZ VILLANUEVA ELDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 6.00%, 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 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.

LIMA, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LIZÁRRAGA CARRASCO OMAR ARTURO DNI: 42612588 ORCID: 0000-0002-5591-9300	Firmado electrónicamente por: LIZARRAGAC el 26- 07-2023 00:14:48

Código documento Trilce: TRI - 0619584





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, NUÑEZ VILLANUEVA ELDA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Revisión sistemática sobre los factores asociados de la Cultura Organizacional en Empresas de Construcción Civil de Lima Norte 2017 al 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
NUÑEZ VILLANUEVA ELDA DNI: 33566841 ORCID: 0000-0001-7082-4126	Firmado electrónicamente por: NNUNEZVI el 26-07- 2023 00:28:11

Código documento Trilce: INV - 1363278



Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Declaratoria de Auentisidad de Asesor	vii
Declaratoria de Originalidad del Autor	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	14
3.3. Participantes	16
3.4. Técnicas e instrumentos para recolectar información	19
3.5. Estrategias de búsqueda	19
3.6. Procedimientos	21
3.7. Rigor científico	24
3.8. Metodología de análisis de datos	24
3.9. Aspecto ético	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	53
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	55
ANEXOS	64

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Cuadro de categorías, subcategorías y matriz de categorización	15
Tabla 2. Términos claves de la base de datos	21
Tabla 3. Ítems para la calificación de la calidad de los artículos	26
Tabla 4. Indicadores generales sobre los artículos seleccionados	30
Tabla 5. Indicadores específicos para los artículos seleccionados	37

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Participante obtenido por base de datos	18
Figura 2 Operador booleano AND y OR	20
Figura 3 Proceso de selección del estudio	22
Figura 4 Plantilla de diagrama de flujo PRISMA 2020	23

Resumen

La presente investigación es una revisión sistemática de modelo teórico, teniendo por finalidad, realizar una revisión sistemática para mejorar la cultura organizacional en las empresas de construcción civil de Lima Norte. Para ello se emplearon publicaciones que cumplieron con los criterios necesarios para realizar la investigación de manera adecuada, textos y artículos elaborados y difundidos por expertos en la materia, considerando su difusión en el rango de 2017 al 2023. En la investigación se utilizó el método de análisis de documentos, utilizando investigaciones de mayor relevancia que fueron halladas en Redalyc, Scopus, Dialnet y Scielo, Jou

rnal, Clarivate, Sciencedirect, habiéndose logrado identificar la sistematización de la cultura organizacional y los factores asociados al clima laboral, gestión de recursos humanos y filosofía de la empresa, que se desarrollan dentro de las corporaciones, en la gestión del capital humano, orientación emprendedora y estrategia gerencial. En conclusión, la sistematización respecto, al estudio de los resultados de la cultura organizacional en las empresas construcción civil de Lima norte 2017 al 2023, nos permite encontrar características que responden a la resistencia al cambio, identitaria, como la más relevante cuando los trabajadores lo asumen expresan capacidades como innovación, esfuerzo y responsabilidad.

Palabras clave: Cultura Organizacional, eficacia, sostenibilidad

Abstract

The present investigation is a systematic review of the theoretical model, with the purpose of carrying out a systematic review to improve the organizational culture in civil construction companies in North Lima. For this purpose, publications were used that met the necessary criteria to carry out the research adequately, texts and articles prepared and disseminated by experts in the field, considering their dissemination in the range of 2017 to 2023. The research method was used. document analysis, using more relevant research that was found in Redalyc, Scopus, Dialnet and Scielo, Journal, Clarivate, Sciencedirect, having managed to identify the systematization of organizational culture and factors associated with work environment, human resource management and philosophy of the company, which are developed within corporations, in the management of human capital, entrepreneurial orientation and managerial strategy. In conclusion, the systematization regarding the study of the results of the organizational culture in the civil construction companies of northern Lima from 2017 to 2023, allows us to find characteristics that respond to resistance to change, identity, as the most relevant when workers do so. assume express capabilities such as innovation, effort and responsibility.

Keywords: Organizational Culture, effectiveness, sustainability

I. INTRODUCCIÓN

La cultura corporativa u organizacional viene tomando protagonismo en cada corporación, las mismas que en un mundo cambiante el único persistente viene a ser la cultura de cada entidad, trabajando desde el centro de cada empresa, para ello es muy importante tener en cuenta diferentes factores entre ellas encontramos la ventaja competitiva que son términos muy utilizados en el contexto empresarial, ya que permite que una empresa en un determinado rubro, sobresalga sobre sus demás competidoras ganando más clientes en el mercado, lo cual le genera mayor ganancia para esta, la misma que alcanza sus objetivos.

Según estudios de la cultura organizacional, para unos los valora dentro de las instituciones y para otros viene a ser un conjunto de percepciones, las que en los últimos 20 años, viene teniendo gran importancia con relación a gestiones humanas, todo gracias a la contribución de la teoría sistemática, las mismas que son de características diferentes y únicas, de la misma manera que ciertas características positivas o negativas, que tienen las personas, las cuales puede afectar el entorno con los directivos, colaboradores, clientes internos y externos, como también, con los abastecedores y la colectividad (Significados, 2017).

Desde estudios recientes respecto, a la gestión de personas, resaltan que, en el siglo XXI, la ventaja competitiva entre empresas ya no se debe tanto a los recursos financieros, naturales o energéticos que estas poseen, sino que dicha ventaja está en el grado de preparación del talento humano de la empresa la misma que conlleva a que cada integrante se desempeñe con mayor satisfacción (Terán y Leal, 2009).

Sumado a ello, se visualiza como la alta jerarquía tiene influencia en las culturas innovadoras en diferentes corporaciones, realizando una adaptación de los conceptos de cultura organizacional (CO) Innovación Gestión, y la cultura de innovación entre las mismas.

Tomando como eje de partida, representa que los espacios designados al trabajo tienen necesidad de ser flexibles en lo cultural y el cambio continuo. Los administrativos deben trabajar en reconocer y fomentar una buena cultura

corporativa, con mayor creatividad y producción empleando toda una combinación en la cultura de su corporación. Siendo indispensable conocer diferentes tipos de cultura organizacional y los puntos débiles y fuertes. Integrando criterios funcionalistas, evolución institucional, sistémicos cibernéticos y complicado como alternativa para exponer las relaciones cultura de innovación y dirección. Destacando los criterios dirigidos, cultura innovadora y administración (Arana et., al 2019).

En la continua guerra de competitividad que existe entre las empresas que sobreviven el mercado, hay factores que juegan un rol muy importante a fin de que dichas empresas se diferencien de las demás y saquen cierta ventaja a las otras, el Liderato, la Cultura empresarial, el recurso humano, y la Producción, son uno de los factores más relevantes que permiten obtener ello (Cantillo y Daza, 2011) de igual manera, también se enfoca en las capacitaciones a la mano de obra, dando paso al bienestar general, encaminando al cambio para obtener logro personal e institucional en la cultura empresarial (Terán y Leal, 2009).

Como se puede apreciar, hoy en día el talento humano es un factor importantísimo para que las empresas puedan sacar una ventaja competitiva considerable a sus rivales, por lo tanto, es de mucha importancia que las empresas tomen medidas a fin de garantizar que sus trabajadores estén debidamente capacitados y especializados en las áreas que se le asigna a fin de sacar el máximo de eficiencia de los mismos.

En los últimos años, el concepto de cultura organizacional (CO), ha resultado en un aspecto importante de investigación debido que las compañías están en continuos cambios, hecho que lleva a que las empresas deban adecuarse y tomar medidas respecto al funcionamiento interno de estas (Carrillo, 2016) de igual manera él investigador hablar de cultura organizacional en una empresa, implica estudiar las practicas que realizan determinados sujetos, practicas integradas en el lenguaje, en este caso, la organización laboral (Reyes y Moros, 2020).

La cultura organizacional la conforma un grupo de actitudes, hábitos, valores, creencias compartidas poniendo en práctica las agrupaciones de individuos orientados todos a un solo objetivo, y como una contribución para la

ejecución de metas trazadas. Por ello la cultura organizacional tiene que actuar con flexibilidad y poder acoplarse de acuerdo con la nación que está situada. Por otro lado, cada organización está compuesta de diferentes factores, los que pueden ser interno o externo intencionales o eventuales y verdaderos o dudosos. Desde otro punto de vista, siempre se encontrará la interacción modeladora dentro de una organización y la manera que es vista desde su alrededor (Terán y Leal, 2009).

Las compañías de construcción trabajan con factor humano considerable, toda vez que, la actividad principal es la construcción de distintos proyectos de gran envergadura, es necesario la participación de distintos agentes con diferentes especialidades que contribuyan y lleguen a la culminación de los proyectos de manera exitosa. Todas las gestiones en el área de la construcción, están dirigidas por el capital humano o mano de obra, que implica la dirección de profesionales preparados en esa rama, las empresas al tener una cultura influyente a la hora de tomar decisiones, al tratar a los empleados y al interactuar con los clientes, habla de la forma que manejan su cultura (Reyes y Moros, 2020).

Asimismo las empresas guiadas por una sólida y correcta CO dentro de las corporaciones se puede evidenciar que se incrementa el valor agregado dentro de cada institución, la misma que puede fomentar ciertos grados de confianza para los participantes de dichas agrupaciones, de la misma forma, las empresas que reflejan un buen desempeño interno como externo, son las que dejan notar la práctica de una buena cultura organizacional que concuerda con sus expectativas para lograr sus objetivos y alcanzar metas trazadas (Reyes y Moros, 2020).

En este sentido, es importante que dichas empresas tengan una buena cultura organizacional (en adelante también CO) a fin de que sus trabajadores realicen sus labores asignadas en su área de manera eficiente, en un ambiente que cuenta con herramientas necesarias para su funcionamiento, por este motivo se requiere realizar una investigación a fin de precisar cómo funciona la cultura organizacional (CO) en la misma (Hernández y Moros, 2019).

En relación a las investigaciones que fueron realizadas a lo largo de estos últimos años se debe tener en cuenta que, el tema de cultura organizacional sigue

siendo materia de estudio en diversas investigaciones, lo que nos lleva justificación teórica y metodológica

Valderrama (2016) refiere que la justificación teórica es forma de presentación es un estudio de investigación, que vender aquella propuesta o ideas a fin de persuadir al lector, procura canalizar el tema, sobre aspectos de enfoques teóricos para explicar y poder avanzar sobre la base del conocimiento propuesto y alcanzar nuevas explicaciones que permitan obtener modificaciones o complementarios al conocimiento primigenio (p. 140).

El fundamento teórico, servirá como sustento a esta investigación que ha permitido evaluar la situación actual del problema de estudio planteado. Enfocado en la Revisión sistemática sobre los factores asociados de la Cultura Organizacional en Empresas de Construcción Civil, a través del cual permite identificar la sistematización de la cultura organizacional y los factores asociados al clima laboral, en la gestión del capital humano, orientación emprendedora y estrategia gerencial, para encontrar las características que responden al objeto de estudio utilizando índices y bases de datos de alto impacto de la revisión sistemática.

Asimismo, esta investigación a través del estudio teórico nos permite identificar cuáles son los factores descriptivos influyentes en la cultura organizacional a través de una revisión sistemática, en empresas con alto capital humano relacionados a las compañías de sector construcción civil.

Carrasco (2007) sostiene en la justificación metodológica si los métodos, procedimientos, y técnicas e instrumentos diseñados y utilizados para el desarrollo de la investigación, tienen validez y confiabilidad, y al ser consultados o utilizados en otros trabajos de investigación que resultan eficaces de ello se deduce que puede estandarizarse, entonces, se puede decir que tiene justificación metodológica (p. 119).

Efectivamente, como lo refiere el autor citado los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos empleados en el presente estudio, será constatada y corroborada su validez y confiabilidad, aplicando una selección

previa que cumplieron con los criterios de inclusión sobre un total de 141 artículos de fuentes confiables, sometido a una discusión se encontró coincidencias y divergencias en la lista de los artículos aptos que fueron seleccionados a fin de poder obtener la muestra del estudio, se verificó y revisó las informaciones en su conjunto para diferenciar discrepancias y similitudes, obteniendo así una muestra final de 28 artículos, empleando la metodología Scoping Review, utilizando fuente de datos internacionalizadas las mismas que son Scimago Journal & Clarivate., Scopus, Sciencedirect, Redalyc, Dialnet y Scielo.

A la conclusión que, ha sido y seguirá siendo una materia muy importante en las corporaciones, y aclarando de qué manera las empresas puedan alcanzar mayores resultados gracias a la cultura empresarial que poseen, permitiendo a cada organización que pueda obtener resultados muy efectivos (Berson, Oreg y Divir, 2018) como se citó en Hernández, Ochoa y Palafox, 2019

Sin embargo, la cultura organizacional (CO) es nueva en el campo de la investigación, ya que, tanto en Latinoamérica y el Caribe hay escasez de resultados de investigación sobre el tema, motivo por el cual, es necesario contribuir aportando a la investigación (Méndez, 2019) ahora bien, la cultura organizacional (CO) se puede estudiar desde distintos campos, la sociología, la psicología y la antropología social.

La psicología se enfoca más en el individuo, sin dejar a un lado la dimensión colectiva, evaluando las convicciones que moldean la personalidad del individuo para adaptarse al medio, tanto grupal como organizacional en sentido general (Hernández y Moros, 2019).

Por lo tanto, es adecuado realizar dicho estudio, debido a que evidencia un estado de necesidades con falta de exploración, de esta manera la investigación se justifica a nivel teórico porque se sistematizarán los primeros descubrimientos de producciones científicas comprendida entre los años 2017 hasta el 2023, en cuanto a la cultura organizacional desde el criterio psicosomático.

Este estudio, cabe resaltar que la población está conformada por varios artículos que tienen relación a la cultura empresarial en los periodos del 2017 a 2023.

En el presente trabajo nos orientamos a evaluar la cultura organizacional desde un enfoque psicológico, toda vez que la rama de estudio es la psicología. Para lo cual se propuso la pregunta de investigación: ¿En qué medida se analiza la cultura organizacional y sus factores asociados en las empresas de construcción civil en Lima Norte 2017 al 2023?

Después de formular la incógnita es oportuno indicar la razón y la importancia en el contenido de lo que se persigue analizar.

La mejor evidencia apta viene a ser una revisión sistemática, cuya finalidad es encontrar las respuestas a las preguntas de las investigaciones específicas (Quispe et., al 2021) de la misma manera (Gonzales et., al 2017) teniendo en cuenta, que es relevante el contenido teórico, ampliando el conocimiento y ayudando a cubrir los vacíos de las bibliografías científicas tocadas, se ampliarán y se fortalecerá las investigaciones, pudiendo aportar a la revisión sistemática del estudio realizado de cultura organizacional; en un contraste con investigaciones recaudadas de distintos recursos bibliográficos hallados hasta ahora.

Se comprende el estudio realizado desde diversos puntos de partida, promoviendo el adelanto, progreso científico y con información que pudiera ser útil a otras investigaciones de la cultura empresarial. Por ende, el objetivo de estudio es reconocer los factores de la cultura organizacional, que se desarrolla dentro de las corporaciones, apoyado en artículos científicos establecidos que fueron divulgados entre 2017 al 2023.

