



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Cultura organizacional en el desempeño de las empresas.
Revisión sistemática y Metaanálisis**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Aguilar Huaroto, Jazmin Noelia (ORCID: 0000-0001-9159-274X)
Chancafe Sánchez, Angie Gianela (ORCID: 0000-0001-8302-1525)

ASESOR:

Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor (ORCID: 0000-0002-2532-3194)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo de investigación	19
3.2. Protocolo y registro	20
3.3. Criterios de elegibilidad	21
3.4. Fuentes de información	22
3.5. Búsqueda	22
3.6. Selección de los estudios	23
3.7. Proceso de extracción de estudios	24
3.8. Lista de estudios	26
3.9. Medidas de resumen de datos	26
3.10. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	53
ANEXOS	

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado con mucho amor a nuestros padres, por ser nuestro soporte en cada paso que damos, por sus consejos, por su paciencia, y por enseñarnos a levantarnos con los tropiezos de la vida.

A nuestro Asesor Sihuincha Godofredo Pastor por tenernos paciencia en todo el proceso y por brindarnos sus conocimientos y sus enseñanzas.

Agradecimiento

Principalmente agradecemos a Dios, por guiarnos día a día y por permitirnos estar en unión.

Nuestro agradecimiento a la Universidad Privada César Vallejo, que nos brindó la oportunidad de habernos formado en ella profesionalmente y por darnos las facilidades necesarias para culminar y poder obtener el título profesional de Licenciadas en Administración.

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Objetivos propuestos para la revisión sistemática</i>	8
Tabla 2	<i>Protocolo y registro</i>	19
Tabla 3	<i>Criterios de elegibilidad</i>	21
Tabla 4	<i>Búsqueda</i>	23
Tabla 5	<i>Lista de datos</i>	26
Tabla 6	<i>Selección de estudios</i>	27
Tabla 7	<i>Búsqueda por año</i>	29
Tabla 8	<i>Búsqueda de cuartil</i>	31
Tabla 9	<i>Matriz de categorización</i>	33
Tabla 10	<i>Modelo de efectos aleatorios</i>	35
Tabla 11	<i>Estadísticas de heterogeneidad</i>	36

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
<i>Figura 1</i> Proceso de extracción de datos	25
<i>Figura 2</i> Diagrama de bosque	36

Resumen

El objetivo de la investigación es revisar la literatura sobre modelos de cultura organizacional y actualizar la clasificación con orientación a la mejora en el desempeño de las empresas. La metodología de la investigación fue de revisión sistemática con orientación a metaanálisis y enfoque cuantitativo. El método de recopilación de datos fue a través de la extracción de revistas, dando como resultado el uso de 51 revistas de investigaciones indexadas. Los resultados manifestaron un índice de 99,8%, por lo tanto, está más alineado al 100%, aproximación a la verdad absoluta y un valor $p < ,05$, demostrando la aceptación de la hipótesis alterna y rechaza la nula, confirmando una relación positiva entre las variables, demostrando que cada clasificación se complementa de manera positiva al poner en practica la mejora en el desempeño de las empresas.

Palabras clave: Responsabilidad social, motivación, productividad

Abstract

The objective of the research is to review the literature on organizational culture models and update the classification with a view to improving the performance of companies. The research methodology was a systematic review oriented towards meta-analysis and a quantitative approach. The data collection method was through the extraction of journals, resulting in the use of 51 indexed research journals. The results showed an index of 99.8%, therefore, it is more aligned to 100%, approximation to the absolute truth and a value $p < .05$, demonstrating the acceptance of the alternative hypothesis and rejecting the null, confirming a relationship positive among the variables, showing that each classification is complemented in a positive way when putting into practice the improvement in the performance of the companies.

Keywords: Social responsibility, motivation, productivity

I. INTRODUCCIÓN

El capítulo I, fundamenta la investigación sobre la cultura organizacional, busca poder establecer los valores como metas internas y externas de desarrollo, tanto personal como profesional y del equipo de trabajo de muchas empresas; así mismo, poder promover una mejor forma de trabajo eficiente y transparente, logrando sostener a las organizaciones con éxito; por lo tanto, la investigación tomó como primer punto la búsqueda del título que resume la postura investigativa en el abordaje del tema de investigación. Siguiendo la secuencia sistemática de investigación, se desarrolla la realidad problemática, abordando el sustento teórico de la variable y las dimensiones que explican la naturaleza de su descomposición, a través de estudios desarrollados en contextos disímiles. A partir de ello se plantea el problema de investigación y la justificación en términos de teoría, metodología y sustento social. Finalmente, se plantearon los objetivos de la revisión sistemática.

Se sabe que la cultura organizacional define la personalidad de una empresa en su esencia y actuar, donde las empresas definen sus estrategias, estructura y sistemas con probabilidades de alcanzarla y, a partir de ello, generar conductas positivas hacia las personas que integran la organización. Si bien la cultura organizacional representa por sí misma una fortaleza para la empresa, también se puede constituir en una barrera al desarrollo, ya que su efecto puede variar entre perfeccionar la eficiencia y el rendimiento de los procesos de flujo de trabajo (Saheb & Maamari, 2018, p.630); es por ello que los problemas que desafían los gerentes de la empresa es la falta de eficacia y carecen de liderazgo, lo que está causando un desempeño deficiente y disminución de la productividad dentro de la compañía (Zahra, Kee, Aqilah, Ng, Lin, Vashishth & Quttainah, 2020, p.3), también se puede agregar que la cultura organizacional es importante para la producción, ya que satisface y va más lejos de las solicitudes de los clientes es decir a lo largo es considerado el elemento fundamental en la cadena de valor, de este modo se convierte dicha corporación en base del intelecto obtenido permitiendo una nueva realidad, cambiando la función organizacional (Solarte & Barahona, 2018, p.3).

De acuerdo a las evidencias obtenidas en la aplicación de los estudios analizados en la investigación, sobre los factores que fundamentan la cultura organizacional, confirman que, para fortalecer este factor, es necesario configurar criterios normativos, creencias y valores que construyen cimientos sólidos en la

cultura empresarial (Saheb et al., 2018, p.644); también existen evidencias de que las empresas con una sólida cultura organizacional cultivan atributos verídicos, como la orientación hacia el equipo, alta dedicación y fuerte sentido de responsabilidad entre el desempeño de los empleados (Zahra et al., 2020, p.12); sin embargo, se recomienda plantear planes muy juiciosos que cooperan con la capacitación, y a dirigir a los individuos incluso a la instauración de recientes corporaciones, es fundamental que se encuentren numerosas programaciones o régimen político de compañía que impulsen a orientar los procedimientos con referente a las tramas comerciales como: orientación al mercado, innovación, cultura organizacional; estos tres ítems son procesos de peculiaridad de estrategias para la mejora de dichos negocios (Solarte et al., 2018, p.23).

Actualmente se ha observado la necesidad de las organizaciones por mejorar la cultura organizacional en sus colaboradores a través de la garantía de las relaciones interpersonales, con la finalidad de obtener sus objetivos institucionales, puesto que ellas son recursos valiosos dentro y fuera del trabajo (Nappo, 2020, p.1); así mismo, cabe destacar la confianza interpersonal es un elemento vital para la actitud y la incitación de compromiso por parte de los colaboradores para permanecer en la organización y con ello poder lograr un mayor desempeño en la corporación (Agyare, et al., 2019, p.2); a su vez, las comunicaciones personales de los colaboradores son de gran beneficio para la construcción de un vínculo interpersonal con los demás y puede ayudar a los miembros a alcanzar un entendimiento recíproco, logrando favores recíprocos y promover una relación armoniosa entre sí (Cheng, 2020, p.70).

De acuerdo a las evidencias obtenidas se encontró que si bien la ayuda y el apoyo pueden rebajar los periodos de conflictos debido a la competencia, la cooperación y la simpatía, puede hacer que los trabajadores se sientan menos solos, ya que saben que pueden contar con sus compañeros para obtener consejos y ayuda sobre cómo para hacer su trabajo (Nappo et al., 2020, p.9), también se encontró que el desarrollo organizacional modera el vínculo entre la confianza en la gerencia, creando un ambiente de trabajo satisfactorio (Agyare, et al., 2019, p.221), generando un compromiso que beneficie los sacrificios de los miembros de la organización, porque ellos dedican su tiempo y esfuerzo para hacer sus recomendaciones y compartir sus experiencias (Cheng et al., 2020, p.71).