De igual manera, se plantea como objetivo específico sistematizar los resultados más relevantes de cultura organizacional encontrados en los artículos científicos presentados. Identificar factores descriptivos influyentes en la cultura organizacional a través de una revisión sistemática, y cómo impacta en las empresas, en especial en empresas con alto capital humano. Identificar y realizar análisis de hallazgos influyentes a la cultura organizacional y sus factores asociados en particular a los relacionados a empresas del sector construcción civil.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional tenemos las investigaciones siguientes: Calero (2022) en su estudio tuvo por finalidad encontrar las relaciones que existe entre la cultura organizacional (CO) y las labores que realizan los trabajadores en la compañía productora de atún en Manabí – Ecuador, recogiendo información de 8 empresas de la zona con mayor producción y mejor economía, aplicando el sistema de encuesta a todos los trabajadores de los distintos mandos, incluyendo a 8 gerentes para la entrevista en un total de 314 personas encuestadas utilizando SPSS y software, pudiendo analizar en los datos encontrando relación en el resultado.

Barrionuevo y Hyldebre (2021) en su estudio consideraron como objetivo explorar para encontrar el valor que tiene la cultura organizacional, sobre el elemento que puede definir la competencia de una empresa eficaz. Su investigación es más profunda sobre las influencias en este campo con poca investigación, en Perú en el rubro de consultorías de RR. HH, el mismo que se enfoca en el capital humano, siendo la base para medir la eficiencia, en sus dimensiones, y como las mismas influyen de forma positiva en la eficiencia, brinda sus recomendaciones en los ámbitos de la cultura, en la estimación de los empleados.

Castillo (2020) realizó su estudio con el fin de encontrar relación entre cultura corporativa y compromiso organizacional en una institución que presta servicios tecnológicos en la ciudad de Lima. En una población de 152 colaboradores, se utilizó el cuestionario de cultura de Denison, también el cuestionario de compromiso de Meyer y Allen. El resultado indica que existe una cultura positiva y favorable en ambas culturas con un 0.66 en cultura organizacional, con indicadores de ajuste y fiabilidad alta de 0.975. En el instrumento de compromiso se pudo identificar la valides del constructo encontrando indicadores de ajuste con un CFI= 0.90; RMSEA= 0.099, y el Alfa 0.936. obteniendo correlación alta en 4 dimensiones, misión, Adaptación, Conciencia Involucramiento. Evidenciando una relación positiva entre las variables.

Dimían y Urvina (2020) su investigación tuvo por finalidad observar el efecto que puede existir en la cultura organizacional (CO) y el rendimiento laborable en los empleados del municipio de Túcume en el periodo 2020. De investigación

propositiva, diseño no experimental, transversal. En un muestreo de 117 operarios. Con procedimiento, las encuestas, con sus respectivos ítems, para medir la cultura y en desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. Con validación Alfa de Cronbach 0.960 y 0.938 correspondientes. Concluyendo que cultura organizacional influye positivamente de forma significativa en el ejercicio del trabajo de los operarios municipales del distrito de Tucumán Lambayeque.

León (2019) el objetivo de su estudio fue determinar responsabilidad y eficacia que tiene sus oficiales, así como lo místico de sus valores morales que alcanza bordes determinados para la eficiencia del glorioso ejército peruano. La misma que presenta algunas dificultades, por desconocer y la carencia de practicar una cultura organizacional (CO) de las fuerzas armadas, una conceptualización de eficiencia como una norma para lograr resultados esperados. Empleando método cualitativo, de tipo descriptivo en una población de 400 militares de la plana mayor del ejército peruano. Con una muestra de 30% que equivale a 144 militares, y luego de ser procesado los datos para ingresar al periodo de debate de resultados que deja lo investigado.

Casana y Carhuancho (2019) realizaron investigación sobre talento humano. Con procedimiento el estudio de caso, analítico e inductivo. Con subcategoría en transcurso de integración, organización, recompensas y desarrollo al personal profesional. Consistiendo la técnica de recepción de datos en 8 preguntas, por medio de orientador de entrevista a seis informantes. Utilizándose para la metodología de análisis de datos, triangulación y codificación, empleando el programador de informática ATLAS. Ti 8. Gestión de talento humano dentro de una entidad pública, como resultado, el Perú se alló en la fase de instauración, reajustes y direccionamiento, con repercusión en lineamiento, planificaciones y presupuestos.

A nivel internacional tenemos las investigaciones siguientes:

Benavides y Camacho (2022) su investigación tuvo por objetivo analizar y contribuir a la adaptación de políticas y estrategias para mejorar la cultura. La investigación empieza por las dificultades que presenta la empresa internacional para la aplicación de estrategias, por la casa matriz China en más de 110 países

para tener éxitos de manera general. Realizando un análisis de diferencias y similitud, en primer punto identificando si la dificultad está en Colombia del proceso generado y probado en china tiene concordancia en las diferencias. la cultura de los trabajadores chinos puede servir de modelo para otras empresas en todo el mundo respondiendo en todas las empresas de latino América.

Martínez., Arellano & Lagarda (2021) tuvieron por objetivo identificar si hay relación entre los tipos de CO y el nivel de competencia de las empresas del sector turístico de sonora México, por medio de una investigación cualitativa, aportando empíricamente a las variables de cultura organizacional y a la competencia. El diseño fue no experimental de corte transversal correlacional- causal. Instrumento de modelo de Cameron y Quién (1999) herramienta mapa de competitividad del Banco Iberoamericano de desarrollo. Adaptado por Saavedra (2012) aplicando a 136 empresas turísticas de Sonora México, encontrando que existe relación entre los tipos de cultura organizacional y niveles de competitividad.

López (2020) en su investigación se basa en actividades laborales, la empresa INSELMED no toma en cuenta la cultura organizacional la misma que corre riesgo de tener consecuencias negativas para la empresa tanto en producción como en ingresos económicos. La investigación tiene por finalidad realizar el diagnóstico de la labor realizada de todos los operarios de la institución INSELMED. Pudiendo identificar las diferentes culturas que presentan los empleados de la empresa ENSELMED. Mostrando su cultura de emprendimiento jerarquizada, para ello se plantea una cultura para reorganizar la cultura dentro de la institución con nueva metodología de mejora para la corporación.

Pérez (2019) en su trabajo de investigación referente a una revisión sistemática del clima laboral en Latinoamérica durante los años 2016-2019. El cual tuvo por objetivo principal, identificar la forma en la que influye la motivación el clima organizacional en los países latinoamericanos en el periodo comprendido entre 2016 - 2019. En dicha investigación, se llegó a la conclusión que, si hay un buen clima laboral, se mejorará la eficiencia de la empresa, pues un trabajador contento aumenta el rendimiento.

Fonseca., Cruz & Chacón (2019) en su estudio tuvieron por finalidad, determinar el compromiso organizacional evaluando el CO y el modelo esencial de bienestar autor reportado para valorar el bienestar sugestivo a 230 colaboradores de una institución en Guanajuato. Por medio de ecuaciones estructurales, contractando hipótesis de una u otra relación en las variables y una tercera hipótesis con relación recíproca entre las dos. Identificando el mejor modelo de relación recíprocas y positivas entre el CO y BS. Queda en discusión la implicancia de resultados en colaboradores de dicho contexto.

Esta investigación tiene por objetivo encontrar resultados entre dos variables, desempeño laboral y clima organizacional de la compañía Datapro S.A. y si inciden en las variables en la mano de obra de la empresa, catalogado el estudio como mixto cualitativo y cuantitativo por su objetivo, con un diseño no experimental, trascendentales y correlacionales. Aplicando el cuestionario con parámetros de la prueba de valides y confiabilidad, conformado por treinta y dos preguntas para responder con cuatro alternativas. Encontrando como resultado que tiene una cultura adaptada para la organización.

El concepto de cultura ha sido acuñado recientemente al ámbito de gestión empresarial. Desde esta perspectiva se entiende que dicho termino, permite mejorar y comprender la forma de organización de las empresas (Terán y Leal, 2009).

En la esfera de la comunicación asertiva en organizaciones, la cultura se considera en estos días como recurso intangible más importante de la organización, como un eje centro del conocimiento intelectual. La cultura ya no es considerada como una variable, siendo considerada como una dimensión que constituye una organización. Desde este punto de vista, las estructuras se comprenden como cultura; la misma que se entienden y se analiza, pero no desde lo económico o material, si no de la apariencia simbólica (Smircich, 1983).

El concepto de cultura organizacional no encuentra restricción en la identidad corporativa o la ideología de la empresa, sino que abarca mucho más, en el cual comprende no solo el rendimiento y comportamiento de dichos individuos de manera personal, sino colectivamente. Asimismo, dicha apreciación no solo es

interna por parte de los trabajadores, sino a nivel externo por parte de terceros que tienen algún trato o relación con dicho personal de la empresa (Méndez, 2019) tuvo su origen en los años 60 incorporándose como hipótesis para mejorar las funciones dentro de una organización; en los años 90, en el contexto del crecimiento y las oportunidades de las postmodernidades, desde la comprensión psicológica (Vásquez, 2008).

Garibaldi., Wetzel & Ferreira (2009) como se citó en Cantillo (2013) señalan que la cultura organizacional es el conjunto de significados y valores que los miembros de una organización tienen. Todos esos significados y valores construyen la cultura organizacional y son expresados mediante conductas y formas de organización de dichos individuos.

Lincoln y Guba (1985) lo interpretan por medio de los axiomas, observa la realidad en su propia naturaleza, mira al fenómeno desde su composición. Como influye el sujeto con lo conocido y desconocido; conocer y describir el echo objeto de estudio; posibles vínculos frente a suposiciones positivas donde las acciones se puede explicar como resultado de un motivo real que se puede atender; los valores se encuentran el cada una de las investigaciones las mismas que son parte del entorno de trabajo.

(Berger y Luckman, 1968) se enfoca desde la mirada amplia de la teoría organizacional dando realce al funcionamiento de la entidad, orientando al análisis y la práctica; exponiendo ideales una por una de cada enfoque, desde donde se orienta las investigaciones de la cultura organizacional (CO).

Lo que influye es la gestión y diferencia del puesto de trabajo el empleo y ocupación, de acuerdo con la capacidad de la persona, permitiendo que se desarrolle de manera competente en su trabajo identificándose con la corporación, ayudando al crecimiento de la misma. Es importante reflexionar sobre el modelo estructural de la organización de cada institución, la misma que permitirá unir conocimientos y todo el potencial de los colaboradores integrando a la organización. Por lo tanto, es relevante el valor que tiene la cultura (CO) dentro de la organización (Marulanda et al., 2016).

Reconocerse así mismo, en la capacidad del bienestar psicológico puede ayudar de gran manera a desempeñarse mejor, un trabajo que satisface a sus colaboradores propicia la disminución de ausentismo o rotación, ayudando a lograr los objetivos propuestos (Ollarves, 2006). También se puede decir que la satisfacción laboral se da cuando existe un ambiente saludable psicológicamente estable, y de esta manera los trabajadores se sientan tranquilos y satisfechos a la hora de realizar sus actividades (Gómez et al., 2017).

La psicología en el trabajo organizacional (PSOP) la misma que centra su atención en poder conocer el bienestar en sus operarios (Rodríguez et al., 2018) dentro de una empresa es muy importante que el capital psicológico sea el predominante en la vida de cada trabajador, la misma que demuestra gran importancia para estar satisfechos a la hora de realizar sus trabajos, cada uno de los obreros (Zanotti & De Andrade, 2019).

La característica de la cultura organizacional (CO) basada en análisis descriptivo dentro de la organización, partiendo de los componentes de la identidad corporativa, de reglas, rituales, símbolos, y todo lo que se relaciona, caracterizándose por comunicarse en un solo idioma todos los colaboradores de la organización (Rodríguez, 2022).

Para comprender la característica y como se desarrolla es indispensable la repercusión de la cultura organizacional (CO) pese que recientemente se viene desarrollando, y aun no hay mucha investigación de las diferentes maneras de encajar en el mundo globalizado, y con un veloz cambio tecnológico en la comunicación repercutiendo en la estructura e incrementando la competencia, en la diversidad de mercados, esparciendo publicidades y la magnitud sociopolítica. Para ello es relevante analizar sus componentes, el tipo de cambio cultural, las mediaciones, el valor corporativo, y el mecanismo de socialización (Mena, 2019).

(Hernández et al., 2014, citado por Carrillo, 2016) menciona que no existe un modelo perfecto de cultura organizacional (CO) no obstante, es obligatorio tener variables cualitativas y cuantitativas que otorgue validez. En cuanto a la eficiencia empresarial, en las empresas es fundamental lograr obtener confianza, entre todas las entidades involucradas que se interrelacionan de una u otra forma, y que estas

puedan influenciar para su desarrollo siendo elemento esencial a la hora de competir o compararse con sus pares, teniendo muy en claro que para medir se tiene que precisar a la eficacia, en su propio concepto de la empresa. Siendo muy relevante para la búsqueda de la eficacia dentro de la compañía (Sallán, 2017).

Característica de cultura organizacional (CO) a la que se le puede considerar como el activo o recurso intangible que tomaría gran importancia dentro de las instituciones, en las que se hacen valiosos estudios de su conformación, en instituciones educativas como en el ámbito empresarial. Sin embargo, se puede recalcar que se presenta muchas limitaciones a la hora de profundizar investigación, permaneciendo en el ámbito instrumental y descriptivo. Siendo necesario desbordar lo organizacional y anclarse en otros estudios como sistemático organizacional (Yopac et al.,2020).

Influencia que tiene la cultura organizacional (CO) en eficiencia empresarial, es la manera en que se comportan las organizaciones, es muy importante, pieza fundamental para estructurar el estado conductual que tenga trascendencia en la productividad de la corporación, de esta manera tener conocimiento del método organizado que va a proyectarle eficacia a la organización, también en el aporte de darle nivel de vida en las labores como estrategia de equipo, planificando el proceso para el cambio (Campos et al., 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

En esta investigación se trabajó de manera básica, para poder contribuir asertivamente y crear nuevo conocimiento (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica [CONCYTEC], 2020) el mismo será un análisis bibliográfico, en el que se pueda recopilar datos de un determinado tema (Bernardo et al., 2019) de igual manera se empezará a la exploración del problema y se recogerá todas las informaciones que tienen vínculo a la materia de estudio y que pueda ser útil para plasmar en la investigación (Rojas y Torres 2014)

Partiendo de los hallazgos se considerará una revisión sistemática, la misma que se enfoca al análisis de toda la información recogida, en la búsqueda de la variable de estudio, excluyendo todo aquello carente de información relevante que no tengan vínculo con la información que se necesita para realizar el estudio (Ato et al., 2013).

Así mismo, el estudio se realizó, con diseño no experimental, de forma analítica alineada en un determinado tiempo de investigación, con la finalidad de acrecentar conocimientos sobre la materia de análisis (Sánchez y Reyes, 2015).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

En cuanto a la categorización, el paradigma de investigación cualitativa, representa poder realizar una selección conceptual de características y elementos que acceden a efectuar la clasificación de los conceptos que atiende a distintos cooperadores que tratan sobre el asunto, con el propósito de determinar y dar orientación específica, direccionadas al trabajo de investigación que se realiza (Romero, 2005).

Tabla 1

Cuadro de categorías, subcategorías y matriz de categorización

Categoría 1: cultura organizacional	Categoría 2: Factores asociados de la cultura organizacional
Subcategoría 1: influencia de la cultura organizacional en las empresas	Subcategoría 1: factores para medir la cultura organizacional
Subcategoría 2: Características de la cultura organizacional	Subcategoría 2: Elementos de la cultura organizacional

Categoría 1: Cultura organizacional

Definición: Viene a ser todo un grupo de fundamentos asociados a creencia, valores, principios que ayudan a la expansión de una organización, desafiando campos de gestiones internacionales, ya que es relevante las diferencias de cultura de cada país, por ello es una conclusión de muchos países que mostraron interés para entender el comportamiento; encontrando mucha información en las crónicas teóricas con gran diferencia en la práctica, pero relevante que la teoría ha impulsado al desafío del desarrollo transcultural (Gutiérrez, 2014).