Una cultura organizacional apropiada tiene como determinación fomentar el compromiso de los empleados, con la intención de alcanzar el desarrollo de los propósitos planteados de la organización, ya que el compromiso organizacional se basa en factores de la enseñanza de actitudes positivas sobre el compromiso, entre ellos se mencionan: una fuerte creencia en uno mismo, aceptación del objetivo, voluntad de sacrificar, ayudar y de ser leales en la organización (Ahmed, 2019, p.11); en otras palabras, el comportamiento de los colaboradores involucra su compromiso con la organización (Kerdpitak, 2020, p.74); así mismo se conceptualiza que el compromiso de una organización admite a la cooperación al crecimiento económico sustentable por medio del apoyo con sus colaboradores, sus familiares, la colectividad local y la ciudadanía para obtener un mejor desempeño de la calidad de vida de ellos (González et al., 2019, p.3); donde cabe resaltar, que el desempeño individual de los empleados también se correlaciona con el compromiso organizacional (Berberoglu, 2018, p.2).

De acuerdo con los estudios se obtuvo como resultado que las organizaciones implementan una estrategia eficaz para mantener a sus talentosos empleados de la organización, satisfaciendo sus necesidades y deseos para que estén más comprometidos con su carrera dentro de la organización (Ahmed, 2019, p.1); así mismo, se encontró que los gerentes están laborando para desarrollar el compromiso de los colaboradores con la corporación, lo que puede impulsar en el logro de una ventaja competitiva (Kerdpitak, 2020, p.79); al mismo tiempo, nos señalan que los gerentes generales de los hoteles están comprometidos con los colaboradores y las necesidades de iniciativa de los clientes, ya que, con ello logran alcanzar una imagen más sólida de su organización (González et al., 2019, p.15); cabe destacar, que se evidencio la importancia de crear un ambiente de confianza que involucre buena relación con los supervisores para contribuir al compromiso organizacional de los empleados y mejorar su percepción del desempeño organizacional (Berberoglu, 2018, p.7).

La cultura organizacional compone un elemento hacia el proceso de innovación, se sabe que la innovación proviene de la palabra latina *Innovatus*, que pronostica cambiar o renovar (Samlal, 2020, p.62); es decir, que la innovación organizacional es una preferencia esencial para competir en medio de las altas obligaciones del mercado en temas de oportunidad y valor agregado de servicios y

productos (Pérez, 2019, p.91); de tal manera, que la innovación es un mecanismo novedoso y moderno, que viene siendo adoptada como una herramienta de proyección y promoción, obteniendo una buena recepción en el sector empresarial (Hernández, Cardona, & Raad, 2017, p.245), ya que en los últimos años la innovación empresarial ha surgido como parte del debate sobre los sistemas de innovación eficaces (Parrilli, Balavac, & Radicic, 2020, p.2).

Tomando los resultados de las investigaciones obtenidas se demostró que una buena gestión del tiempo conduce a mejorar la innovación en el contexto de las compañías marroquíes, administrando de manera eficiente (Samlal et al., 2020, p.69); además, se evidencio que la medida de la habilidad en la innovación se debe tomar en consideración los recursos humanos, los vínculos de la organización, las ciencias tecnológicas de la información, las doctrinas de información y comunicación (Pérez et al., 2019, p.98); a su vez, se evidencio que los empresarios esperan alcanzar mayor rentabilidad en sus operaciones cotidianas, buscando proyectar los mercados y acceder a las novedades del mismo (Hernández et al., 2017, p.245); al mismo tiempo, los líderes e innovadores muestran el impacto positivo y más alto de los impulsores de ciencia, tecnología e innovación en relación con la innovación en bienes y las ventas de innovación frente a innovadores moderados y modestos (Parrilli et al., 2020, p.7).

Debe señalarse que una cultura organizacional emprendedora presenta una superior orientación al mercado, ya que es una táctica de apoyo hacia el mercado que aseguran a las corporaciones un desempeño sobresaliente frente a sus competidores (Castellanos & Solano, 2017, p.88), para el desarrollo de diversos posicionamientos estratégicos en una organización (Iyer, Davari, Zolfagharian, & Paswan, 2019, p.17); quiere decir, que se enfoca en la elección de las plazas que la organización desea satisfacer y en la apropiada utilización del informe de manera céntrica, dando prioridad a la generación de la valoración encontrada en base al público objetivo para garantizar su perdurabilidad (Jiang, Rosati, Chai, & Feng, 2020, p.149); además, las organizaciones con niveles más elevados de orientación al mercado se afiliaron con ambientes que crearon una cultura de confianza, ayudando a la colaboración en toda la empresa y emplearon las experiencias y los talentos de todos los miembros de la corporación (Jogaratnam, 2017, p.213).

Los resultados señalan en el metaanálisis una relación positiva entre la orientación al mercado y los resultados de la organización en la totalidad de las investigaciones, por lo tanto, en los países de bajo desarrollo la relación entre la orientación al mercado y los resultados de la empresa es superior (Castellanos et al., 2017, p.8); de este modo, los resultados de este estudio contribuyen a la literatura sobre estrategias de posicionamiento en los mercados (Iyer et al., 2019, p.12); si bien, este mejora nuestra comprensión de los factores de orientación al mercado ya que ayuda a los gerentes a gestionar las expectativas ambientales de sus partes interesadas, identificando las condiciones bajo las cuales la creación de conocimiento puede garantizar la mejora del desempeño ambiental corporativo (Jiang et al., 2020, p.21); por ende, existen evidencias de los tipos particulares de la cultura organizacional que respaldan la orientación al mercado y facilita a los gerentes a la motivación para moldear la cultura organizacional en un vigor por desdoblar naturalmente los comportamientos asociados con una orientación al mercado y así lograr un desempeño sobresaliente (Jogaratham et al., 2017, p.2).

Seguidamente una cultura organizacional junto al liderazgo son factores importantes de una empresa; cabe señalar, que el liderazgo transformacional puede influir en las experiencias de formación de los empleados al enfocarse en ayudar a atraer una atmósfera de enseñanza proactiva, afectando sus compromisos de aprendizaje y sus necesidades de crecimiento (Xian, Li, & Huang, 2020, p.4); se considera, que el liderazgo establece las pautas de cómo los empleados se relacionan entre sí y con los gerentes, sus resultados proporcionan valor a la empresa en términos de compromiso, lealtad y dedicación de los miembros del equipo hacia sus colegas, respectivos equipos y sus líderes (Saheb et al., p.630); además, los líderes deben esforzarse por facilitar un buen ambiente de trabajo con un equilibrio óptimo entre las demandas profesionales y los recursos laborales, donde posteriormente podrían obtener una influencia positiva en la organización (Seljemo, Viksveen, & Ree, 2020, p.1).

De acuerdo a las evidencia de los estudios adquiridos, se evidencio que el liderazgo transformacional juega un papel extremadamente importante al momento de mejorar el bienestar de los empleados en el trabajo (Xian et al., 2020, p.14); en igual forma, se demostró que fomenta una cultura de eficiencia y logro al liderar un equipo más eficiente que tiene cuidado por los trabajos desafiantes y que termina

proporcionando un mayor nivel de desempeño (Saheb et al., 2018, p.643); como se afirma luego, que aporta de manera significativa y positiva a la cultura de seguridad y a la percepción general de la seguridad, para facilitar un buen ambiente de trabajo con un equilibrio óptimo entre las demandas laborales y los recursos laborales dentro de la organización (Seljemo et al., 2020, p.1).

El proyecto de investigación busca la identificación del problema que es el paso más importante del método científico (Espinoza, 2019, p.23); inicia con la identificación del problema, la cual implica el hallazgo del tema o asunto que se pretende plantear; para llevar a cabo esta identificación se requiere realizar una localización cuidadosa de toda la información que exista sobre ese problema, tanto en materiales publicados como en experiencias profesionales de expertos en la materia; por ello se utilizarán elementos que permitirán al investigador familiarizarse con el conocimiento existente en el campo donde se va a realizar su investigación y por ende elaborar el marco teórico conceptual (Hernández, Ramos, Placencia, Indocochea, Quimis y Moreno, 2018, p.45). A partir de lo afirmado se planteó el problema de investigación: Existe literatura sobre la cultura organizacional desde un enfoque de innovación y liderazgo; a partir de ello la propuesta es el estudio de la variable desde una perspectiva de gestión y a partir del estudio, optimizar el desempeño de las organizaciones.

La justificación es una funcionalidad argumentativa debido a que se manifiestan las causas en las que se realiza un estudio o un proyecto. Toda búsqueda científica se realiza con un propósito justificado, teórico o práctico, donde se explique la necesidad del desarrollo de la investigación, su origen, sus beneficios y quiénes se beneficiarán de sus resultados (Hernández et al., 2018, p.152); es decir, la justificación no está completa si solo se argumenta a favor de la relevancia social, debe señalar la investigación misma; en otras palabras, de cómo aporta conocimiento sobre el tema elegido a desarrollar (Chaverri, 2017, p.187).

La justificación teórica debe profundizar la definición y determinar que una investigación muestra justificación de este prototipo cuando la intención de la investigación es el de crear reflexión y discusión académica acerca de un conocimiento verdadero, comprobando la teoría, constatando resultados o formando epistemología (Bedoya, 2020, p.70); por consiguiente, el trabajo de investigación busca generar conocimientos que permitan comprender, confrontar y

recapacitar sobre este suceso que aún se contempla dentro de las organizaciones, mostrándose como acontecimientos frecuentes en distintas organizaciones, tales como públicas y privadas, desfavoreciendo la situación tanto personal como laboral como colaboradores en los centros.

En la justificación metodológica es un estudio que justifica metodológicamente cuando se instituirá una actual herramienta para almacenar o estudiar datos, o se traza una nueva metodología que por lo cual contenga otras maneras de experimentar una o más variables, o investigar de forma más apropiada la explícita población (Bedoya et al., 2020, p.71), en el trabajo utilizamos variados artículos de investigación, validando que se encuentren indexados, porque posibilitan conocer el estado actual de las organizaciones en relación con la cultura organizacional y el desempeño obtenida por las empresas, para el desarrollo de este fin se recurrirá por medio de un procedimiento de indagación, análisis y conclusión que estará aprobada con la investigación obtenida de las fuentes, dichas herramientas cuentan de gran utilidad y confiabilidad.

La justificación social indica que es la aplicación de un método científico, sistemático y comprobable a la solución de un problema social. Es el estudio de las comunidades mediante un método comprobable para tratar de contribuir a la solución de una problemática social (Maldonado, 2018, p.39); por lo tanto, recomiendan que los estudios de investigación aplicada estén orientados a la mejora de la sociedad (Bedoya, 2020, p.71). Esta investigación es realizada debido a que existe la necesidad de perfeccionar el nivel de cultura organizacional en distintas empresas con la utilización de las herramientas permitiendo proponer soluciones de monitoreo y así mismo fortaleciendo el desempeño de las empresas necesarias para su labor.

Por otra parte, para el planteamiento de los objetivos, Los objetivos son la explicación que manifiestan las metas que se deben alcanzar para desarrollar la investigación y responder la pregunta de investigación. Son las operaciones que conducen el proceso de investigación, por lo tanto, se deben enunciar en la modalidad de verbos infinitivos; formulándose de modo sencillo, claro, preciso y factible de alcanzar (Tapia, Palomino, Lucero, & Valenzuela, 2019, p.34); en otras palabras, expresan la relación entre las variables que se pretende establecer en

una investigación, donde estarán relacionadas con la limitación del problema (Hernández, et al., 2018, p.59); por ende, se plantean los siguientes objetivos:

Tabla 1

Objetivos propuestos para la revisión sistemática

Niveles	Propuesta
Objetivo 1	Revisar la literatura sobre modelos de cultura organizacional y actualizar la clasificación con orientación a la mejora en el desempeño de las empresas
Objetivo 1a	Revisar los fundamentos de la cultura organizacional desde la perspectiva estratégica en el desempeño de las empresas
Objetivo 1b	Reforzar los enfoques de la cultura organizacional desde el punto de vista de la productividad en el desempeño de las empresas
Objetivo 1c	Actualizar la revisión sobre el enfoque responsabilidad social empresarial en la cultura organizacional direccionado a la mejora del desempeño de las empresas
Objetivo 1d	Emplear los factores de la motivación en la cultura organizacional enfocado a tener un mayor impacto en el desempeño de las empresas

II. MARCO TEÓRICO

El capítulo II, detalla información necesaria sobre la cultura organizacional y desempeño, ya que es importante señalar algunas teorías, objetivos, diseño, conclusión y recomendaciones a futuro que refuerzan y ayuda a comprender con más precisión dichos factores que se delimitan durante el proceso de selección, además de mencionar las dimensiones de la investigación. Aborda desde una perspectiva de recolección de datos, se utilizaron estudios de revistas indexadas, que contuviera estudios de enfoque cualitativo y mixto, la información debe sostener una coherencia, estructura lógica y estabilidad interna, que admita el análisis de los hechos conocidos, y que además apoye a la orientación de la búsqueda de otros datos destacados. El marco teórico extiende la descripción del problema y perfecciona la teoría con la investigación.

Bakhsh, Ong & Sheikh (2018); el objetivo fue investigar la relación entre cultura organizacional y el desempeño ambiental. Su diseño de esta investigación destaca un análisis cuantitativo, realizando una encuesta a las empresas de fabricación, la investigación concluyó que las empresas si se alinean a la cultura organizacional para desarrollar una cultura ambiental que apoye el desempeño ambiental. Recomendaron aumentar el tamaño de la muestra para reducir el error y para manejar el problema de la falta de respuesta y para estudios a futuro las prácticas ambientales deben ser fundamental para contar con el apoyo de la cultura organizacional.

Nazarian, Atkinson, & Foroudi (2017); la investigación tuvo como objetivo investigar el papel de la cultura nacional y la cultura organizacional equilibrada en el desempeño organizacional. El diseño que utiliza es un modelado de ecuaciones culturales, obteniendo la conclusión de que la cultura nacional de los empleados del hotel influye en la cultura organizacional equilibrada que, a su vez, influye en el desempeño. Por consiguiente, recomienda realizar más estudios en diferentes lugares para descubrir si este resultado es peculiar a la ubicación de nuestro estudio y obtener una visión más profunda de esta relación.

Al-Musadieq, Nurjannah, Raharjo, Rinaldo Fernández (2018); el objetivo de estudio fue conocer el efecto de la mediación de la motivación laboral sobre la influencia del diseño del puesto y la cultura organizacional en el desempeño de los recursos humanos. El diseño del estudio fue un enfoque cualitativo adicional en

forma de entrevista en profundidad y concluyó que la motivación media la influencia del diseño del trabajo en el desempeño de RRHH, cuanto mayor sea el diseño del trabajo, mayor será la motivación laboral de los empleados y tendrá un impacto en el mayor desempeño de RRHH. Por lo tanto, recomienda que este estudio debe ser fortalecido por futuros investigadores con objetivos de encuestados más grandes, ya sea en la categoría de consultoría certificada serie ISO 9000 o en el entorno del consultor que no ha sido acreditado a nivel mundial.

Pujiono, Etiawan & Wijayanti (2020); el objetivo fue analizar la influencia del liderazgo transglobal y la cultura organizacional en el desempeño laboral con la confianza entre empleados como variable moderadora en Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) Indonesia. La técnica de muestreo en este estudio fue el muestreo probabilístico porque la población es finita y se dispone de un marco muestral. Asimismo, la investigación tuvo como conclusión una buena cultura organizacional aumentará la confianza entre empleados y un alto nivel de confianza entre empleados puede conducir a un mejor desempeño laboral. Recomendaron para la investigación futura enriquecer los resultados de la investigación al agregar variables relevantes, como el compromiso de los empleados, la satisfacción laboral de los empleados y otras.

Pawirosumarto, Setyadi, Khumaedi (2017); el objetivo midió la influencia de cultura organizacional de implicación, coherencia, adaptabilidad y misión en el desempeño de empleados no docentes. El método de análisis de datos es un análisis estadístico descriptivo y un análisis estadístico utilizando análisis de regresión lineal múltiple para encontrar, analizar y explicar el efecto de la correlación. La investigación se concluyó de la siguiente manera, la cultura organizacional de participación tiene un resultado positivo y significativo en el desempeño de empleados no docentes, por lo tanto, cuanto mayor sea el nivel de participación, mayor será el nivel del rendimiento. Por otro lado, se recomendó que, en futuras investigaciones, se debe agregar la cultura organizacional de coherencia y adaptabilidad, con dimensiones culturales que se pueden aplicar a la organización en aras de lograr sus objetivos y ajustándose al estado del ambiente interno y externo de la organización.