Subcategoría 1: influencia de la cultura organizacional en las empresas

Subcategoría 2: Características de la cultura organizacional

Categoría 2: Factores asociados a cultura organizacional (CO)

Definición: La cultura organizacional (CO) que se desarrolla recientemente y que viene tomando gran relevancia en los últimos tiempos, la misma que a un tiene muy pocas investigaciones acerca de sus diferentes maneras de expresar y partiendo de ese punto de mediación de la globalización, la influencia en el factor estructural que acontecen a niveles macro y macrosocial, la incrementación de competencias, la exigencia en los mercados, las dimensiones socio políticas, la globalización, el

bum de la tecnología comunicación e información, que impacta en las entidades, proponiendo a reflexionar a cerca del lugar que ocupa la cultura organizacional en el desarrollo de cada institución (Mena, 2019).

Subcategoría 1: factores para medir la cultura organizacional

Subcategoría 2: Elementos de la cultura organizacional

Escenario de Estudio

Se debe entender que el escenario de estudio en una investigación hace referencia al contexto natural, el lugar donde ocurren los hechos, pues ello permite que el investigador pueda formular las preguntas adecuadas y encontrar las respuestas correctas de la investigación (Munarriz, 2016).

En este sentido, al observar que la investigación pretende realizar una investigación sistemática de la cultura organizacional (CO) de las empresas de construcción en Lima Norte, debemos entender que el escenario de estudio se situó en Lima Norte.

3.3. Participantes

Los participantes hablan del total de la estructura a investigar. Se observa la definición según (Arias, 2012) Viene a ser un grupo de manera limitada o ilimitada de particularidades generales para las mismas que estarán extensas las resoluciones de lo investigado. De igual manera (Palella y Martins, 2012) el grupo unitario que necesitan tener averiguaciones, las mismas que gestarán deducciones.

Teniendo en cuenta que la actual investigación no se relaciona a personas, tomando en consideración aquellos estudios seleccionados en concordancia con criterios de inclusión, los mismos que van proporcionando información relativo y preciso para el avance del estudio.

Este estudio de la población se halla conformada por varios artículos que tienen relación a la cultura empresarial en los periodos del 2017 a 2023. Con respecto a muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) realiza su definición como subgrupos que representan a la población en estudio, seleccionando todo lo

que cumplía con el criterio de inclusiones, de los cuales quedaron una cantidad de 28 investigaciones.

En esta Investigación se optó por incluir solo revistas y artículos publicados en bases de datos que especifican la cultura en las organizaciones como también, variables que se asocian. Siendo la muestra de patrón no probabilístico internacional (Otzen y Manterola, 2017) la muestra no será utilizada al azar, sino de la particularidad que especifica a cada artículo, para ayudar al investigador obtener la información necesaria y pueda realizar su estudio cumpliendo el objetivo deseado. De igual manera según (Tamayo y Tamayo, 2011) menciona que la forma de muestreo consiste en permitir al observador definir las muestras ha caso específico. Para ello se seleccionó los artículos particularmente en temas de psicología organizacional.

Criterio de inclusión

- Todas las investigaciones que se publicaron en el lapso del 2017 al 2023
- Las investigaciones con información de cultura empresarial
- Las investigaciones que están registradas en las bases de datos
- Investigaciones que se publicaron de impacto, aparecen en Scimago en Q1, Q2, Q3, Q4.

Criterio de descarte

- Investigación con duplicidad
- Resumen de tesis, ponencias y congresos
- Artículos que fueron difundidos anterior al 2017
- Otras investigaciones inconclusas o que no fueron ejecutadas.

Figura 1

Participantes obtenidos por bases de datos

Scopus	2115 artículos con palabras clave	45 artículos validos
Redalyc	986 artículos con palabra clave	25 artículos validos
Scielo	1242 artículos con palabra clave	27 articulo validos
Dialnet	792 artículos con palabra clave	28 artículos validos
Science direct	1091 artículos con palabras claves	16 artículos validos
05 bases de datos	6226 artículos encontrados	Total: 141 artículos validos

3.4. Técnicas e instrumentos para recolectar información

En la presente investigación de Revisión Sistemática, utilizando las técnicas para buscar la misma que trabaja al combinar las palabras claves o frase estratégica en inglés y español, empleando operador para definir, ampliar y fijar de lo que se necesite buscar, de la misma manera, se emplearon terminaciones NOT, AND & OR a los que se redacta en mayúscula al no tener esta característica no podría considerarse como operador booleano (Velásquez, 2015).

Se trabaja con lineamientos establecidos en el caso de efectuar la valoración PRISMA el mismo que ofrece una colección de métodos enfocados hacia el desarrollo y representación de la revisión sistemática, su composición de la valoración es una serie de ítems y las cuatro fases del diagrama de flujo, que involucra cuatro estadios, permitiendo reconocer los riesgos de sesgo de análisis individual y el efecto en las evidencias recolectadas por (Moher et al., 2015).

3.5. Estrategias de búsqueda

Las revisiones de (Scoping review) es un modelo reciente que busca dar respuestas a preguntas amplias, a la vez que intenta identificar y exponer la evidencia disponible para una pregunta en particular, por intermedio de un método riguroso y reproducible (Pham et al., 2014).

Sostenido en especificar, y trasladándose desde las bases de comprensión existente, comunicándose con el alcance que tiene para aportar en futuras investigaciones (Arksey and O Malley, 2015).

Por lo tanto, su característica de naturaleza interdisciplinaria complementada por distintas metodologías, con visión amplia en diferentes áreas sobresalientes de la investigación teórica. Incrementado la comprensión del conocimiento (Colquhoun et al., 2014).

En el alcance de la revisión sistemática, empleando la metodología Scoping Review, se empleó fuente de datos internacionalizadas las mismas que son Scimago Journal & Clarivate., Scopus, Sciencedirect, Redalyc, Dialnet y Scielo. De igual manera se buscó información en revistas manualmente, y poder sacar una

conclusión de puntos importantes. La búsqueda realizada concierne a los años 2017– 2023, tomando en consideración los idiomas ingleses, portugués, y el español. Este trabajo de investigación expone su respectivo recopilado.

En la recopilación de datos, fue utilizando termino clave, esto fue con la finalidad de distinguir el título, así como también los textos resumidos y palabra clave, empleando en los diferentes análisis. Para las referencias fue redactados por el mismo autor quien fue ordenando de manera alfabética y ordenada, se completó la búsqueda de información necesitada empleando diferentes maneras de recopilación. Para la investigación sistemática se utilizó las estrategias de búsqueda booleanas, combinando el termino clave y así buscar en distintos listados. Teniendo en consideración OR, NOT & AND como el operador booleano.

Figura 2

Operador booleano AND y OR

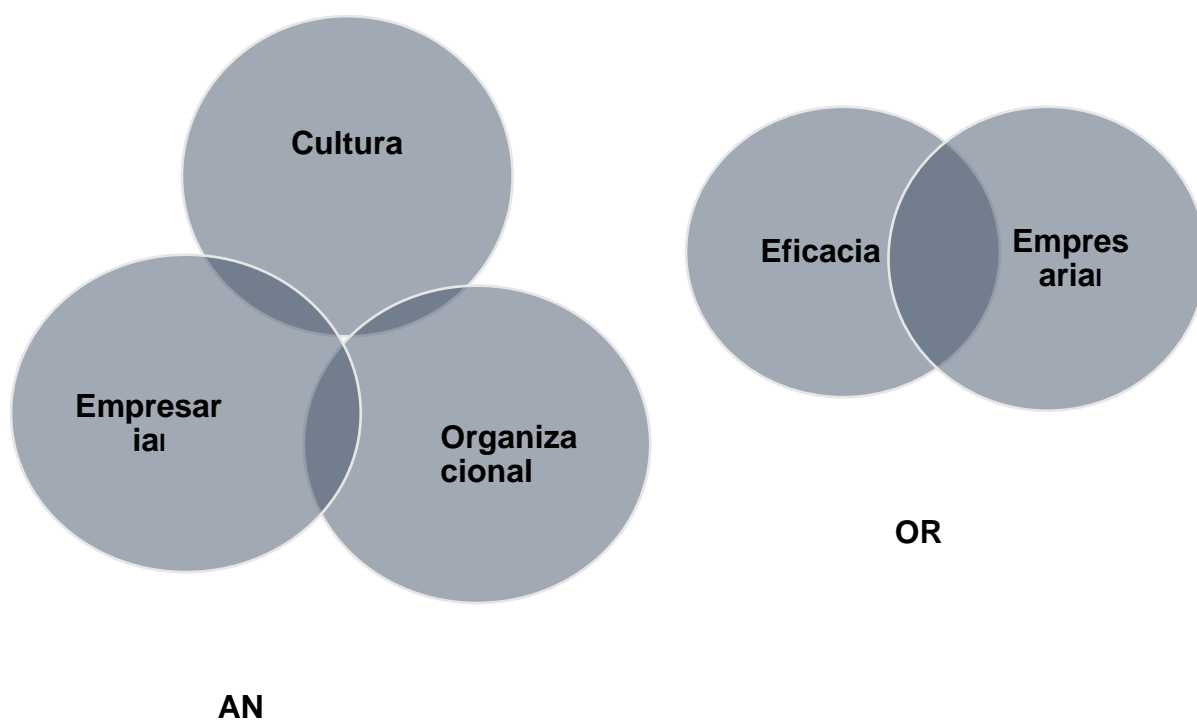


Tabla 2

Términos claves del base de datos.

Operadores booleanos

Base de datos	Ingles		Portugués		Español	
Web of science	"culture"	AND	"cultura"	AND	"cultura"	AND
	"organizational"		"organizacional"		"organizacional"	
	"efficiency"	AND	"eficiência"	AND	"eficacia"	AND
	"business"		"negócios"		"empresarial"	
	"culture"	AND	"cultura"	AND	"cultura"	AND
	"efficiency"	OR	"eficiência"	OR	"eficacia"	OR
	"business"		negócios "		"empresarial"	
	"organizational"	OR	"Organizações"	OR	"organizacional"	
	"effectiveness"		"eficiência"		OR "eficacia"	
	"Culture"	AND	"cultura"	AND	"Cultura"	AND
"business"	OR	"negócios"	OR	"empresarial"	OR	
"efficiency"		"eficiência"		"eficacia"		

3.6. Procedimientos

Toda la información que no tenía relevancia se fue descartando, artículos y revistas que estaban con información duplicada, tomando en cuenta de recoger toda la información que cumpla con lo necesario para la investigación, teniendo en consideración los criterios de inclusiones. Recuperando también resúmenes de otras investigaciones. Evaluando lo redactado, si cuenta la información con todo lo que se requiere para dicho trabajo.

Como vía de búsqueda se consideró cuatro fases.

Fase 1

Recojo de todos los datos de forma general.

Fase 2

Se clasifica y se separa toda la información.

Fase 3

Selección de información relevante y desechado.

Fase 4

Se empleó para el procedimiento todo el contenido de información relevante, por otro lado, pudiendo conocer diferentes comportamientos dentro de las organizaciones desde el contexto internacional.

Figura 3

Proceso de selección del estudio

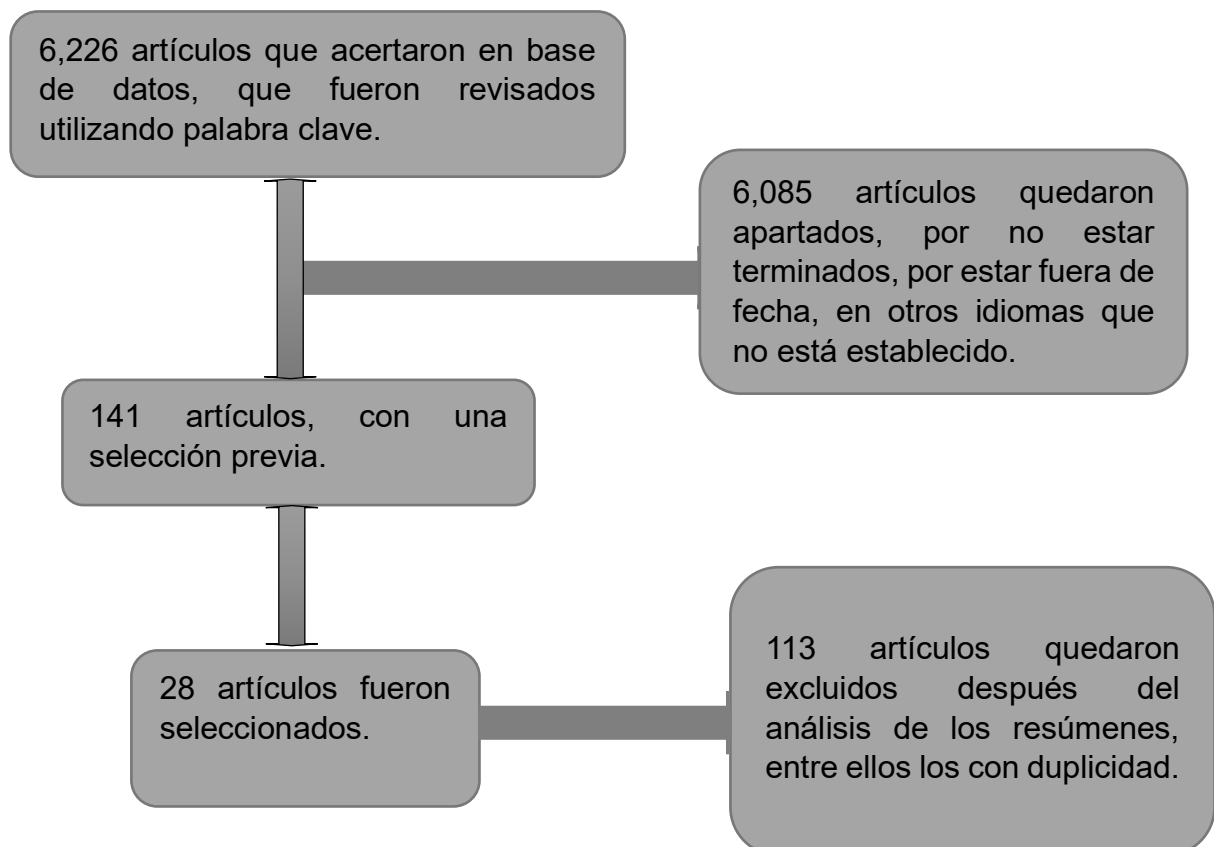
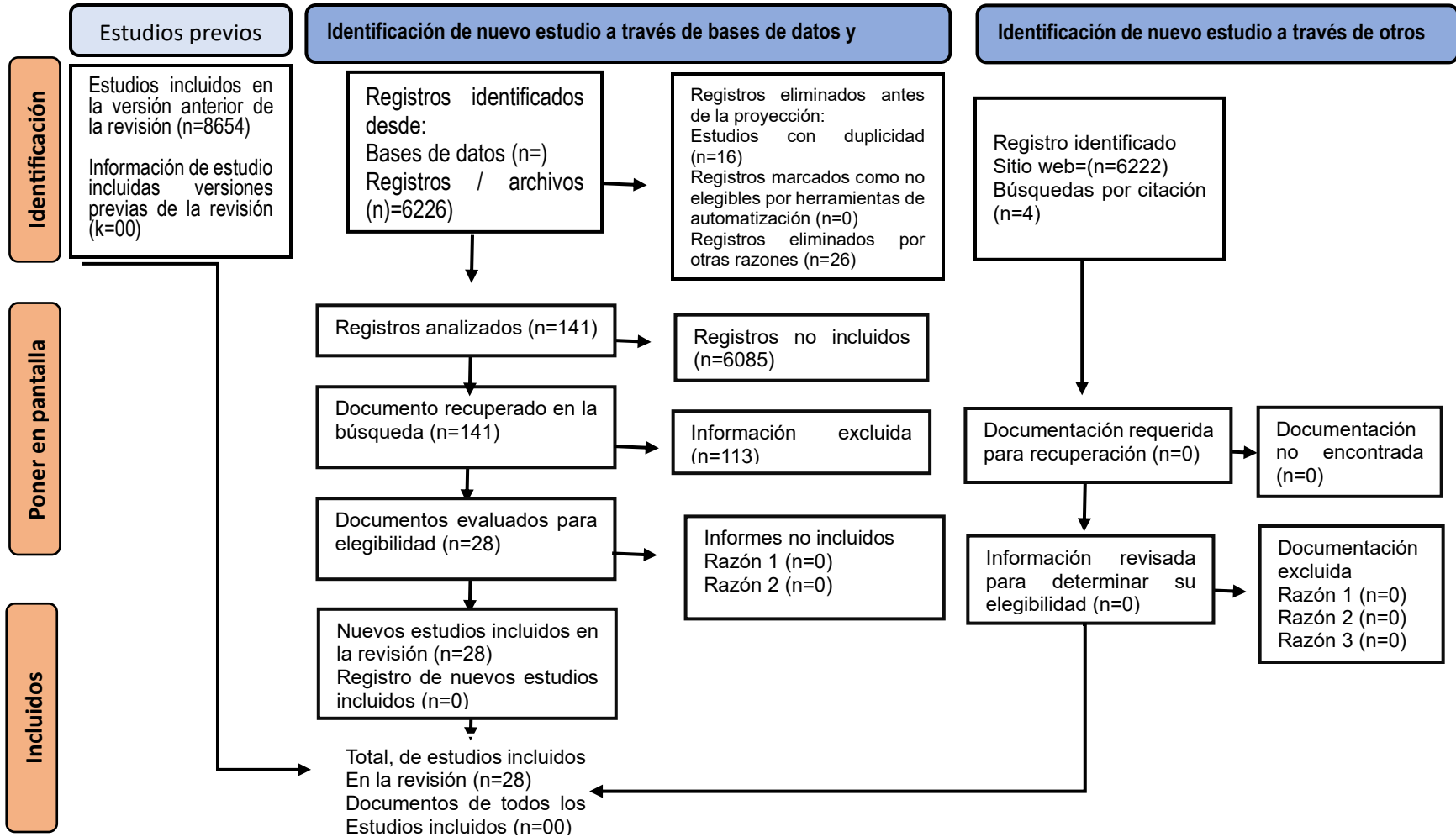