Low, Rahman & Zakaria (2020); tuvo como objetivo explorar la cultura organizacional de los contratistas internacionales. El diseño que utilizaron fue

cuantitativo y los datos se recopilaron mediante un cuestionario; llegaron a la conclusión que las variables culturales que fueron incluidas proporcionaban una plataforma para comprender el desempeño organizacional de las organizaciones internacionales de contratistas. Recomendaron para investigaciones futuras, investigar la cultura organizacional de diferentes períodos de tiempo y su impacto en el desempeño internacional de la empresa.

Laforet (2017); el objetivo de estudio fue explorar los efectos de la cultura organizacional en el desempeño de la cartera de marcas. El diseño de estudio fue empírico, realizando encuestas por correo a las empresas, donde su conclusión, fue que el liderazgo, la visión de la empresa, las recompensas del personal, la motivación y la propiedad son cruciales para el desempeño de la cartera de marcas. Asimismo, recomienda que una orientación de marca ayuda a enfocar y coordinar la marca y enfatiza la visión compartida y la orientación a largo plazo, de igual manera, un enfoque cualitativo puede proporcionar más información sobre cómo la cultura organizacional influye en la gestión y las decisiones diarias de la cartera de marcas.

Nikpour (2017); el objetivo de estudio fue investigar el papel mediador de los empleados en el compromiso organizacional sobre la relación entre cultura organizacional y desempeño de la organización. El diseño aplicado fue descriptivo y correlacional que fue realizado a través del método de encuesta. Teniendo como conclusión que el modelo sugerido tenía un ajuste apropiado y una cultura organizacional más allá de su impacto directo de tal manera ejerció un impacto indirecto en el desempeño organizacional a través de la mediación del compromiso organizacional del empleado de que el alcance del impacto indirecto fue significativamente mayor que el impacto directo. Finalmente recomiendan que a un futuro vinculen el conocimiento teórico y experimental para una mejor comprensión del universo real así, obtener un mejor compromiso de los empleados para su mejora en el desempeño organizacional.

Zahra, Kee, Aqilah, Lin, Vashishth, Pandey, Alfadhly, Quttainah (2020); el objetivo de investigación fue determinar cómo la cultura organizacional afecta el desempeño de los empleados de Proton en la industria automotriz. El diseño que utiliza son dos tipos: cualitativos y cuantitativos, se aplican estos métodos para obtener más información de diferentes partes sobre este tema. Se concluyó que la

cultura organizacional puede afectar positivamente el desempeño de los empleados y mejorar el compromiso y la conectividad de los empleados. Asimismo, se recomendó cómo investigación a largo plazo tener una gran confianza en Proton para ser exitoso y convertirse en la empresa de clase mundial en esta industria automotriz.

González, Samper, Köseoglu & Okumus (2019); el objetivo de investigación fue proponer un modelo integrado que incorpora las interrelaciones entre las prácticas de responsabilidad social empresarial, cultura organizacional y reputación corporativa para mejorar la empresa desempeño en la industria hotelera. Su diseño fue empírico, el proceso de recopilación de datos se completó mediante la realización de encuestas telefónicas. Teniendo como conclusión una influencia positiva y significativa de la cultura organizacional de un hotel en diferentes actividades de responsabilidad social empresarial y las empresas, deberían considerar los intereses de los grupos de partes interesadas (como empleados, consumidores, y comunidades), deben participar en el desarrollo e implementación de las actividades de responsabilidad social empresarial. Recomendaron estudios longitudinales actualizar y consolidar las relaciones establecidas en el modelo de investigación.

Oh, & Han (2020); el estudio tuvo como objetivo identificar la relación entre la cultura organizacional (OC) y el aprendizaje organizacional (OL), y explorar el papel de mediación del aprendizaje organizacional en la cultura organizacional y el desempeño en un contexto coreano. El diseño que utilizaron es la medición del modelo y el análisis del modelo de ecuación estructural. Llegaron a la conclusión que las relaciones entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño varían, según las circunstancias nacionales o comerciales. Recomiendan que también se necesitan estudios futuros sobre otras dimensiones culturales, como la cultura ética, para explicar la vinculación entre cultura y aprendizaje organizacionales.

Aboramadan, Albashiti, Alharazin & Zaidoune (2019); el objetivo fue examinar los vínculos entre la cultura organizacional, la innovación y desempeño de los bancos en Palestina. Su diseño es de enfoque cuantitativo utilizando recopilación de datos de 186 empleados que laboran en Palestina del sector bancario, llegaron a la conclusión que el estudio de la cultura organizacional y la innovación de marketing tienen un impacto positivo en el desempeño de los bancos

por lo tanto proporcionan un terreno productivo para el sector bancario en Palestina tomando importante la cultura organizacional como herramienta para fomentar la innovación y la banca actuación. Recomiendan una investigación futura en la cual podría considerarse el uso de medidas de innovación más objetivas con datos más amplios y en diferentes sectores ya que dará más información sobre la asociación entre cultura organizacional y desempeño a través de la innovación.

Kim & Chang (2020); tuvo como objetivo una serie de instantáneas de la cultura organizacional percibida a lo largo del tiempo, analizar el patrón longitudinal de su cambio, examinar la relación entre la cultura y el desempeño organizacionales y verificar si la relación permanece consistente, independientemente del flujo de tiempo. Su diseño es de muestreo estratificado, mediante una encuesta, como conclusión exigen una investigación continua sobre la cultura organizacional en una naturaleza longitudinal y transversal, y un marco cultural más integral para la actualidad además que la mayoría de los tipos de cultura contribuirían a mejorar el desempeño organizacional. Recomiendan una contribución relativa a un resultado específico debería ser un área para futuras investigaciones.

Jogaratham (2017), el objetivo principal fue proporcionar información sobre los efectos interrelacionados de la cultura organizacional y la orientación al mercado y el desempeño comercial. Para la investigación utilizaron enfoque cuantitativo; tuvieron como conclusión que los tipos de cultura organizacional innovadores y de apoyo son importantes predictores de orientación al mercado y que son mejores predictores de desempeño que la orientación al mercado. Recomendaron una investigación futura ya que podría ampliar los resultados de este estudio y mejorar su generalización mediante la realización de un estudio de otros sectores de la hostelería.

Gorondutse & Hilman (2019); el propósito del estudio fue examinar la asociación entre la confianza de responsabilidad social empresarial y el desempeño de las industrias de pequeña escala en Nigeria con la cultura organizacional como factor moderador. Para el estudio se adoptó un diseño transversal no experimental. Como conclusión tuvieron que la cultura organizacional ejerce un fuerte impacto positivo en el desempeño de las empresas de pequeña escala. Recomendaron para superar las limitaciones de la investigación, investigar en un entorno diferente para

revalidar la relación causa-efecto entre las variables y establecer la influencia moderadora de la cultura organizacional sobre los constructos; además, los estudios futuros pueden examinar el modelo utilizando un paradigma cualitativo o un enfoque longitudinal.

La fundamentación teórica comprende teorías, análisis de textos y conversaciones prácticamente en todas las ramas de las ciencias sociales y humanas, lo que conlleva a que permanezcan abiertas las puertas para desarrollos tanto teóricos- conceptuales como metodológicos, además debe estar abierto para nuevos panoramas (Cuenú, 2020, p,182); por lo tanto, la teoría fundamentada tiene en cuenta el desarrollo teórico y además tiene un importante énfasis al estudio e información de las teorías resultantes, se emplea para determinar los fundamentos del enfoque teórico, identificando la base epistemológica y metodológica que respalda la interpretación de los estudios (Prieto & Rumbo, 2018, p.391).

En la historia se ha mencionado que la cultura organizacional es el patrón de creencias, valores y formas aprendidas, con el fin de lidiar con la experiencia que se ha expandido durante el curso de la historia de una organización, y que tiende a demostrarse en sus disposiciones materiales y en los comportamientos de sus miembros (Nikpour, 2017, p.66); por ende un individuo se comportará de acuerdo con la cultura particular en la que se encuentre, dándole actitudes positivas y un buen comportamiento, para mejorar con la condición de desarrollar un conjunto de valores y normas que sean ampliamente aceptados por ciertos grupos de personas (Pujiono, Setiawan, Sumiati & Wijayanti, 2020, p.323)

Al mismo tiempo, el concepto de acuerdo a varias investigaciones es que facilita la creación de estrategias, siempre que exista una fuerte coherencia entre ambas, no obstante, también impediría o retrasaría su postura en práctica; además de su impacto directo en el desempeño organizacional, el cual se influye a través del compromiso organizacional del empleado (Nikpour et al., 2017, p.66); dado que, es un conjunto de normas y valores de aprendizaje compartidos, el cual afectaría el comportamiento de las personas hacia los objetivos de una organización, lo que, llevaría a un desempeño exitoso (Choi, 2020, p.726); creando un ambiente de trabajo estructurado a partir de la asociación de trabajadores (Tran, 2020, p.553); que es una parte fundamental de la organización ya que esta constante en todas las funciones y acciones que realizan sus integrantes, es por ello, su importancia

porque anima a los gerentes a actuar de manera que los empleados puedan comprender y, hasta cierto punto, predecir. Tiene un efecto estratégico a largo plazo en la estructura en la cual se gestionan las empresas (Laforet, 2017, p.2).

Los fundamentos muestran que la cultura se puede definir como un fenómeno vivo activo, que se refiere a las ideas y valores de las personas y puede afectar sus acciones sin que se note explícitamente (Teräväinen, Junnonen & Löytty, 2018, p.50); es decir, que impacta de una manera u otra dentro de una organización en los aspectos sociales, históricos y económicos (Tran, 2020, p.553); creando así mismo modelos característicos de comportamiento y pensamiento de los empleados de una organización (Tampubolon & Arfendo, 2018, p.33); ya que, es un sistema de significado, donde el valor y la creencia en una organización funciona como referencia para la acción y distingue a una organización de otra que se convierte en la principal identidad o características de la organización, destacando que una cultura fuerte es un instrumento útil para dirigir el comportamiento porque ayuda a los empleados a tener un mejor desempeño laboral (Pujiono et al., 2020, p.323).

Los estudios concluyen que cada miembro de la organización permite actualizar su potencial para que estos pueda crecer naturalmente, fomentando la confianza entre los demás miembros de la organización hacia la autoridad de la organización (Yusuf, 2019, p.20); la mayoría de los académicos y observadores organizacionales reconocen que tiene un efecto poderoso en el desempeño, así como en la efectividad a largo plazo de las organizaciones (Zahra, et al., 2020, p.48); porque una cultura eficaz en una organización puede comunicar sus valores y estándares a sus empleados, ellos sabrían cómo deben responder a una situación, se sentirán animados a sobresalir y creerán que serán recompensados siempre que incorporen genuinamente creencias y valores organizacionales (Balaji, Jiang, Singh & Jha, 2020, p.2); logrando crear influencias directas e indirectas sobre el desempeño de una organización (Kerdpitak & Boonrattanakittibhumi, 2020,p.71).

En el caso de la cultura y compromiso organizacional, se puede decir que una cultura fuerte y única, puede hacer una organización más vigorosa reduciendo incertidumbres colectivas y facilitando un sistema de interpretación para los miembros, creando así mismo, un orden que por lo cual deja en claro a los miembros de la organización lo que se espera de ellos, estableciendo una identidad

y compromiso de los miembros vinculantes juntos y aclarando una visión del futuro mediante ciencia organizacional (Al zoubi, Tasmin, Abu rumman, p.2962).

Con respecto a la cultura organizacional y liderazgo transformacional, se puede explicar que la cultura junto al estilo y la habilidad del líder serán útiles para permitir que el cambio se produzca de una manera que se adapte bastante a la empresa en ese momento (Bakhsh, Ong, Ho, & Sheikh, 2018, p.3); considerando que es importante para todos los líderes e influyen en el modo en que sus organizaciones reaccionan a los requisitos de cambio empresarial en relación con la dinámica del entorno externo, respectivamente, del mercado. El intento de cambiar algunos valores de la organización y de sus miembros solo es beneficioso en el tamaño en que se produzca un cambio en el modo en que opera la empresa y las modalidades en las que los empleados comparten sus valores fundamentales (Metz, Ilies, Nistor, 2020, p.4); por lo cual, la cultura organizacional se deriva del liderazgo y se fortalece con el aprendizaje conglomerado de las personas de la organización, como tal, puede organizar el pensamiento y los comportamientos del miembro de la organización (Tran, 2019, p.553).

Teniendo en cuenta que la cultura organizacional e innovación empresarial, se puede explicar que permite a la fuerza laboral cuestionar las decisiones e ideas de la alta gerencia puede aprovecharse de los beneficios de la innovación (Hamdan, Fathi, 2020, p.206); por consiguiente, si una organización se adhiere a la cultura organizacional de adhocracia, significa que la organización es muy dinámica, tiene una orientación emprendedora, innovadora y creativa, puesto que las personas que trabajan en él, son personas que se atreven a afrontar el gran riesgo de intentar y hacer cosas nuevas; esto se debe a que están impulsados por líderes emprendedores que también están dispuestos a asumir riesgos elevados, ya que cada miembro de la organización tiene la misma orientación estratégica para probar cosas modernas, nuevos métodos y nuevas prácticas de gestión innovadoras (Muafi, Adhyka, 2020, p.355).

Estableciendo así mismo una cultura organizacional centrada en el aprendizaje, volviéndose importante porque permite a los empleados de crear formas innovadoras de resolver problemas, aprender nuevas habilidades y conocimientos en el lugar de trabajo (Choi, 2019, p.724); donde su interacción con la innovación expresa que es preciso que las organizaciones hagan situaciones y

un ambiente de trabajo que beneficie la construcción de nuevos productos y adopte novedosas tecnologías. Por ello es importante la participación y el compromiso del talento humano involucrado en los proyectos de la organización y más cuando hablamos del núcleo familiar, que tiene al interior de su funcionamiento establecidas normas y reglas (Solarte, Solarte, Barahona, 2018, p.20).

En el caso de la cultura organizacional y las relaciones interpersonales, se puede definir que la cultura se desarrolla en los hábitos o formas de vida de sus integrantes (Sri et al., 2020, p. 3347); la efectividad de la comunicación interpersonal comienza con cinco cualidades generales que se consideran como la apertura, empatía, apoyo, positividad e igualdad (Susita et al., 2020, p.2458); por lo tanto, si los empleados actúan en armonía y confían entre ellos, pueden perseguir nuevos desafíos e implementar las mejoras de la innovación, donde la confianza mutua fomenta actitudes más abiertas, una mayor resistencia al riesgo y un deseo de cambio (Ober, 2020, p.19).

Asimismo, la participación en el trabajo en equipo se ha convertido en un término apropiado para expresar diversas técnicas, los empleados con alto nivel de implicación son aquellos que dedican más tiempo a que aumentan su interés por el trabajo y la empresa (Pawirosumarto et al., 2017, p.3); donde se mostró que las relaciones de confianza y colaboración entre los miembros del equipo fomentan un mejor desempeño (Reino et al., 2020, p.380); además por parte de la empresa la creación de condiciones favorables para el desarrollo de las competencias de los empleados, permite asegurar que las cualificaciones del personal empleado se mantienen actualizado y que el conocimiento esté siempre actualizado para su beneficio (Ober et al., 2020, p.6).

En el caso de la cultura organizacional y la orientación al mercado, se puede decir que la cultura puede cambiar tanto de forma natural como desarrollada de acuerdo con los cambios en el conocimiento del mercado, la competencia y la innovación tecnológica (Sri et al., 2020, p.3341); puesto que, la cultura es una característica única de los grupos humanos creados para satisfacer la necesidad básica de encontrar significados compartidos de los eventos que nos rodean, sin los cuales cada contacto social sería un aterradora nueva experiencia (Tan et al., 2019, p.357); cabe resaltar ,que gracias a los numerosos análisis estadísticos realizados en estudios, se logró comprobar que sí existe una relación entre la

orientación al mercado y la cultura organizacional que determina a la industria de artes gráficas local, por lo tanto, las corporaciones que registran excesiva orientación al mercado se especifican por una cultura organizacional emprendedora y en algunas con baja orientación al mercado predominando la cultura organizacional de consenso, es decir, de aprobación entre el organismo que integran la compañía (Solarte et al., 2018, p.19).