Figura 4

Plantilla de diagrama de flujo PRISMA 2020



3.7. Rigor científico

Constituido y conformado por estándares registrados en las base de datos, orientado al trabajo de investigaciones mixtas y cualitativas, con una presentación coherente y precisa, permitiendo al lector avanzar de forma confiable en los análisis que efectuara para sus investigaciones, la transparencia y la ética vienen a ser como la pieza fundamental que tiene relevancia al proyectarse hacia el objetivo de un estudio, por el contexto que tiene el investigador da a comprender amplia estructura sociocultural para la consideración y aplicación hacia diversos ámbitos de interés (Bantr. Hurley & Súilleabháin, 2019).

Con el enfoque para ayudar a definir la investigación, fundamentándose en la puntualidad de la información cualitativa, la misma que induce a la búsqueda subjetiva y contextual, reconociendo la claridad del enfoque metódico de concepto literario y posición adecuada. Siendo vital los documentos del indagador, de la misma manera señalar criterios para apoyar un trabajo consiente, con suficiente información enriquecedora de conocimiento para el receptor y redactor de forma coherente con una variedad de información (Levitt et al., 2018).

Una manera de garantía para la calidad del análisis con criterio básico de rigor estipulado científicamente, que por medio de la misma llegue alcanzar su finalidad, con alto nivel de conocimiento científico para su desarrollo (Noreña et al., 2012).

3.8. Metodología de análisis de datos

Por una determinación con eficiencia de resultado de la investigación seleccionada, se estableció los descriptivos aludidos por Jensen et al citado por (Garcés. y Duque 2007) correspondiendo lo siguientes: Título de investigación, Predominio, Característica de la muestra y especificación de la variable, descubrimiento relevante. En ese aspecto, la selección de los artículos que fueron seleccionados sigue los alineamientos de exclusión e inclusión; además, fueron sometidos a la subsiguiente filtración, que establece una apreciación para saber su cualidad. Por ello se realizó la subsecuente tabla que orienta, la misma que se puede adaptar en cada ocasión necesaria.

Se realizó la búsqueda de los artículos en la base de datos sistematizados haciendo uso del filtraje propio de estas, teniendo en cuenta los años de antigüedad y su importancia, verificando en cuanto a su accesibilidad si era libre o no y el uso de su idioma. Para el presente estudio se ha recopilado un total de 141 artículos de fuentes confiables, aplicando una selección previa que cumplieron con los criterios de inclusión.

En el presente estudio, los autores citados sistematizaron las informaciones que fueron obtenidas en la base de datos según su importancia y relevancia. Efectuándose la depuración de artículos científicos tomando en consideración los criterios de exclusión de 113 artículos los mismos fueron sometidos al análisis de los resúmenes. Para elegir las informaciones más relevantes que aporten su contenido en relación a los objetivos propuestos en el presente estudio seleccionando solo los artículos finales para la investigación.

Seguidamente, se discutió encontrando las coincidencias y divergencias en la lista de los artículos aptos que fueron seleccionados a fin de poder obtener la muestra del estudio, se verificó y revisó las informaciones en su conjunto para diferenciar discrepancias y similitudes, obteniendo así una muestra final de 28 artículos. De igual manera a fin de garantizar que esta muestra se encuentra conformada de artículos idóneos para la investigación también se utilizó la siguiente tabla.

Tabla 3*Ítems para la calificación de la calidad de los artículos.*

Criterio	Evaluación		
	Sí	Parcial	No
¿Lo investigado está diseñado para cumplir con los objetivos definidos?	Sí	Parcial	No
¿El estudio ha determinado de forma adecuada la población y muestra empleada?	Sí	Parcial	No
¿El recojo de información es pertinente?	Sí	Parcial	No
¿La información es rigurosamente analizada y comprobada oportunamente?	Sí	Parcial	No
¿Los resultados son mostrados de manera clara, viables y justificados?	Sí	Parcial	No
¿Se cumplen los objetivos del estudio científico?	Sí	Parcial	No
¿Se halla relación coherente entre datos, resultados y conclusiones?	Sí	Parcial	No

Nota: Adaptada de cruz – Benito (2016).

3.9. Aspecto ético

Esta investigación está abordada con un lenguaje natural con observación y expresión del investigador, informando de hallazgos cualitativos, empleando un procedimiento reiterativo con el fin de alcanzar un análisis autocorregible y crear auténtico intelecto, existiendo una unión recursiva de lo investigado y los procedimientos, en la reflexión desde su punto de vista, y su aporte sea de manera positiva considerando un apoyo. American Psychological Association (APA, 2020, 7th ed.).

Por otro lado, se puede evidenciar un intelecto decoroso al plantear, presentar y ejecutar cada uno de los resultados investigados, detallados con determinación la aportación de cada autor, siendo ecuánime en la verificación de los artículos científicos, ayudando a las relaciones entre las distintas corporaciones científicas y al intercambio de sus recursos, presentando una valiosa claridad en cada una de las teorías, protegiendo a los autores con su respectiva información exclusiva y seleccionada para dar cumplimiento al valor de las responsabilidades (Avanzas et al., 2011).

De igual manera, el estudio se halla presidida bajo normas éticas y deontología, efectuada por el colegio de psicólogos del Perú, el mismo que en el capítulo III, artículo 22, 23 y 24, sustenta que, al gestar un estudio, el investigador es responsable de la realización de una apreciación concerniente en considerar su implicancia ética. Asimismo, en esta medida la evaluación antes indicada llegará a adquirir un inconveniente con algunos principios éticos, para ello el investigador de forma obligatoria deberá buscar una recomendación ética y de esta manera proteger el derecho de autor de los artículos que fueron selectos para el análisis. Colegio de Psicólogos del Perú, (2017).

IV. RESULTADOS

Por ende, el objetivo de estudio es reconocer los factores de la cultura organizacional, que se desarrolla dentro de las corporaciones, apoyado en artículos científicos establecidos que fueron divulgados entre 2017 al 2023.

Como primer objetivo específico se plantea sistematizar los resultados más relevantes de cultura organizacional encontrados en los artículos científicos presentados, sostenido en artículos científicos establecidos que fueron publicados a partir del año 2017 al 2023.

Es por eso que, en la figura 3 se observa el diagrama de flujo, mostrando el procedimiento realizado para elaborar el artículo sobre la cultura organizacional y sus factores asociados en empresas de construcción civil de Lima Norte. Para lo cual, se investigó diferentes fuentes de datos, apartando como referencia la plataforma de Redalyc, Dialnet, Scopus, Sciencedirect, Journal, Clarivate, Scielo, con un primer total de 8,654 estudios, todos incluidos en información de estudio previo a la revisión sistemática.

Descartando en un primer momento a 2,428 artículos de los 8,654 estudios realizados, por carecer de información que no contaba con relación directa a sus variables de estudio, de lo cual quedó en una primera selección 6,226 estudios, luego procediendo a excluir 6,085 artículos, apartados por no estar terminados, fuera de fecha, y de otros idiomas no establecidos. Prosiguiendo a realizar análisis a 141 estudios seleccionando la información que ayudará con el análisis de los artículos que tengan relación con el estudio, desechando a 113 artículos. Por último, quedando finalmente un total de 28 artículos seleccionados relevantes, para ser utilizados en la presente investigación.

Continuando con el segundo objetivo específico, que fue identificar factores descriptivos influyentes en la cultura organizacional a través de una revisión sistemática, y cómo impacta en las empresas, en especial en empresas con alto capital humano, apoyado en artículos científicos establecidos que fueron divulgados a partir de los años 2017 al 2023. De la misma manera, de los 28 artículos que fueron seleccionados para el desarrollo del estudio de los objetivos que especifican el análisis, plasmados y agrupados en cuartiles que sirven para

administrar grupos de dato debidamente ordenados, los mismos que fueron divididos en cuatro partes iguales, coadyuvando al análisis, distribuciones y dispersiones de datos ya sea de manera ascendente o descendente. Por lo tanto, un artículo pertenece al cuartil uno, 7 investigaciones pertenecientes al cuartil dos, 12 artículos que corresponden al cuartil tres, y 8 artículos pertenecen al cuartil cuatro.

Por último, el tercer objetivo específico, consiste en Identificar y realizar análisis de hallazgos influyentes a la cultura organizacional y sus factores asociados en particular a los relacionados en empresas del sector construcción civil, apoyado en artículos científicos establecidos que fueron divulgados a partir del año 2017 al 2023. Trabajando en los 28 artículos escogidos de la plataforma de Redalyc, Dialnet, Scopus. Sciencedirect, Scielo, con información revisada y relevante, para plasmar los hallazgos influyentes de cultura organizacional a la investigación.

Dichos estudios han permitido profundizar con mayor claridad la investigación sobre el estudio realizado pudiendo recabar información en las distintas bases de datos, a través de artículos científicos de alto impacto que fueron difundidos durante los periodos 2017 al 2023, los mismos que sirvieron de mucha importancia para el análisis durante el desarrollo de la investigación de acuerdo a los objetivos que persigue el estudio.

Asimismo, en análisis del estudio ha permitido identificar los elementos influyentes de la cultura organizacional en particular a los relacionados a empresas del sector construcción civil, cuyo resultado fue destacar su trascendencia en el aporte del estudio influenciando a las compañías que están en constante cambio, para adecuarse y tomar medidas respecto, al funcionamiento interno de la cultura organizacional en una empresa, según el análisis de los estudios de investigación está conformada por un grupo de actitudes, hábitos, valores, creencias compartidas poniendo en práctica las agrupaciones de individuos orientados todos a un solo objetivo, y como una contribución para la ejecución de metas trazadas. Por ello la cultura organizacional tiene que actuar con flexibilidad y poder acoplarse de acuerdo con la nación que está situada.

Tabla 4

Indicadores generales sobre los artículos seleccionados

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título	Tipo de Investigación	Metodología	Muestra	Autor	Año	País
1	Business Horizons	Q1	What managers should know about organizational culture	Cualitativo-exploratorio	Análisis de indicadores	Gerentes de empresas	D.D. Warrick	2017	Reino Unido
2	Psicoperspectivas	Q2	Culturas organizacionales y el factor de riesgos psicosociales en organizaciones de Chile: Un análisis de clases latentes	Cuantitativo-correlacional	Análisis de indicadores	1995 personas	González-Santa-Cruz, Andrés, & Toro-Cifuentes, Juan Pablo	2021	Chile
3	Revista de Ciencias Sociales	Q2	Elementos de la Filosofía de Gestión que sustentan la competitividad en empresas del sector construcción	Cuantitativo - correlacional	ANOVA	27 empresas del sector construcción	García Guilianny, J., Paz Marcano, A., & Suarez Barros, H.	2022	Venezuela
4	Revista de Ciencias Sociales	Q2	Análisis de la producción laboral en el sector panificadora del Valle Cauca, Colombia	Cuantitativo - correlacional	Correlación de Pearson	25 gerentes y 155 trabajadores	Agudelo Orrego, B. E., & Escobar Valencia, M.	2022	Venezuela
5	Palabra Clave	Q2	Storytelling corporativo: una revisión crítica de los enfoques de investigación y la metodología en la	Cualitativo-exploratorio	Análisis de indicadores	Artículos sobre storytelling (2011-2020)	Atarama-Rojas, T., Robledo-Dioses, K., & López-Hermida Russo, A.	2022	Colombia

literatura académica del
2011 al 2020

6	Revista de Comunicación	Q2	Estilos de liderazgo en los medios públicos ecuatorianos	Mixto-correlacional	Correlación de Pearson	300 medios de comunicación (diarios, radio, televisión y medios digitales)	Londoño-Proaño, C.	2022	Perú
7	Iberoamerican Journal Of Development Studies	Q2	Cultura organizacional para en los desarrollos sociales sostenibles en microempresas. Diseño de un instrumento para realizar las evaluaciones	Cuantitativo-exploratorio	Análisis de indicadores	21 jueces expertos y 20 propietarios de Mypes	Petrilli-Cambambia, P., Juárez-Hernández, L., Herrera-Meza, S.	2022	España
8	Revista de Ciencias Sociales	Q2	Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-Perú	Cuantitativo-correlacional	Coefficiente de correlación	100 trabajadores	Solís-Tipian, M., Palomino-Tarazona, M., Alanya-Beltrán, J., Vera-Núñez, G	2022	Venezuela
9	Contaduría y administración	Q3	Cultura organizacional e innovaciones orientadas a mercado de empresas formada por parientes en Pasto (Colombia)	Cuantitativo-descriptiva	Análisis de indicadores	Artículos sobre cultura organizacional en el sector hotelero	Solarte Claudia, Solarte Martha Lida, & Barahona Vinasco, José Fernando	2020	México