Definitivamente la orientación al mercado es la cultura de las organizaciones que apoya el comportamiento que determina cómo debe pensar y actuar un empleado en vista de que está relacionado con la ejecución del concepto de marketing (Abdul Halim, Ahmad y Ramayah, 2019, p.20); en otras palabras, crea de manera más efectiva y eficiente los comportamientos precisos para la creación de valor mayor para los clientes, siendo asimismo, un rendimiento superior constante para el negocio (Abdul Halim et al., 2019, p.23).

III. METODOLOGÍA

El capítulo III, indica el tipo de investigación y enfoque, por lo cual, se presenta qué tipo de metodología se emplea para el avance y explicación del proyecto, asimismo, en este punto también se muestra el protocolo y registro, criterios de elegibilidad, las fuentes de información, la búsqueda, selección de artículos, el proceso de selección de datos, la lista de datos, el riesgo de sesgo de los estudios individuales, síntesis de resultados y finalmente los aspectos éticos.

3.1. Tipo y enfoque de investigación

El tipo de investigación que se utilizó en el trabajo fue de revisión sistemática el cual nos permite responder preguntas de tratamiento, diagnóstico o pronósticos, donde su diferencia radica inicialmente en los estudios primordiales que serán incluidos y evaluados para el trabajo (Ribot, Chang & González, 2020, p.3). Se debe tener criterios muy específicos para poder manejar la información de la manera más idónea; de esta manera se considera que se analiza la verdad absoluta sobre el método, con una estrategia que se pretendió cambiar, ya que precisamente la información que se está utilizando es de primer nivel (Moreno et al., 2018, p.184).

El metaanálisis es un procedimiento estadístico que por lo cual coordina los resultados de diferentes investigaciones incorporados en una revisión sistemática, por lo que se le asigna un peso opuesto a cada estudio en función de su dimensión, asimismo se alcanza una media equilibrada de aquellos resultados individuales de todo trabajo, además de analizar de manera juiciosa los estudios introducidos en nuestra revisión y también se toma la decisión si es viable o no en una combinación estadística de los resultados; por lo tanto, prosiguiendo aquellos reglamentos del método científico, se apoyó en un protocolo predefinido con pautas de inclusión y exclusión rigurosos para la recopilación de resultados, ya que posibilita una mejor transparencia y credulidad de la conclusión obtenida (Linares, Hernández, Domínguez, Fernández, Hevia, Padilla, Ribal, 2018, p.505); es por ello, que el metaanálisis busca responder a la duda de si las comparaciones dimensionales siempre conducen a efectos de contraste, o si y bajo qué circunstancia direcciona a efectos de asimilación (Möller, Zitzmann, Helm, Machts & Wolff, 2020, p. 382); es así, como un metaanálisis incorpora, propone y combina varios estudios en un esfuerzo por incluir y aumentar el poder sobre los estudios individuales mientras mejora las estimaciones de los tamaños del efecto y resuelve las incertidumbres de

diferentes estudios que no están de acuerdo, por lo tanto puede ser interpretado como un resumen estadístico de los resultados de diversos estudios, puesto que la mayor ventaja de utilizar un meta-análisis es su capacidad para generalizar los resultados a un número grande de población y proponer fotografías más considerables del estado para el objetivo de la investigación; por otra parte, también cuenta con desventajas como es el caso del fracaso ocasional de los métodos, es decir, no puede corregir el diseño deficiente y el sesgo en el original estudio (Hosseini, Turhan Hosseini & Gunarathna, 2017, p.127).

La investigación es una revisión sistemática con orientación a metaanálisis, por lo que se realizó una investigación rigurosa a los estudios incluidos en nuestro proyecto, además de impactar directamente en la validez de las conclusiones, por lo que esta síntesis de evidencia es cuantitativa ya que controla, mide y estudia este análisis de estudio.

3.2. Protocolo y registro

En el punto del protocolo se fija la metodología de trabajo y los criterios de inclusión y exclusión de los artículos que se van a estudiar precedentemente, se debe establecer aquellos participantes en la revisión, y su papel en la misma, y así mismo de los criterios de inclusión y exclusión de la táctica de búsqueda, y la metodología de trabajo (que se desarrollará más adelante) (Linares et al., 2018, p.501).

La preparación de una revisión sistemática es compleja e involucra muchos juicios. Para minimizar la potencialidad de sesgo en el procedimiento de revisión, estos juicios deben hacerse, en la medida de lo posible, de manera que no puedan depender de los hallazgos de los estudios incluidos en la revisión, si no de planificar con anticipación los métodos que se utilizarán para estudios de identificación, diseñar búsquedas para capturar tantos estudios como sea posible que cumplir con los criterios de elegibilidad, cerciorándose que los períodos de tiempo y las fuentes destacadas son cubierto y no restringido por idioma o estado de publicación (Higgins, Thomas, Chandler, Cumpston, Li, Page & Welch, 2019, p.8).

Tabla 2

Protocolo y registro

Base de datos	Resultados	Búsqueda de palabras clave y otros filtros aplicados
Scopus	1092	"cultura organizacional en el desempeño de las empresas" "2021-2017" (fecha más reciente), "cultura organizacional y compromiso organizacional" "2021-2017" (fecha más reciente), "cultura organizacional y liderazgo transformacional" "2021-2017" (fecha más reciente), "cultura organizacional e innovación empresarial" "2021-2017" (fecha más reciente), "cultura organizacional y relaciones interpersonales" "2021-2017" (fecha más reciente), "cultura organizacional y orientación al mercado" "2021-2017" (Fecha más reciente), (procedia-ciencias sociales y del comportamiento-artículos de revisión / artículos de investigación), (revista internacional de gestión de la información-artículos de revisión / artículos de investigación) "cultura organizacional en el desempeño de empresas" > 2020, (procedia-ciencias sociales y del comportamiento-artículos de revisión / artículos de investigación), (revista internacional de gestión de la información-artículos de revisión / artículos de investigación) "cultura organizacional en el desempeño empresarial" "2020
Web of Science	409	"cultura organizacional en el desempeño de las empresas" (ordenar por relevancia), "cultura organizacional y compromiso organizacional" (ordenar por relevancia), "cultura organizacional y liderazgo transformacional" (ordenar por relevancia), "cultura organizacional e innovación empresarial" (ordenar Por relevancia), "cultura organizacional y relaciones interpersonales" (Ordenar por relevancia), cultura organizacional y orientación al mercado (Ordenar por relevancia)
Springer Science	127	"relaciones interpersonales" (artículo) (Negocios y administración) (Administración) (Lo más reciente primero), "cultura organizacional" (artículo) (Psicología) (Sociología, general) (Lo nuevo primero)
Latindex	76	Por tema "Ciencias Sociales" Subtema "Administración"

En este proceso se sitúan los términos y búsqueda que se realizó en la base de datos. Por lo tanto, se hizo uso de la base de datos Scopus, Web of Science, Springer Science y Latindex; así mismo, se muestra la totalidad de los artículos que se ha indagado, utilizando palabras claves cómo: cultura organizacional en el desempeño de las empresas, cultura organizacional en el desempeño empresarial para encontrar una información de manera coherente; por consiguiente, se encontraron artículos de búsqueda con el idioma inglés y castellano; además la selección se filtró a partir del año 2017 hasta el año 2021.

3.3. Criterios de elegibilidad

Las decisiones que se toman sobre qué estudios se deben insertar en la revisión se encuentran entre las decisiones más influyentes que se toman en el proceso de revisión e implican juicio. Recomiendan que, al realizar el trabajo, lo realicen dos personas que laboren de forma independiente para precisar si cada estudio cumple con los criterios de elegibilidad. Idealmente, la selección de títulos y resúmenes para eliminar informes irrelevantes debe realizarse por duplicado por dos personas que trabajen de forma independiente (Higgins et al., 2019, p.94); asimismo, verán

las características de los estudios como el diseño, contexto, por lo que, se detallara cada característica de los estudios (Linares et al., 2018, p.502).

En este punto se señala las relaciones de las palabras que se ha utilizado para la búsqueda, en general las listas de palabras claves (es una de las palabras que se repite muchas veces, y cuando se repite yo puedo llegar rápido a la información); es decir es el resumen de lo que pide la base de datos, todas las palabras de búsqueda se trasladan en este punto, en una lista señalada.

Tabla 3

Crterios de elegibilidad

cultura organización	organization culture	organizational commitment
desempeño organizacional	compromiso organizacional	orientacion al mercado
liderazgo transformacional	relaciones interpersonales	innovacion empresarial
cultura empresarial	corporate culture	organizational performance
cultura corporativa	transformational leadership	business innovation
relationships	market orientation	relations interpersonal

3.4. Fuentes de información

En este punto nos sugiere cuáles han sido las fuentes desde las cuales se adquirió la información para llevar a cabo el estudio (Moraga & Cartes, 2017, p.328), además se debe plasmar el periodo donde se realizó la primera y última fecha de la búsqueda, donde la recopilación y el análisis de datos se llevarán a cabo (Elhai, Dvorak, Levine & Hall, 2017, p.12).

Este punto es más complejo y específico ya que el proceso de información y selección se investiga con criterio, por lo tanto se realiza una tabla en la cual se señalan que autores he seleccionado como los probables artículos que me ayudarán, se indica la base de datos dónde se ha recurrido la búsqueda, el keyword las palabras claves del artículo; además se señala el artículo y el tiempo en el que fue publicado, y por último se indica el focus en la cual se indica las características de la población, es decir si el artículo se realizó en empresas, país, región, comunidad, etc. (ver Anexo 1)

3.5. Búsqueda

Las investigaciones deben estar motivada directamente por los criterios de revisión, y es primordial que se consideren diversos tipos de estudios elegibles al planificar la investigación. Si las búsquedas están limitadas por estado de publicación o idioma, existe el riesgo de sesgo de publicación o de idioma, o de ambos. Eliminar

las restricciones de idioma en las bases de datos en inglés no es un buen sustituto de la búsqueda en revistas y bases de datos en idiomas distintos del inglés (Higgins et al., 2019, p.8), realizando un sesgo para obtener los mejores artículos que hablen de lo que se busca estudiar (Linares et al, 2018, p.502).

En este punto se realizó un proceso de búsqueda para realizar la información de las variables y dimensiones por lo que el tipo de fuente de información en el que se consultó fue en artículos de revistas indexadas; asimismo, se incluyó los artículos de inclusión por lo que marca el protocolo de estudio y la exclusión se utiliza para la selección o rechazar artículos de la revisión sistemática.

Tabla 4

Búsqueda

Fuente	Original	Semi-automático		Comprobación Manual	
		Exclusión	Inclusión	Duplicado	Extracto
Scopus	1092 artículos	264 artículos	131 artículos	23 artículos	35 artículos
Web of Science	409 artículos	73 artículos	34 artículos	9 artículos	8 artículos
Emerging Sources Citation Index	1 artículos	1 artículos	1 artículos	0 artículos	1 artículos
Springer Science	127 artículos	39 artículos	11 artículos	6 artículos	2 artículos
Latindex	76 artículos	21 artículos	14 artículos	7 artículos	2 artículos
Business Source Elite	4 artículos	4 artículos	4 artículos	0 artículos	3 artículos
Total	1709 artículos	402 artículos	195 artículos	45 artículos	51 artículos

3.6. Selección de los estudios

Tras la realización de los filtros establecidos, los estudios seleccionados en base a la revisión de los títulos y los resúmenes de los artículos en los repositorios encontrados se han seleccionado los artículos que posteriormente hemos utilizado, teniendo en cuenta dos criterios: pertinencia del tema, en otras palabras, que se centren en cultura organización y desempeño en las empresas y estudios cuantitativos. De los artículos seleccionados, se obtuvieron sus copias y posteriormente se almacenaron en una nube de *Drive*.

En una revisión sistemática durante el proceso de selección, es necesario un proceso de selección (Van, Van, Van & De Haan, 2017, p.587), en el cuál se realice el proceso de selección de los artículos, ejemplificando, en el título, resumen y texto completo (Moraga, et al., 2017, p.328). Desde este punto, se procedió a realizar un análisis explicativo informativo realizando una serie de selección implacable de los artículos más destacados y que en las cuales mejor definan las

variables del estudio, clasificando los artículos que tienen sesgos en el informe para alcanzar que esta llegue a las conclusiones de manera precisa y clara sin perder el enfoque de la cual se busca estudiar. (ver Anexo 2).

3.7. Proceso de extracción de datos

Entendemos por extracción, hablando en el ámbito de la informática, concretamente, de datos, a un mecanismo de recuperación de información, con el objetivo de extraer de forma automatizada datos estructurados a partir de ficheros legibles por un ordenador (Mendo, 2019, p.1). Al realizar la extracción de datos se debe tener un conocimiento básico del tema y tener conocimientos de diseño de estudios, análisis de datos y estadísticas. Como mínimo, la información que conlleva una interpretación subjetiva y la información que es fundamental para la interpretación de los resultados debe ser extraída de forma independiente por al menos dos personas (Higgins et al., 2019, p.130). En este punto se procedió a realizar la selección de los artículos utilizados en la investigación fueron el resultado de un rígido proceso de extracción, teniendo en cuenta el criterio de la búsqueda de la variable en estudio en los buscadores más conocidos, como Scopus, Scielo, Springer, etc.

Para la selección de los artículos se desarrollaron fases como se evidencia en la *figura uno*. Primero, se agregaron todos aquellos que fueron encontrados en los diferentes repositorios reconocidos dándonos un total de 144 artículos. Segundo, se eliminaron aquellos estudios que no se encontraban en la herramienta MIAR y por lo tanto quedaron 144. Tercero, se eliminaron aquellos artículos duplicados que no hablaban de manera relevante a nuestro problema de investigación quedando 124. Fueron descartados los artículos sobre la base de estos criterios. Los seleccionados se exportaron para ser leídos a texto completo. Una vez finalizada la selección, se dejó un total de 51 artículos, que fueron registrados posteriormente en una base de datos en Excel para su análisis. Por cada artículo, se registró en la base de datos la siguiente información: Año de publicación, número de autores, revista de publicación, título, resumen, palabras clave, objetivos, tipo de análisis, metodología, clase de estudio, tipo de diseño, definición de cultura organizacional, clase de población o dato, cantidad de muestra, conclusiones, recomendaciones y referencias.