10	Ingeniare. Revista chilena de ingeniería	Q3	Eficacia como constructo multidimensional en la determinación de estrategias de informatización empresarial	Cuantitativo-correlacional	Análisis de indicadores	27 (investigadores y expertos)	Pérez Quintero, Lisett, Carrera García Pérez, Ana María, & Ortega, Jorge	2018	Chile
11	Suma Psicológica	Q3	Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional	Mixta - Correlacional	Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)	558 participantes (docentes y administrativos de 4 colegios)	Vesga Rodríguez, J., Rubiano, M. G., Forero Aponte, C., Aguilar Bustamante, M. C., Jaramillo, J. Á., Quiroz González, E., Castaño González, E. J., Andrade Jaramillo, V., & Gómez Vélez, M. A.	2020	Colombia
12	Revista Venezolana de Gerencia	Q3	Cultura organizacional e innovación en el sector hotelero: estado del conocimiento	Cuantitativa-Correlacional	Análisis de indicadores	Artículos de investigación	Padrón-Díaz de León, E. A., Palafox-Muñoz, A., & Vargas-Martínez, E. E	2019	Venezuela
13	Interdisciplinaria	Q3	La relación entre la edad, el engagement y la disposición al cambio organizacional	Investigación mixta-correlacional/descriptiva	Instrumento Disposición al cambio organizacional	808 personas (35.5% colombianos y 65.5% ecuatorianos) de diversas empresas	Vesga, J. García, M. Forero, C. Toscano, C., Quiroz González, E. & Ramos, G.	2021	Argentina

14	Contaduría y Administración	Q3	La medición del capital intelectual y su impacto en el rendimiento financiero en empresas del sector industrial en México	Investigación mixta - correlacional/c ausal	Estadístico T	32 empresas industriales	Villegas E., González, Hernández Calzada, M. A., & Salazar Hernández, B. C.	2017	México
15	<i>Ansiedad y Estrés</i>	Q3	Satisfacción ocupacional y bienestar psicológico: Factores influyentes en síndrome de burnout	Cuantitativa-Correlacional	correlación de Pearson	111 trabajadores	Gómez, G., Meneses, A., & Palacio, M.	2017	Perú
16	Revista Venezolana de Gerencia	Q3	Instrumentos de evaluación de la cultura organizacional	Cuantitativo-exploratorio	Análisis de indicadores	22 artículos de investigación	Cancino, V., Vial, M.	2022	Venezuela
17	Prisma Social	Q3	Resiliencias y cultura empresarial en servicio social en era digital	Cuantitativo-descriptivo	Análisis de indicadores	45 profesionales	Pacheco-mangas, J., Palma-Garcia, M., Hombrados-Mendieta, I	2020	España
18	Interciencia: Revista de ciencia y tecnología de América	Q3	La cultura organizacional en el siglo XXI. Un estudio bibliométrico de vos	Mixto-exploratoria	Análisis de indicadores	1337 artículos	Ochoa, S.	2022	Venezuela
19	Revista Venezolana de Gerencia	Q3	Cultura organizacional y salario emocional	Cuantitativo-correlacional	Análisis de indicadores	210 empleados	Cordero-Guzmán, D.M Beltrán-Tenorio, N., Bermeo-Pazmiño, K	2022	Venezuela
20	Revista Venezolana de Gerencia	Q3	Desempeño innovador para fortalecer la cultura de emprendimiento en Perú	Cualitativo-exploratorio	Análisis de indicadores	Artículos de investigación	Calanchez, A., Chávez, K., Reyes, M.	2022	Venezuela

21	Estudios Gerenciales	Q4	La cultura organizacional y sus influencias en las sustentabilidades empresariales. Y la importancia de la cultura en sustentabilidades empresariales	Investigación mixta (cualitativa/cuantitativa)-correlacional/explicativa	Análisis estadístico ANOVA	6 empresas de cerámica	Carro, J. Sarmiento, 2017 Colombia S. & Rosano, G.
22	Tec Empresarial	Q4	Orientaciones emprendedoras y el desempeño de innovación en las pymes: En roles de las capacidades de aprendizaje organizativos	Cuantitativo-correlacional	correlación de Pearson	158 pymes	Hernández-Ramírez, 2021 Costa Rica Manrique, Mora-Esquivel, Ronald, & Leiva, Juan Carlos
23	Tec Empresarial	Q4	Validación de escala para identificar las estrategias genéricas y la cultura corporativa de las empresas pymes costarricenses	Mixto-correlacional	ANOVA	7 empresas (pequeñas y microempresas)	Arce-Gutiérrez, S., 2020 Costa Rica Martínez-Villavicencio, J., Acuña-Sánchez, M., Martínez-Gutiérrez, B., & Rodríguez-Barquero, R
24	Revista iberoamericana de educación superior	Q4	Cultura organizacional en instituciones de educación superior: conceptualización, medidas y variables asociadas	Cualitativo-exploratorio	Análisis de indicadores	revisiones sistemáticas sobre cultura organizacional en la educación superior	Siqueiros-Quintana, 2022 México María-Guadalupe, & Vera-Noriega, José-Ángel

25	Acta Colombiana de Psicología	Q4	Psychometric properties of the Organizational-Learning Levels and Conditions Scale (for its Spanish acronym, ENCAO) in employees of a Peruvian private company	Cuantitativa-descriptiva	ENCAO	384 trabajadores de una empresa de hidrocarburos	Suárez-Mora, Gloria, 2019 Fazio-Zegarra, Alessandra, & Manzanares-Medina, Eduardo	Colombia
26	Rev. contab. finanç	Q4	Accounting conservatism in complex companies	Cuantitativa-Correlacional	Regresión lineal	110 empresas	Da Silva, Alini, Serpa-Ganz, Alyne, Bernardi-Rohenkohl, Leonardo, Klann, Roberto	Brasil
27	Revista de Psicología	Q4	Comprobación de instrumentos de compromiso organizacional en México: evidencia de validez de constructo, criterio y fiabilidad	Cuantitativo-experimental	Análisis de indicadores	3 fases (40 empleados, 140 trabajadores, y 230 trabajadores)	Fonseca, J., Cruz, C., & Chacon, L	Perú
28	Psico-USF	Q4	<i>Influência da Carreira e do Capital Psicológico em Aspectos de Vida e Trabalho</i>	Cuantitativa-exploratoria	Análisis de indicadores	189 estudiantes y 312 empleados	Zanotti, M., & De Andrade, A.	Brasil

En la presente tabla número cuatro, según el contenido de su información se identifica los 28 artículos debidamente clasificados a través de la información de las revistas de alto impacto agrupados en los cuartiles de Q1, Q2, Q3 y Q4 respectivamente, que fueron difundidos a partir del año 2017 hasta 2023, siendo su contenido principal la sistematización los factores asociados de la cultura organizacional principalmente en empresa de construcción civil que permite alcanzar, contribuir y aportar nuevos conocimientos acerca de la cultura organizacional para el mejoramiento dentro de las otras organizaciones.

Para ello se trabajó seleccionando toda referencia y de los cuales se ha extraído la información de los estudios realizados habiendo identificado la mayor cantidad en las revistas científicas de Latinoamérica, por otro lado, las revistas de los países de Europa; también, han sido de gran utilidad aportando la información sobre la cultura organizacional que se utilizó para el presente estudio de investigación.

Sobre las investigaciones que fueron empleadas para el análisis del presente estudio se pudo advertir la coincidencia que existe en la temática de estudio relacionados a la cultura organizacional orientados a las empresas en general.

Tabla 5

Indicadores específicos para los artículos seleccionados

N°	Razón Fundamental	Objetivos	Resultados	Criterio de elegibilidad	Fuentes de información	Estrategia de búsqueda
1	La cultura organizacional puede tener una influencia significativa en lo que sucede en las organizaciones, cómo se hacen las cosas, cómo los empleados y clientes experimentan la organización, y la ventaja competitiva.	Analizar la manera que la cultura organizacional podría tener influencia en el desempeño y la eficacia empresarial	Es valioso que exista un buen liderazgo considerando la comprensión, mantenimiento y construcción de cultura como parte de sus funciones de buen líder, ligado a constantes capacitaciones del manejo de una buena cultura.	Investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, elaborada en español, difundida en una de las bases de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	ScienceDirect	(culture) AND (organizational)
2	Evaluar los factores en los cuales se expresa la cultura organizacional (orientación a resultados-procesos, tareas-personas, control estricto-laxo) y cuales priman en las empresas.	Analizar el vínculo de cultura organizacional y el entorno de trabajo	Quienes perciben de una cultura organizacional muy orientada a los resultados y a las tareas reportaron una mayor exposición a factores de riesgo psicosocial	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, realizada en idioma español, difundida en la base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Scielo	(Cultura) AND (organizacional)

3	Conocer los tipos de filosofía de gestión organizacional (misión, visión, valores y objetivos) y cómo influyen en la competitividad de las empresas	Analizar la correlación de la filosofía de gestión organizacional y la competitividad	la hay una relación significativamente entre la filosofía de gestión organizacional y competitividad, específicamente, se expresa más en la misión y la visión de la empresa.	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, realizada en lengua española, difundida en base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Redalyc	(Cultura) AND (organizacional)
4	Identificar las variables, como cultura organizacional, desarrollo tecnológico, infraestructura y mecanismos institucionales, en la productividad laboral	Evaluar la influencia del liderazgo, participación y cohesión en el nivel de productividad	Existen correlaciones positivas entre cultura organizacional y productividad laborales	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura corporativa, realizada en lengua española, difundida en base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Redalyc	(Cultura) AND (organizacional)
5	Analizar el storytelling, dado que forma parte de la cultura organizacional, al ser la esencia de la empresa, además de analizar su relación con el desarrollo de las empresas.	Como se enfoca el Storytelling, y que metodología se usa para analizarlo	Mayoritariamente se considera al storytelling como una herramienta de gestión de la empresa	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, elaborada en idioma español, difundido en bases de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Redalyc	(Cultura) AND (organizacional)

6	Ver el papel del liderazgo transformacional como una forma de expresión de la cultura organizacional, y como lleva a mayor innovación y creatividad	Analizar la correlación entre el liderazgo y la competitividad	En los medios públicos predomina el liderazgo transformacional, dado que está ligado a la innovación y la creatividad, y expresa correlación con la competitividad		Redalyc	(Eficacia) AND (empresarial)	
7	Analizar como cultura organizacional enfoca a competitividad, eficiencia y productividad	la se mide la relación entre la cultura organizacional en las microempresas y el desarrollo sostenible	Evaluar un indicador que mida la relación entre la cultura organizacional de las Mypes debe ser específico, ya que las microempresas tienen particularidades	El desarrollo de un instrumento para evaluar la cultura organizacional de las Mypes debe ser específico, ya que las microempresas tienen particularidades	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, elaborada en idioma español, difundida en una base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Dialnet	(Cultura) AND (organizacional)
8	Analizar como cultura organizacional relaciona elevación de productividad	la se relaciona la gestión empresarial	Determinar la relación entre recursos humanos y la gestión empresarial	Existe alta correlación entre una cultura empresarial y la gestión empresarial	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, elaborada en idioma español, difundida en una base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Dialnet	(Eficacia) AND (empresarial)

9	Conocer como los diversos estudios han analizado la relación entre la cultura organizacional y la innovación	Analizar la relación entre la cultura organizacional y la innovación	Los diversos estudios indican que si existe una relación entre la cultura organizacional y la innovación	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, elaborada en idioma español, publicada en una base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Scielo	(Cultura) AND (organizacional)
10	Evaluar como aspectos de la cultura organizacionales (capital humano y el liderazgo) influyen en la gestión empresarial para desarrollar la informatización	Analizar los tipos de indicadores que existen para evaluar la eficacia en torno a la informatización	Existe mucha variabilidad de indicadores para medir la eficacia de la solidez, pero todos estos indicadores toman en cuenta variables como solidez económica, operación eficaz y control de los procesos.	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, elaborada en idioma español, difundida en una base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Scielo	(Cultura) AND (organizacional)
11	Conocer los tipos de Cultura organizacional (cultura jerárquica, de mercado, adhocrática y de clan) y cómo influyen en el crecimiento de una organización	Determinar la relación entre la cultura organizacional y la disposición al cambio organizacional	Existe relaciones significativas a través de la cultura organizacional y disposiciones a cambios organizacional. Y en las instituciones analizadas predomina el tipo de cultura jerárquica.	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, elaborada en idioma español, publicada en una base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Scielo	((cultura) AND (eficacia)) OR (empresarial)

12	Ver como la cultura organizacional se expresa en los trabajadores, y su incidencia en la innovación	Analizar la relación entre cultura organizacional y la innovación en el sector hotelero	Los estudios son en su mayoría de diagnóstico y no aportan mucho material para la elaboración de modelos teóricos	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, elaborada en lenguaje español, difundida en base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Scielo	((cultura) AND (innovación))
13	Analizar conceptos como el Engagement, y como se relaciona al cambio y desarrollo de las empresas	Identificar la relación entre edad, engagement y el cambio organizacional	Si existe una correlación positiva entre engagement y el cambio organizacional. En cuanto a la edad, no existe una correlacional significativa.	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, elaborada en lengua española, difundida en base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Redalyc	((cultura) AND (eficacia)) OR (empresarial)
14	Analizar como las empresas industriales, entre ellas las de construcción, gestionan su capital intelectual para crear más valor para valor añadido.	Analizar la correlación entre el capital intelectual y la rentabilidad	El VAIC (Coeficiente y valor añadido intelectual) influye sobre el ROA (rendimiento sobre activo total)	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, realizada en lengua española, difundida en base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Redalyc	((cultura) AND (eficacia)) OR (empresarial)

15	Analizar componentes del capital psicológico (esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia) como un aspecto de la cultura organizacional.	Evaluación del vínculo entre satisfacción laboral, bienestar psicológico y síndrome de burnout	Se halla una correlación significativa entre las variables. La correlación con más fuerza se da entre el capital psicológico y el síndrome de Burnout.	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, realizada en lengua española, difundida en base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Dialnet	(organizacional) AND (eficacia)
16	Identificar los tipos de indicadores que existen para medir la cultura corporativa en una empresa	Describir el instrumento de evaluación de cultura organizacional llamado OCAI	El indicador OCAI es una herramienta adecuada para distintas investigaciones de cultura organizacional	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, realizada en lengua española, difundido en base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Dialnet	(Cultura) AND (organizacional)
17	Analizar la resiliencia organizacional conforme a un aspecto clave dentro de la cultura organizacional	Analizar los factores de resiliencia organizacional que influyen en la transformación digital	Los factores que más influyen son los de creatividad, liderazgo e innovación, pero no se perciben como importantes	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, realizada en idioma español, publicada en base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Dialnet	(organizacional) OR (eficacia)

18 Ver las aportaciones teóricas sobre la cultura organizacional	Analizar los estudios sobre cultura organizacional entre los años 2011-2020	Son pocos los estudios relacionados a la revisión bibliográfica de la cultura organizacional. Ahora, las temáticas estudiadas en relación con la cultura organizacional en los últimos tiempos son: desempeño, liderazgo e innovación.	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, realizada en idioma español, publicada en base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Dialnet	(Cultura) AND (organizacional)
19 Comprender como otros tipos de retribución (oportunidades de desarrollo, recreación, retos profesionales, buen clima laboral, ética laboral) ayudan a fortalecer la cultura organizacional	Crear un modelo de cultura organizacional que tenga en cuenta el salario emocional	Los factores emocionales, motivacionales y psicológicos influyen en las personas y en la organización de manera positiva, principalmente los factores de cultura laboral y beneficio psicológico.	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, realizada en lengua española, difundida en base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Dialnet	(Cultura) AND (organizacional)

20	Observar el comportamiento de 4 factores (involucramiento, adaptabilidad, misión y consistencia) que influyen en la sustentabilidad empresarial	determinar cómo la cultura organizacional influye en la sostenibilidad empresarial	De los 4 factores, los factores de misión y consistencia son extremadamente determinantes. Y en general, se encuentra correlación positiva entre la cultura organizacional y sustentabilidad.	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, realizada en lengua española, difundida en base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Scielo	"Cultura" AND "organizacional"
21	Observar el comportamiento de 4 factores (involucramiento, adaptabilidad, misión y consistencia) que influyen en la sustentabilidad empresarial	Determinar la manera en que la cultura organizacional tiene influencia en la sustentabilidad de las empresas.	De los 4 factores, los factores de misión y consistencia son extremadamente determinantes. Y en general, existe una correlación positiva entre cultura organizacional y sustentabilidad.	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, realizada en lengua española, difundida en base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Scielo	"Cultura" AND "organizacional"
22	Evaluar como la orientación de aprendizaje influye en la orientación emprendedora (tipo de gestión empresarial), y como esta, influye a su vez sobre el desempeño innovador.	Medir el efecto de la capacidad de aprendizaje organizativo en la relación entre la orientación emprendedora y el desempeño innovador	La orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo influye en el desempeño innovador de manera positiva.	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, elaborada en lengua española, difundida en base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Scielo	(Cultura) AND (organizacional)

23	Identificar el tipo de cultura organizacional (de mercado, clan, adhocrática y jerárquica) que más influye sobre el desarrollo de las Mypes	Analizar el impacto de la estrategia y la cultura organizacional en las pymes	el la cultura organizacional expresan una correlación positiva en el desempeño de las Mypes. Con la excepción de la cultura de mercado, las demás expresan una correlación significativa.	Los tipos de cultura organizacional expresan una correlación positiva en el desempeño de las Mypes. Con la excepción de la cultura de mercado, las demás expresan una correlación significativa.	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, elaborada en idioma español, difundida en bases de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Scielo	(Cultura) AND (organizacional)
24		Analizar el impacto de la estrategia y la cultura organizacional en las pymes	el la cultura organizacional expresan una correlación positiva en el desempeño de las Mypes. Con la excepción de la cultura de mercado, las demás expresan una correlación significativa.	Los tipos de cultura organizacional expresan una correlación positiva en el desempeño de las Mypes. Con la excepción de la cultura de mercado, las demás expresan una correlación significativa.	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, realizada en idioma español, difundido en una del base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Scielo	(Cultura) AND (organizacional)
25	La importancia del ENCAO como método para analizar diversos factores, entre ellos la cultura organizacional	Determinar la validez del método ENCAO (Escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional)	la del ENCAO como instrumento de medición de la cultura organizacional y otros factores (aprendizaje social y grupal, aprendizaje	La validez del ENCAO como instrumento de medición de la cultura organizacional y otros factores (aprendizaje social y grupal, aprendizaje	investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, realizada en lengua española, difundida en base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago	Scielo	((cultura) AND (eficacia)) OR (empresarial)

estratégico individual).

- | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------------------------------|
| 26 Analizar como la cultura organizacional puede influenciar en distintos aspectos de una empresa, como es, por ejemplo, el área contable. | Evaluar a que factores se debe el conservadurismo contable en las empresas | El conservadurismo contable varía de acuerdo con la asimetría de información provocada por ambientes complejos (mecanismos de gobierno, cultura organizacional, normas contables, entre otros factores). | investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, realizado en lengua española, difundido en base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago | Scielo | (organizacional)
AND (eficacia) |
| 27 El compromiso organizacional es la forma de expresión de la cultura organizacional. | Presentar evidencias de la validez de un instrumento que mide el compromiso organizacional | El indicador propuesto resulta ser confiable para evaluar el compromiso organizacional. | investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, realizado en lengua española, difundido en base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago | Dialnet | (organizacional)
AND (eficacia) |

<p>28 Señalar factores como empleabilidad, satisfacción con la vida y éxito profesional son adecuados como expresiones de autoevaluación de los poderes del mundo laboral y no laboral</p>	<p>Entender la interacción de la dimensión psicológica de la especialidad (ideas negativas y la adaptación a la profesión), el aporte psicológico, y el dominio del mundo laboral y no laboral (vida placentera)</p>	<p>Para los estudiantes académicos, el contexto de la vida laboral y no laboral están influenciadas por la adaptabilidad e ideas negativas sobre la carrera. En trabajadores, el resultado apunta a las influencias del pensamiento negativo sobre la carrera y el capital psicológico</p>	<p>investigación publicada entre el año 2017-2023 sobre el tema de cultura organizacional, elaborada en lengua española, difundida en base de datos seleccionada, y con un índice de impacto en Scimago</p>	<p>Redalyc</p>	<p>(organizacional) AND (eficacia)</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------	--------------------------------------------

En la presente tabla número cinco, en la cual se estima la importancia que refleja la característica más común de los distintos artículos que fueron considerados para realizar el estudio, tomando en cuenta una totalidad de 28 artículos que fueron difundidos entre los años 2017 al 2023, en la que se puede apreciar el objetivo de estudio es la cultura organizacional, encontrando más publicaciones en el año 2022, seguido de los demás años de publicación.

De igual manera las bases de datos donde se encontró la información son los siguientes Scopus, Redalyc, Scielo, Dialnet, science direct. Al realizar la indagación del origen procedente de la mayor fuente de investigaciones desarrolladas, el resultado señala que Venezuela desarrolla más investigaciones, seguida por Colombia, España, encontrando mayor información de investigaciones en Latinoamérica.

Los contenidos de la información de las revistas de alto impacto están orientadas a obtener información y aportar de una forma positiva que hayan sido plasmados para otros estudios.

V. DISCUSIÓN

Respecto, a lo relacionado a descripción de la cultura organizacional y los factores asociados, en el entorno de la construcción civil, se puede resaltar que existe muchos estudios sobre buena cultura organizacional, lo cual viene a ser una influencia positiva en los trabajadores de las corporaciones. Por medio del cual se puede evidenciar un gran interés en los investigadores adentrarse en la participación de los factores asociados a la cultura organizacional, en el potencial del capital humano y el compromiso organizacional dentro de las empresas.

Desde el punto de vista teórico planteado por diferentes autores, tomando como inicio de partida, una buena cultura organizacional basada en el bienestar integral, fortaleciendo sus capacidades de forma general de la corporación, relacionado a los aspectos positivos del capital humano. De igual manera, permitiendo atender los aspectos negativos y tomándolos como referencias para buscar las mejoras en pro del bienestar empresarial para su óptimo funcionamiento de las mismas.

Al respecto, se indica la trascendencia relevante de la buena cultura organizacional en los constantes cambios hecho que conlleva a adecuarse para su funcionamiento, en este sentido, el capital psicológico, es considerado como indispensable para realizar el desarrollo asertivo de forma grupal o individual, la misma que moldea la conducta de cada individuo para adaptarlo al medio en el que pueda desarrollarse asertivamente.

En relación al planteamiento expuesto, en el que se demuestra que con una buena cultura organizacional se puede obtener resultados laborales deseados, que van más allá del beneficio económico o el puesto de trabajo, donde cada colaborador contribuye sus mejores aportes a la corporación de forma positiva, sintiéndose parte de la institución, enfocándose al logro de la empresa, en este sentido, cabe resaltar que es indispensable realizar un buen desarrollo de la cultura organizacional en beneficio de las corporaciones. De tal manera, practicar una buena cultura organizacional, y aplicada dentro de las empresas coadyuva a alcanzar los objetivos planteados.

Con respecto a la subcategoría de influencia de la cultura organizacional en las empresas. De la temática encontrada, respecto a los factores asociados a Cultura Organizacional que la presente investigación ha podido hallar, se encuentra factores como: gestión del capital humano, orientación emprendedora, estrategia gerencial, filosofía de gestión, Storytelling, liderazgo, capital psicológico, y otros factores más específicos. Estos factores están asociados a la Cultura Organizacional en la medida que influyen en la cohesión de la organización empresarial, tanto entre trabajadores y gerentes, y la conexión entre la empresa y el público.

En efecto, la cultura organizacional al ser elemento clave para el crecimiento de las empresas y organizaciones se ha abordado en distintos campos desde la salud, la educación (Siqueiros, 2022), empresas (Agudelo, 2022), Medianas y pequeñas empresas - Mypes (Hernández, 2021), hoteles (Padrón, 2019), medios de comunicación (Londoño, 2022), etc. Obvio, estos análisis han abordado diversos factores asociados de la cultura organizacional. Así, se tiene el trabajo de Solís (2022), donde aborda la importancia de los recursos humanos, el de García (2022) donde aborda temas de gestión, el de Atarama (2022) que indica en la importancia del Storytelling como elemento de gestión, entre otros. En general, el factor asociado que predomina, según la investigación de (García et al., 2022) es el de gestión del capital humano.

Subcategorías características de la cultura organizacional. En este sentido, como se planteaba al inicio de la presente investigación, a la cultura organizacional se le estudia desde distintos enfoques: psicología, sociología y antropología social. Siendo el enfoque de la psicología la que el presente estudio aborda, dado a que, relaciona de mejor manera el concepto de cultura organizacional: como es la psicología individual la misma que puede gestionarse en función a generar un bienestar colectivo, desarrollándose en un ambiente bueno y saludable para los colaboradores, en este caso, en aras del desarrollo y el éxito de la empresa.

Entre las características encontradas en el presente trabajo se encuentran: resistencia al cambio, identitaria, autonomía, aprendida, implícita, compartida, entre otras. es así como se tiene a autores como Solís (2022) que relación a la gestión del personal, con productividad, el de Zanotti (2019) donde relaciona las

dimensiones psicológicas de las personas y los dominios de la vida laboral, es decir, dimensiona la característica identitaria de la cultura organizacional, o también el estudio de (Gonzales,2021) que señala que una cultura organizacional inclinada a los resultados y tareas lleva a un mayor riesgo psicosocial, en este aspecto se dice que la característica identitaria de la cultura organizacional puede llevar a un riesgo si está tramitada y mal orientada.

Igualmente, según (Zanotti, 2019) relaciona cultura organizacional a capital psicológico. Esto último es importante, ya que hay estudios como el de (Gómez, 2017) que plantean que un mal clima laboral influye negativamente en la psicología del trabajador, ocasionando el síndrome de Burnout. En general, de los estudios analizados según (Zantti, 2019) la característica que más predomina en el estudio es la identitaria, de la cultura organizacional.

Subcategoría factores para medir la cultura organizacional. En este aspecto, conocer el estado que se encuentra una organización es fundamental medir la cultura empresarial, la misma que mostrará si está bien encaminada o si es necesario hacer mejoras, partiendo desde los objetivos trazados y alcanzar las metas, por su parte (Fonseca et al., 2019) menciona que es importante conocer el estado de la organización e identificar las diferencias que existe entre la expectativa y la realidad, fijando la importancia las evidencias de la efectividad de un instrumento que determina el compromiso organizacional.

Por su parte (Cancino y Vial, 2022) hace mención que se debe identificar aquellos indicadores que existen en la cultura organizacional de las empresas, utilizando instrumentos de medición que contribuyan positivamente por medio de la observación, encuestas etc.

Conforme a la subcategoría de factores para medir la cultura organizacional: (Petrilli et al., 2022) menciona que evaluar y medir la CO ayuda a la competitividad eficiencia y productividad en micro empresas, también a su desarrollo sostenible de las mismas. La característica que predomina según (Fonseca et al 2019) es el compromiso organizacional

Subcategoría elementos de la cultura organizacional. Los elementos observados en la presente investigación son: valores, actitudes, comportamiento,

normas, misión, visión. Ante todo, dado que el trabajo en el sector construcción es intensificado la producción activa, es decir, el capital humano es muy importante, y un mal clima laboral, o falta de cultura organizacional puede llevar a un mal desempeño laboral, y ha pérdida de productividad y eficiencia dentro de las empresas. Es por ello por lo que un elemento importante abordado fue el de la actitud ante la innovación, al que la cultura organizacional está directamente ligada. Tal como se señala en los estudios realizados por los siguientes autores (Londoño, 2022; Solarte, 2020; Solís, 2022; Padrón, 2019; Hernández, 2021).

Por lo tanto, la Innovación es importante para el sector construcción, dado que como se viene señalando, la creciente competitividad, y además el creciente desarrollo tecnológico, hace que la innovación sea crucial para cualquier desarrollo empresarial. Esto último es importante, dado que la construcción al ser uno de los sectores económicos más dinámicos expresa más innovación, desde maquinarias, herramientas, materiales, técnicas, y procedimientos. En el estudio de Villegas (2019) se señala como las industrias y de construcción gestionan su capital intelectual para crear más valor, y dar un valor añadido. Dentro de lo analizado el elemento que predomina según (Londoño 2022) es el de actitud ante la innovación.

Por otro lado, el desempeño innovador fortalece la cultura de emprendimiento en el Perú, según el estudio realizado por (Calanchez 2022) en esa misma línea (Cordero et al 2022) destaca su importancia sobre una buena cultura organizacional y salario emocional de los operarios dentro de cada corporación. Por su parte (Ochoa 2022) destaca la cultura organizacional en el siglo XXI, utilizando como herramienta a través de la página web para profundizar su estudio sobre la cultura organizacional de diferentes organizaciones empresariales.

En conclusión, se halló la relación de su variable y como tiene influencia para desarrollar una buena cultura organizacional y el logro de sus objetivos, analizando que los principales factores de cultura organizacional es la gestión de talento humano, liderazgo, creencias, valores, cultura empresarial, autonomía, responsabilidad, independencia, tolerancia a los conflictos, añadiendo como el valor agregado a cada institución y de acuerdo a sus objetivos y metas que presenten cada una de las organizaciones.

VI. CONCLUSIONES

Primero. - En relación al objetivo general, se efectuó una indagación sistemática de revistas científicas publicadas durante los años 2017 al 2023, habiéndose identificado factores asociados a la cultura organizacional en empresas de construcción civil de Lima Norte, los cuales son de utilidad aportando a futuras investigaciones.

Segundo. - Respecto al objetivo específico 1, se ha logrado sistematizar los resultados útiles de factores asociados a la cultura organizacional en empresas de construcción civil de Lima Norte. Las mismas que se desarrollan dentro de las corporaciones, en la gestión del capital humano, orientación emprendedora, estrategia gerencial, filosofía de gestión, Storytelling, liderazgo, capital psicológico. Siendo el factor asociado que más predomina en los estudios, es el de gestión del capital humano. según la base de datos que fueron desarrollados en (Scimedirect, 21 artículos.), (Scielo, 23 artículos), (Radaly, 22 artículos.), (Dialnet, 7 artículos).

Tercero. - En cuanto al objetivo específico 02, se consiguió identificar evidencias e información de factores asociados a la cultura organizacional en empresas de construcción civil de Lima Norte, de acuerdo a las características encontradas que responden en el presente trabajo son: resistencia al cambio, identitaria, autónoma, aprendida, implícita, compartida. Siendo la característica identitaria la que se presenta como la más relevante, dado que, cuando los trabajadores lo asumen expresan capacidades como innovación, esfuerzo y responsabilidad.

Cuarto. - En relación al objetivo específico 03, identificar los elementos influyentes de la cultura organizacional (CO), en particular a los relacionados a empresas del sector construcción civil, el presente estudio evidencia que los elementos observados son: valores, actitudes, comportamiento, normas, misión, visión. Siendo el elemento de actitud ante la innovación el más recurrente, y en particular, en los análisis ligados a industria y construcción, asimismo, se alcanzó identificar factores importantes asociados a la cultura organizacional en empresas de construcción civil de Lima Norte.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. - De acuerdo al resultado obtenido a escala nacional e internacional, la investigación realizada relacionado a la cultura organizacional, la misma que favorece al desarrollo de empresas de construcción civil, es importante no tanto por originarse el análisis en un lugar de Lima Perú, más bien porque está brindando oportunidades al adentrarse en revisiones sistemáticas, para encontrar características que pueda ser mejoradas y ponerlos en práctica a la innovación empresarial.

Segundo. - Es indispensable desarrollar dentro de las corporaciones, las estrategias de políticas sobre gestión del capital humano, orientación emprendedora, estrategia gerencial, filosofía de gestión, Storytelling, liderazgo y capital psicológico. Para dirigir su atención hacia la cultura corporativa, como una gestión al cambio visionario de esta manera poder ver la transformación positiva dentro de cultura organizacional en empresas de construcción civil de Lima Norte.

Tercero. - Se recomienda a las corporaciones promover y fomentar la cultura identitaria en los trabajadores para motivarlos en el aspecto cognitivo y emocional de este modo les permita expresar capacidades de innovación, esfuerzo y responsabilidad en el rol que se desempeñan. Asimismo, potenciar la gestión del valor intelectual, implementando políticas de capacitación del talento humano, y la preparación de la mano de obra y técnica dentro de cada organización, para alcanzar el desarrollo de calidad en el trabajo, en beneficio de las corporaciones y de sus trabajadores, viéndolo como inversión ventajosa.

Cuarto. - Finalmente, se recomienda tomar en consideración investigaciones sistemáticas sobre cultura organizacional, y desarrollar estrategias con el objetivo de mejorar la cultura de las corporaciones, y de esa manera crear ambientes saludables para sus colaboradores, principalmente en compañías latinoamericanas, donde la condición laboral tiene mucho por implementar en beneficio interno de cada una de las empresas de diferentes rubros.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2020) Publication Manual of the American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Arana, R. Ramírez, V. Corrales, E. y Montalvo, J. (2019) Gerencia y cultura de innovación. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n37/19403706.html>
- Arias, F. (2012) El proyecto de investigación, Editorial Episteme, C.A. Caracas-República Bolivariana de Venezuela. https://www.academia.edu/23573985/El_proyecto_de_investigaci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_Fidias_G_Arias_FREELIBROS_ORG.
- Arksey, H. y O'Malley, L. (2005) Scoping studies: towards a methodological framework, *International Journal of Social Research Methodology*, 8, 1, 19-32. The *International Journal of Social Research Methodology* is available online at: <http://journalsonline.tandf.co.uk/>
- Ato, M. López, J. y Benavente, A. (2013) Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S021297282013000300043.
- Avanzas, P. Pérez, L. Sanchis, J. y Bayer, A. (2011) Consideraciones éticas de la publicación de artículos científicos. <https://www.researchgate.net/publication/251559815>
- Barrionuevo A. y Hyldebre, R. (2021) La cultura organizacional en la eficiencia del trabajo remoto del sector Consultoría de Recursos Humanos en Lima Metropolitana, 2021. Tesis para optar el título en Administración. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659389/Barrionuevo_RA.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
- Bantry, E. Hurley, M. y Ó Súilleabháin, F. (2019) Los estándares de informes de artículos de revistas para la investigación cualitativa primaria, meta analítica cualitativa y de métodos mixtos: aplicación de los estándares a la

investigación en trabajo social. Revista de Trabajo Social Basado en Evidencia, 16 (5), 469–477. <https://doi.org/10.1080/26408066.2019.1650317>.

Benavides, E. y Camacho, J. (2022) cultura organizacional: estudio de caso en una multinacional china en Colombia tesis de grado Bogotá, Colombia. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/34649>.

Berger, P. y Luckmann, T. (1968) La Construcción Social de la Realidad. Buenos Aires: Amorrortu, 1968. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5153554>

Bernardo, C. Carbajal, Y. y Contreras, V. (2019) Metodología de la Investigación. <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>

Calero, F. (2022) La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/8968>

Casana, K. & Carhuancho, I. (2019) Análisis de talento Humano en una institución pública, en el Perú. v. 3 Atas - InvestigaçãO Qualitativa em Ciências Sociais/Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991>

Castillo, M. (2020) tesis para optar el grado de maestro en comportamiento organizacional con mención en psicología empresarial. relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional en analistas de tecnología de una empresa de servicios tecnológicos – lima- Perú. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8519>

Cantillo, E. y Daza, J. (2011) Influencia de la Cultura Organizacional en la Competitividad de las Empresas. Revista Escenarios, vol. 9. Colombia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3874557>.

- Carrasco S. (2007). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (1º ed.). Lima: San Marcos.
- Carrillo, A. (2016) Medición de la cultura organizacional. Revista digital Ciencias Administrativas. Universidad de las Fuerzas Armadas. Ecuador. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/57300/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cantillo, J. (2013) Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño. Revistas económicas, vol. 34. Barranquilla. Colombia. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/2580/Incidencia%20de%20la%20cultura%20organizacional%20en%20el%20desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colquhoun, H. Levac, D. O'Brien, K. Tricco, A. Kastner, M. Moher D. (2014) Scoping reviews: time for clarity in definition, methods, and reporting. J Clin Epidemiol. Dec;67(12):1291-4. doi: 10.1016/j.jclinepi.2014.03.013. Epub 2014 Jul 14. PMID:25034198. <https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/73365>.
- Damián, J. Urvina, E. (2020) Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Túcume. universidad nacional pedroRuizGallo. Perú: info:eurepo/semantics/openAccess. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9995>
- Fonseca, J. Cruz, C. & Chacon, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. Revista de Psicología (PUCP), 37(1), 7-29. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Ganga, F. Cassinelli, A. Piñones, M. y Quiroz, J. (2016) Alcances teóricos al concepto de eficiencia organizativa: una aproximación a lo universitario. Revista Líder Vol.18, Nro.29. file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet Alcances Teóricos AlConceptoDeEficienciaOrganizativa-7301578.pdf

- Garcés, J. y Duque, E. (2007) Metodología para el análisis y la revisión crítica de artículos de investigación. *Innovar* vol.17 no.29 Bogotá. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012150512007000100011
- Gutiérrez, E. (2014) La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo. <http://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/52333>
- Gómez, G. Meneses, A. & Palacio, M. (2017). Satisfacción laboral y capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés*, 23(2), 71-75. <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-articulo-la-satisfaccion-laboral-el-capital-S1134793716300550>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista P. (2014) Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana, 2018 M06 15 - 752 páginas. https://books.google.com.pe/books/about/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N.html?id=5A2QDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Hernández, C. Ochoa, S. y Palafox, M. (2019) La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, N°.35 Portoviejo. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200198
- Hernández, J. y Moros, H. (2019) La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista electrónica Estudios del Desarrollo Social*, vol.7. Universidad de La Habana. Cuba. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230801322019000100201
- León, G. (2019) Importancia de la cultura organizacional como factor determinante en la eficacia del personal militar en el ejército del Perú. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración Pública. Universidad Nacional Federico Villareal. <https://1library.co/document/zlexd5rq->

importancia-cultura-organizacional-determinante-eficacia-personal-militar-jercito.html

- Levitt, H. Bamberg, M. Creswell, J. Frost, D. Josselson, R. y Suárez, C. (2018) Estándares de informes de artículos de revistas para la investigación cualitativa primaria, meta analítica cualitativa y de métodos mixtos en psicología: informe del grupo de trabajo de la Junta de Publicaciones y Comunicaciones de la APA. *Psicólogo estadounidense*, 73 (1). <https://doi.org/10.1037/amp0000151>
- Lincoln, y. Guba, E. (1985) *Naturalistic Inquiry*. London: Sage Publications. 416 p. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/naturalistic-inquiry/book842>
- López, C. (2020) Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral. Caso: INSELMED. Tesis (Maestría en Administración de Empresas, MBA). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7761>
- Martínez, C. Arellano, A. & Lagarda, E. (2021). Cultura Organizacional y Competitividad de las Empresas Restauranteras y Hoteleras de Sonora, México. *Ciencias Administrativas*, (19), 095. <https://doi.org/10.24215/23143738e095>
- Marulanda, C. López, M. Castellano, J. (2016) La cultura organizacional y su influencia en las buenas prácticas para la gestión del conocimiento, en las Pymes de Medellín, Colombia. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-02792016000200008
- Mena, D. (2019) La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones, artículos. Barranquilla. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s16576276201900010001
- Méndez, D. (2019) La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Revista Pensamiento & Gestión*, Edición electrónica. Barranquilla. Colombia.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S165762762019000100011

Munarriz, B. (2016) Técnicas y métodos en Investigación cualitativa. Universidad del País vasco. <https://core.ac.uk/download/pdf/61903317.pdf>

Moher, D. Shamseer, L. Clarke, M. Ghersi, D. Liberati, A. Petticrew, M. Shekelle, P. Stewart, L. (2015) LA, PRISMA-P Group. Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2174-51452016000200010

Noreña, A., Alcaraz, N. y Rojas, J. (2012) Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan, http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S165759972012000300006&script=sci_abstract&tlng=es

Otzen, T. y Manterola, C. (2017) Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Ollarves, Y. (2006) Cultura organizacional y propiedades motivantes del puesto de trabajo en una institución de educación superior. *Investigación y Postgrado*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65821106>

Palella, S. y Martins F. (2012) Metodología De La Investigación Cuantitativa. <http://calameo.download/000628576f51732890350>

Pham, M. Rajic, A. Greig, J. Sergeant, J. Papadopoulos, A. (2014) A scoping review of scoping reviews: advancing the approach and enhancing the consistency. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4491356/>

Pérez, N. (2019) Relación de clima laboral y motivación en américa latina: una revisión sistemática de la literatura durante los años 2016-2019. Tesis para optar el grado de bachiller por la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25706/REVISI%C3%>

93N%20SISTEMATICA_Proyecto%20de%20Tesis_%20Perez%20Pantoja
%20%28002%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes, J. y Moros, H. (2020) Diagnóstico sociopsicológico de la cultura organizacional en una empresa de servicios. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S23080132202000010005

Rodríguez, C. Ramírez, R. Fernández, M. & Bustos, C. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 34(3), 123-133. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000300001

Rodríguez, O. (2022) La cultura organizacional composición características y reflexión, en una institución de carácter social y comunitario. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/1624>

Romero, C. (2005) La categorización un aspecto crucial en la investigación cualitativa. Revista de investigaciones cesmag vol. 11. <https://docplayer.es/26152522-La-categorizacion-un-aspecto-crucial-en-la-investigacion-cualitativa.html>

Rojas, M. Jaimes, L. y Valencia, M. (2017) Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. vol.39 (N°06). <https://docplayer.es/138086518-Efectividad-eficacia-y-eficiencia-en-equipos-de-trabajo.html>

Rojas y Torres. (2014) bioestadística y epidemiología. Perioperative Research Fellow, Population Health Research Institute, McMaster U. Canada. Clínica Santa María, Universidad de los Andes. <https://revistachilenadeanestesiaci/revisiones-sistematicas/>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015) Diseño y metodología de la Investigación Científica. Business Support Aneth S.R.L.

<https://isbn.cloud/9786124684227/metodologia-y-diseno-en-lainvestigacion-cientifica/>.

Santamaria, J. (2020) Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644/7204>.

Sallán, J. (2017) Departament d'Organització d'Empreses Universitat Politècnica de Catalunya (UPC). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=571415>

Smircich, L. (1983) Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28, 339-358. doi:10.2307/2392246 [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=832061](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=832061)

Significados. (2017) Significados. Obtenido de <https://www.significados.com/cultura-organizacional/>

Tamayo Y Tamayo, M. (2007) el proceso de la investigación científica; incluye glosario y manual de evaluación de proyectos (4a. ed.). Guadalajara: Limusa. https://books.google.com.pe/books?id=RH_v8jDiHIQC&printsec=frontcover&dq=inauthor:%se

Terán, W. y Leal, M. (2009) Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*. Universidad Rafael Beloso Chacín. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2950226>.

Valderrama S. (2016). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: San Marcos.

Vásquez, M. (2008) Claves para una relectura de la cultura Organizativa desde los paradigmas sociológicos. En: *Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología*. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/espacio/article/view/1209>

- Vallejo, C. Tapia, L. Schuller, B. Vergara, L. Vargas, M. y Silva, A. (2021) Lo que tienes que saber sobre las revisiones panorámicas. <http://doi.org/10.5867/medwave.2021.02.8144>
- Velásquez, J. (2015) Una Guía Corta para Escribir Revisiones Sistemáticas de Literatura. Parte 4 Dyna, vol. 82, núm. 190, abril, 2015, pp. 9-12 Universidad Nacional de Medellín, Colombia. <http://dx.doi.org/10.15446/dyna.v82n190.49511>
- Yopan, J. Palmero, N. y Santos, J. (2020) Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, vol. 11, núm. 20, pp. 263-289. Asociación Latinoamericana de Sociología. Uruguay. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>
- Zanotti, M. & De Andrade, A. (2019). Influência da Carreira e do Capital Psicológico em Aspectos de Vida e Trabalho. Psico-USF, 24(1), 55-67. <https://www.scielo.br/j/psuf/a/yvQR5XnnvmSX34gtC7rwzRk/?lang=pt>

ANEXOS

1: Matriz de consistencia para revisiones sistemáticas

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE DE ESTUDIO	MÉTODO
	GENERAL	VARIABLE	DISEÑO
¿En qué medida se analiza la cultura organizacional y sus factores asociados en las empresas de construcción civil en Lima Norte 2017 al 2023?	Determinar en qué medida se analiza la cultura organizacional y sus factores asociados de las empresas de construcción de Lima Norte a partir de una revisión sistemática.	Cultura Organizacional	No experimental
		TÉRMINOS DE BÚSQUEDA	TIPO
		<ul style="list-style-type: none"> • Systematic Review Organizational Behavior • Organizational Behavior • Cultura Organizacional • Cultura Laboral • Revisiones Sistemáticas • Compromiso Organizacional / Laboral • Commitment to work • Commitment to work Systematic Review • Cultura organizacional • Cultura laboral 	<p>Básica a través de una Revisión Sistemática</p> <hr/> <p>CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN</p> <hr/> <p>CRITERIOS DE INCLUSIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todas las investigaciones que se publicaron en el lapso del 2017 al 2023. • Las investigaciones con información de cultura Organizacional. • Las investigaciones que están registradas en las bases de datos.

ESPECÍFICOS

1 sistematizar los resultados más relevantes de cultura organizacional encontrados en los artículos científicos presentados.

2. Identificar factores descriptivos influyentes en la cultura organizacional a través de una revisión sistemática, y cómo impacta en las empresas,

CRITERIOS DE BÚSQUEDA

BASE DE DATOS

BOOLEANOS

- Scimago Journal & Country Rank
- Scopus;
- Clarivate
- Journal

-
- Investigaciones que se publicaron de impacto, aparecen en Scimago en Q1, Q2, Q3, Q4.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Investigaciones con duplicidad
- Resumen de tesis, ponencias y congresos.
- Artículos que fueron publicados anterior al 2017.
- Otras investigaciones inconclusas o que no fueron ejecutadas.

en especial en empresas con alto capital humano.

3. Identificar y realizar análisis de hallazgos influyentes a la cultura organizacional y sus factores asociados en particular a los relacionados a empresas del sector construcción.

- Web of Science
- Scielo
- Redalyc

Anexo 2: Matriz de Categorización

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	RELACIÓN CON LA CATEGORÍA	REFERENCIAS	BASE DE DATOS
----------------------------------	------------------	----------------------	----------------------------------	--------------------	----------------------

¿Qué aportaciones brinda la Cultura Organizacional y sus variables asociadas mediante la comparación de bases de datos que contengan investigaciones científicas y artículos indexados a nivel internacional, entre los años 2017 y 2023?

Cultura Organizacional	<p>La ventaja competitiva entre empresas ya no se debe tanto a los recursos financieros, naturales o energéticos que estas poseen, sino que dicha ventaja está en el grado de preparación del talento humano de la empresa.</p>	<p>Terán, W. y Leal, M. (2009). <i>Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras</i>. Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Universidad Rafael Bellosillo Chacín. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2950226</p>	<p>-Scimago Journal & Country Rank</p>
Cultura Organizacional	<p>Factores que juegan un rol muy importante a fin de que dichas empresas se diferencien de las demás y saquen cierta ventaja a las otras, el Liderazgo, la Cultura organizacional, el Capital humano, que da paso la Productividad, son uno de los factores más relevantes que permiten obtener grandes beneficios para la empresa.</p>	<p>Carrillo, f. Daza, J. (2011) Influencia de la Cultura Organizacional en la Competitividad de las Empresa.</p>	<p>- Scopus - Web Of Science -Clarivate - Scielo - Redalyc</p>
Satisfacción Laboral	<p>Esta posición se enfoca en las capacitaciones a la mano de obra, dando paso al bienestar general, encaminando</p>	<p>Terán, W. y Leal, M. (2009). <i>Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas</i></p>	

al cambio para obtener logro personal e institucional en la cultura empresarial. *aseguradoras*. Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Universidad Rafael Beloso Chacín.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2950226>

Estrategia
Competitiva

Resultado en un aspecto importante de investigación debido que las compañías están en continuos cambios, hecho que lleva a que las empresas deban adecuarse y tomar medidas respecto al funcionamiento interno de estas.

Carrillo, A. (2016). *Medición de la cultura organizacional*. Revista digital Ciencias Administrativas. Universidad de las Fuerzas Armadas.Ecuador.http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/57300/Documento_completo.pdfPDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Indicadores del Desempeño	Implica estudiar las practicas que realizan determinados sujetos, practicas integradas en el lenguaje, en este caso, la organización laboral.	Reyes, J. y Moros, H. (2020). <i>Diagnóstico sociopsicológico de la cultura organizacional en una empresa de servicios</i> . Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, vol.8, Nº 1. La Habana. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230801322020000100005
Rigor científico	La transparencia y la ética vienen a ser como la pieza fundamental que tiene relevancia al proyectarse hacia el objetivo de un estudio, por el contexto que tiene el investigador da a comprender amplia estructura sociocultural para la consideración y aplicación hacia diversos ámbitos de interés	Bantry White, E., Hurley, M. y Ó Súilleabháin, F. (2019). Los estándares de informes de artículos de revistas para la investigación cualitativa primaria, meta analítica cualitativa y de métodos mixtos: aplicación de los estándares a la investigación en trabajo social. <i>Revista de Trabajo Social Basado en Evidencia</i> , 16 (5), 469–477. https://doi.org/10.1080/26408066.2019.1650317

Dominios de la salud	<p>La psicología se enfoca más en el individuo, sin dejar a un lado la dimensión colectiva, evaluando las creencias que moldean la personalidad del individuo para adaptarse al medio, tanto grupal como organizacional en sentido general.</p>	<p>Hernández, J. y Moros, H. (2019). <i>La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio</i>. Revista electrónica Estudios del Desarrollo Social, vol.7. Universidad de La Habana. Cuba. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230801322019000100201</p>
Gestión de Recursos Humanos	<p>No encuentra restricción en la identidad corporativa o la ideología de la empresa, sino que abarca mucho más, en el cual abarca no solo el rendimiento y comportamiento de dichos individuos de manera personal, sino colectivamente.</p>	<p>Méndez, D. (2019). <i>La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones</i>. Revista Pensamiento & Gestión, N° 46. Edición electrónica. Barranquilla. Colombia. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S165762762019000100011</p>

Rendimiento laboral	<p>Tuvo su origen en los años 60 incorporándose como hipótesis para mejorar las funciones dentro de una organización; en los años 90, en el contexto del crecimiento y las oportunidades de la pos modernización, desde la comprensión psicológica</p>	<p>Vásquez, M. (2008) Claves para una relectura de la cultura Organizativa desde los paradigmas sociológicos. En: Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología. 2008, vol. 17, no.1, pag. 275.https://produccioncientificaluz.org/index.php/espacio/article/view/1209</p>
Gestión de Recursos Humanos	<p>La cultura organizacional influye directamente en la gestión de los Recursos Humanos, es el conjunto de significados y valores que los miembros de una organización tienen. Todos esos significados y valores construyen la cultura organizacional y son expresados mediante conductas y formas de organización de dichos individuos que manifiesta dentro de la organización.</p>	<p>Cantillo, J. (2013). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño. <i>Revista Económicas CUC</i>, Vol. 34, No. 1, pp. 131-152.</p>

Anexo 3: Sistematización de Información de artículos

Nº	PORTAL CIENTIFICO	FUENTE DOI URL	CUARTIL SCIMAGO	TÍTULO	AUTOR	AÑO	PAIS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	TECNICA	RESUMEN DE RESULTADOS
	Revista Controversias y Concurrencias Latinoamericanas	https://www.redalyc.org/journal/58866/3787016.pdf	Q1	Cultura Organizacional	Jorge Luis Yopan Fajardo	2020	Uruguay	Fundamentar pautas conceptuales para el estudio de la Cultura Organizacional en instituciones sociales	Análisis de los conceptos actuales sobre cultura organizacional	Descriptivo	Un grupo de 10 individuos a fin de verificar el vínculo emocional y de simpatía con el trabajo.	Correlación y encuesta	La cultura organizacional dentro del contexto de las ciencias, se han reducido su estudio enfocándose de manera más descriptiva que limita el abordaje de este complejo proceso.
	Revista Estudios del desarrollo social	http://scielo.sld.cu/scielolo.php?script=58866/3787016.pdf	Q3	La cultura organizacional: principales	Javier Reyes Her	2019	Cuba	Aproximar se a los debates teóricos y metodológicos	Análisis de los principales debates contemporáneos,	Descriptivo	Un conjunto de artículos nacionales e	Correlación y encuesta	Si en una organización laboral cada individuo es capaz de hacer contribuciones

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_serial&pid=2308-0132&lng=es&nrm=iso	ipt=sci_art_text&pid=S2308-0132-2019-0001-0020-1	desafíos teóricos y metodológicos para su estudio	nacionales y metodológicos para su estudio	relacionados con el complejo campo de la cultura organizacional	específicamente la ruta metodológica que alcanzan las investigaciones actuales, los principales paradigmas de análisis, así como el papel del liderazgo y su influencia en la cultura organizacional.	internacionales que hablan respecto a la cultura organizacional.	positivas, alentadoras y basadas en sus fortalezas, la cultura organizacional y el clima serán movilizados en una dirección que impulse a ofrecer a los grupos un espacio de convivencia armónica, de realización personal organizacional y de satisfacción de necesidades e intereses mutuos.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	--------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 4: Ecuaciones de búsqueda

Refinación de búsqueda	Scopus
Ubicación de los descriptores OR	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Ubicación de los descriptores AND	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Periodo de tiempo	2015 - 2022
Areas de investigación	Psicología
Tipo de documento	Artículo
Idiomas	Español - inglés - portugués
Nombre de los descriptores 1	Title-abs-key ("cultura" and "organizacional" and "laboral") and (limit-to (pubyear , 2022) or limit-to (pubyear , 2021) or limit-to (pubyear , 2020) or limit-to (pubyear , 2019) or limit-to (pubyear , 2018) or limit-to (pubyear , 2017) or limit-to (pubyear , 2016) or limit-to (pubyear , 2015)) and (limit-to (doctype , "ar")) and (limit-to (language , "english") or limit-to (language , "spanish") or limit-to (language , "portuguese"))
Nombre de los descriptores 2	Title-abs-key ("cultura" and "organizacional" and "laboral") and (limit-to (pubyear , 2022) or limit-to (pubyear , 2021) or limit-to (pubyear , 2020) or limit-to (pubyear , 2019) or limit-to (pubyear , 2018)) and (limit-to (doctype , "ar")) and (limit-to (language , "english") or limit-to (language , "spanish"))
Nombre de los descriptores 3	Title-abs-key ("cultura" and "laboral") and (limit-to (pubyear , 2022) or limit-to (pubyear , 2021) or limit-to (pubyear , 2020) or limit-to (pubyear , 2019)) and (limit-to (doctype , "ar")) and (limit-to (language , "english") or limit-to (language , "spanish"))
Nombre de los descriptores 4	Title-abs-key ("cultura" and "corporativa" or "eficacia") and (limit-to (pubyear , 2022) or limit-to (pubyear , 2021) or limit-to (pubyear , 2020) or limit-to (pubyear , 2019)) and (limit-to (doctype , "ar")) and (limit-to (language , "english") or limit-to (language , "spanish"))
Nombre de los descriptores 5	Title-abs-key ("cultura" and "laboral" or "empresarial") and (limit-to (pubyear , 2022) or limit-to (pubyear , 2021) or limit-to (pubyear , 2020) or limit-to (pubyear , 2019) or limit-to (pubyear , 2018)) and (limit-to (doctype , "ar")) and (limit-to (language , "spanish"))

Anexo 5: Ecuaciones de búsqueda

Refinación de búsqueda	EBSCO
Ubicación de los descriptores OR	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Ubicación de los descriptores AND	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Periodo de tiempo	2015 - 2022
Áreas de investigación	Psicología
Tipo de documento	Artículo
Idiomas	Español - inglés - portugués
Nombre de los descriptores 1	“cultura” AND “organizacional” AND “laboral” Ampliadores, XBuscar también dentro del texto completo de los artículos, XAplicar materias equivalentes, Limitadores, XFecha de publicación: 20150101-20211231, Materia Xpsychology, Idioma Xenglish Xportuguese Xspanish; castilian Modos de búsqueda - Booleano/Frase
Nombre de los descriptores 2	“cultural” AND “organizacional” AND “laboral” Ampliadores, XBuscar también dentro del texto completo de los artículos, XAplicar materias equivalentes, Limitadores, XFecha de publicación: 20180101-20211231, Materia Xpsychology, Idioma Xenglish Xspanish; castilian Modos de búsqueda - Booleano/Frase
Nombre de los descriptores 3	“cultura” AND “laboral” Ampliadores, XBuscar también dentro del texto completo de los artículos, XAplicar materias equivalentes, Limitadores, XFecha de publicación: 20190101-20211231, Materia Xpsychology, Idioma Xenglish Xspanish; castilian Modos de búsqueda - Booleano/Frase
Nombre de los descriptores 4	“cultura” AND “corporativa” AND “eficacia” Ampliadores, XBuscar también dentro del texto completo de los artículos, XAplicar materias equivalentes, Limitadores, XFecha de publicación: 20190101-20211231, Materia Xpsychology, Idioma Xenglish Xspanish; castilian Modos de búsqueda - Booleano/Frase
Nombre de los descriptores 5	“cultura” AND “Laboral” AND “empresarial” Ampliadores, XBuscar también dentro del texto completo de los artículos, XAplicar materias equivalentes, Limitadores, XFecha de publicación: 20180101-20211231, Materia Xpsychology, Idioma Xspanish; castilian Modos de búsqueda - Booleano/Frase

Refinación de búsqueda	Scopus
Ubicación de los descriptores OR	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Ubicación de los descriptores AND	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Periodo de tiempo	2015 - 2022
Áreas de investigación	Psicología
Tipo de documento	Artículo
Idiomas	Español - inglés - portugués
Nombre de los descriptores 1	Title-abs-key ("cultura" and "organizacional" and "laboral") and (limit-to (pubyear , 2022) or limit-to (pubyear , 2021) or limit-to (pubyear , 2020) or limit-to (pubyear , 2019) or limit-to (pubyear , 2018) or limit-to (pubyear , 2017) or limit-to (pubyear , 2016) or limit-to (pubyear , 2015)) and (limit-to (doctype , "ar")) and (limit-to (language , "english") or limit-to (language , "spanish") or limit-to (language , "portuguese"))
Nombre de los descriptores 2	Title-abs-key ("cultura" and "organizacional" and "laboral") and (limit-to (pubyear , 2022) or limit-to (pubyear , 2021) or limit-to (pubyear , 2020) or limit-to (pubyear , 2019) or limit-to (pubyear , 2018)) and (limit-to (doctype , "ar")) and limit-to (language , "english") or limit-to (language , "spanish"))
Nombre de los descriptores 3	Title-abs-key ("cultura" and "laboral") and (limit-to (pubyear , 2022) or limit-to (pubyear , 2021) or limit-to (pubyear , 2020) or limit-to (pubyear , 2019)) and (limit-to (doctype , "ar")) and (limit-to (language , "english") or limit-to (language , "spanish"))
Nombre de los descriptores 4	Title-abs-key ("cultura" and "corporativa" or "eficacia") and (limit-to (pubyear , 2022) or limit-to (pubyear , 2021) or limit-to (pubyear , 2020) or limit-to (pubyear , 2019)) and (limit-to (doctype , "ar")) and (limit-to (language , "english") or limit-to (language , "spanish"))
Nombre de los descriptores 5	Title-abs-key ("cultura" and "laboral" or "empresarial") and (limit-to (pubyear , 2022) or limit-to (pubyear , 2021) or limit-to (pubyear , 2020) or limit-to (pubyear , 2019) or limit-to (pubyear , 2018)) and (limit-to (doctype , "ar")) and (limit-to (language , "spanish"))

Refinación de búsqueda	Scielo
Ubicación de los descriptores OR	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Ubicación de los descriptores AND	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Periodo de tiempo	2015 – 2022
Áreas de investigación	Psicología
Tipo de documento	Artículo
Idiomas	Español - inglés - portugués
Nombre de los descriptores 1	((cultura) AND (organizacional) AND (empresarial)) AND (eficiencia) OR (eficacia)
Nombre de los descriptores 2	((((cultura) AND (organizacional) AND (empresarial)) AND (eficiencia) OR (eficacia)) OR (2018) OR (2019)
Nombre de los descriptores 3	((((cultura) AND (organizacional) AND (empresarial)) AND (eficiencia) OR (eficacia)) OR (2021) OR (2020)
Nombre de los descriptores 4	(((((cultura) AND (organizacional) AND (empresarial)) AND (eficiencia) OR (eficacia)) OR (2018) OR (2019)) OR (clima laboral)
Nombre de los descriptores 5	((((((cultura) AND (organizacional) AND (empresarial)) AND (eficiencia) OR (eficacia)) OR (2018) OR (2019)) OR (clima laboral)) AND NOT (sociologia)

Anexo 5: Evidencia de aprobación de curso de conducta responsable de investigación.

https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=306555

INICIO | GUÍA CALIFICACIÓN | RENACYT | Manual de uso | Iniciar sesión

Ficha CTI Vitae

Buscar



NUÑEZ VILLANUEVA ELDA

Soy una mujer con características propias de mi sexo, con un trato amable, hacia los demás, con la convicción de llevar una buena relación con las personas con quien convivo, pese al ritmo apresurado del día a día. Mi estado civil soltero, mi grupo familiar lo integran mis tres hijos, de profesión enfermería técnica y actual mente curso el X ciclo de psicología.

Fecha de última actualización: 08-09-2022

 Scopus Author ID: 997701922	 0000-0001-7082-4126	 Fecha: 08/09/2022
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------