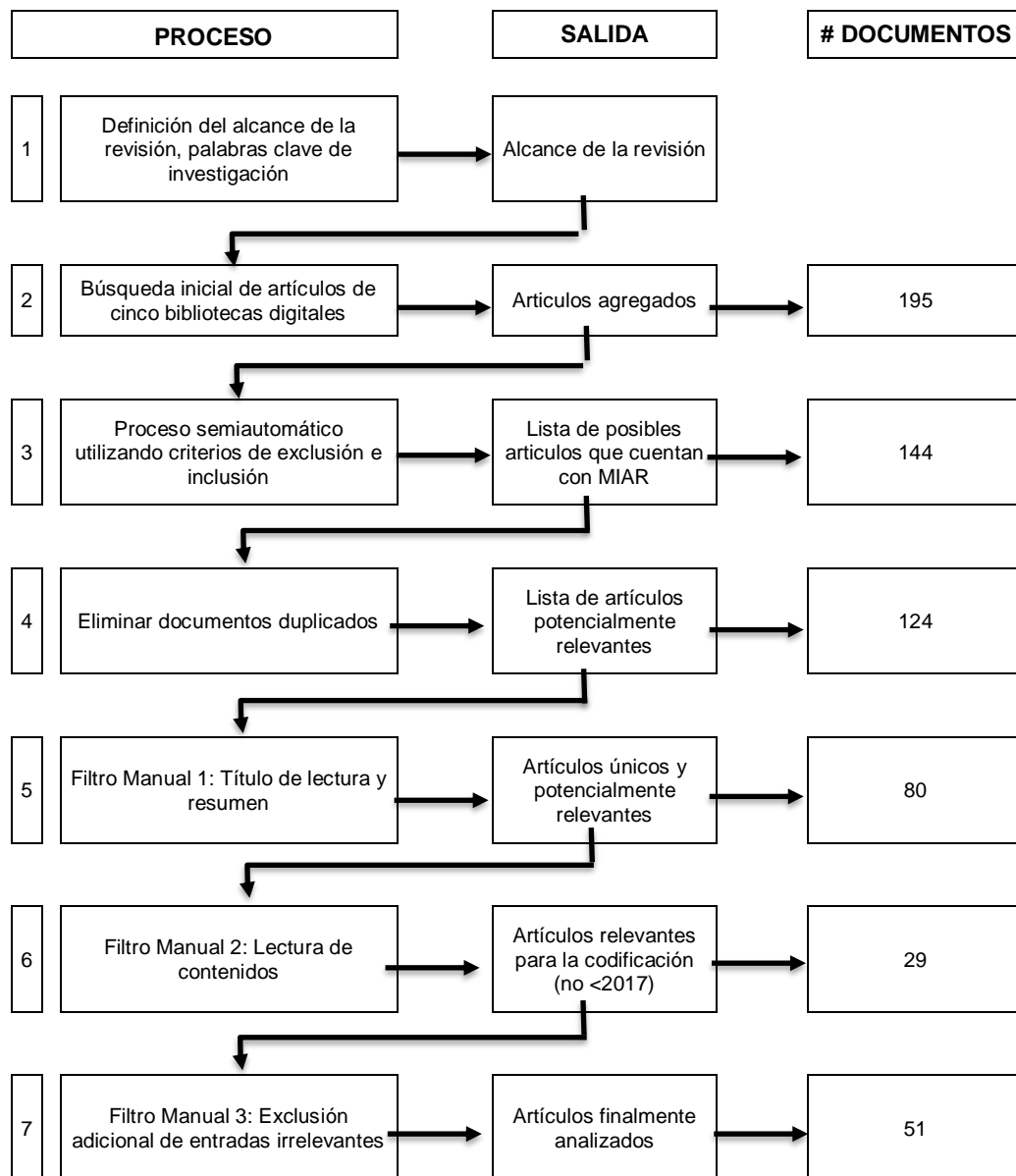


Figura 1. Proceso de extracción de datos

3.8. Lista de datos

Se debe conocer la información que los autores de las revisiones planean obtener de los estudios incluidos (Linares et al., 2018, p.503), se han tenido en cuenta los criterios de elegibilidad y de selección de los estudios establecidos para revisiones sistemáticas y metaanálisis (Díaz, Reche, Torres & Rodríguez, 2019, p.53).

Se procedió a determinar las variables y las definiciones, utilizando al autor que preferiblemente lo describiera de la mejor manera; con el objetivo de dar a conocer en cortas líneas la idea principal tanto de la variable como de los factores planteados al estudio de la investigación.

Tabla 5

Lista de datos

Categorías	Explicación
Cultura organizacional	La cultura organizacional juega un papel importante en el crecimiento de una organización y en la satisfacción de productos basados en el conocimiento (Pujiono, et al., 2020, p.323), por ello, junto con la participación de los empleados son factores importantes para lograr los objetivos organizacionales y la adaptabilidad juega un papel importante en la determinación del desempeño de los empleados (Sabuhari, 2020, p.1778).
Desempeño	Uno de los indicadores de cuán exitoso es un gerente es su capacidad para crear un ambiente de trabajo propicio, por ejemplo, brindando oportunidades para que su personal desarrolle su potencial o motive a su personal. Su éxito se indica por su acción, actitud y comportamiento para mejorar no sólo su propio desempeño laboral, sino también su personal y compañeros de trabajo (Pujiono, et al., 2020, p.325).
Compromiso organizacional	La definición de compromiso organizacional ya no se limita a la disposición de los empleados para llevar a cabo su responsabilidad o más de lo esperado. Algunos factores que influyen en el compromiso individual con una organización son si la organización es capaz de cumplir o superar las expectativas individuales hacia la organización (Pujiono, et al., 2020, p.324).
Innovación empresarial	La adopción positiva de la innovación por parte de los empleados contribuye a una cultura organizacional más cohesiva, lo que influye en la integración de los empleados y aumenta el nivel de confianza entre ellos (Caron-Fasan, et al., 2020, p.1), un estudio muestra que las organizaciones que apoyan la innovación tienen más probabilidades de lograr el desempeño deseado de las organizaciones al emplear artefactos culturales (por ejemplo, lenguaje, rituales) y comportamientos innovadores (Choi, 2019, p.3).
Relaciones interpersonales	Si los empleados actúan en armonía y confían entre ellos, pueden perseguir nuevos desafíos y aceptar la innovación. La confianza mutua fomenta actitudes más abiertas, una mayor resistencia al riesgo y un deseo de cambio. Además, la confianza en la organización se traduce en el compromiso de los empleados y el deseo de buscar soluciones completamente nuevas (Ober et al., 2020, p.19).
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional se preocupa por los intereses compartidos entre los empleados al explicar la importancia de los objetivos de la empresa para que los empleados estén dispuestos a dejar de lado sus intereses personales y trabajar por el bien común (Rizki, Parashakti, & Saragih, 2019, p.227)
Orientación al mercado	Un factor interno importante es la orientación al mercado interno, que se considera un intercambio entre la organización y sus empleados, como la comunicación, los recursos y algunas transacciones no económicas (Ahmed & bin Lebai Othman, 2017, p.71).

3.9. Medidas de resumen de datos

La evaluación de la calidad metodológica de los estudios se definió como un proceso esencial para establecer la validez interna, verificar los posibles sesgos y la confiabilidad de la evidencia identificada (Lopes, Rosa, Pessanha, Schuab, Nunes, & Amorim, 2020, p.10); por ende, se recomienda la utilización de softwares, los cuales tienen una interfaz sencilla, intuitiva, amigable y que se puede descargar de manera gratuita, la ventaja de Jamovi (Jamovi Project, 2018), que cuenta con módulos de estadística robusta, mediación y moderación, cálculo de poder estadístico, da tamaños de efecto, análisis factorial exploratorio, análisis factorial confirmatorio, y las tablas que genera se encuentran en formato APA, con lo cual se puede simplemente copiar y pegar al documento de trabajo (Villena, 2019, p.113).

Asimismo, para la realización de los resultados, se tomaron de los 51 artículos seleccionados, artículos que su población fuera mayor a 300, quedandonos con un total de 23 artículos para su proceso en Jamovi.

Tabla 6

Selección de estudios

Autor	Año	Enfoque	Correlación	Número
Gorondutse et al	2019	Cuantitativo	0.9	486
Jogaratnam et al	2017	Cuantitativo	0.37	1000
Kim et al	2018	Cuantitativo	0.7	456
González et al	2019	Cuantitativo	0.96	554
Nazarian et al	2017	Cuantitativo	0.01	668
Tran et al	2019	Cuantitativo	0.28	498
Yusuf et al	2019	Cuantitativo	0.51	525
Maamari et al	2018	Cuantitativo	258	400
Bakhsh et al	2018	Cuantitativo	0.67	6417
Aboramadan et al	2019	Cuantitativo	0.01	320
Krašnicka et al	2017	Cuantitativo	0.97	301
Vega et al	2019	Cuantitativo	0.5	2441
Susita et al	2020	Cuantitativo	0.21	581
Laforet et al	2017	Cuantitativo	0.94	470
Oh, et al	2018	Cuantitativo	0.6	527
Reino et al	2019	Cuantitativo	0.64	2256
Choi et al	2019	Cuantitativo	0.81	509,131
Hamzah et al	2020	Cuantitativo	0.68	539
Pujiono et al	2020	Cuantitativo	0.25	308
Berberoglu et al	2018	Cuantitativo	0.67	975
Yousef et al	2017	Cuantitativo	0.94	352
Xian et al	2020	Cuantitativo	0.42	542
Ober et al	2020	Cuantitativo	0.08	400
Total				530,147

3.10. Aspectos éticos

Un aspecto ético básicamente no problematizado en este entorno es el de la inserción de personas y equipos en disposición de debilidad en las investigaciones sociales. Esto complica el estudio de los aspectos éticos problematizados que son percibidos con relación en una investigación social y establecen una razón de peso para acometer estas problemáticas y contribuir con el crecimiento del área de formación (Martín & Brossy, 2017, p.744), puesto que, es el estudio de la moral, la ética y sobre todo la filosofía practica cuyo trabajo, no es precisamente solucionar conflictos, pero si plantearlas (Hernández et al., 2017, p.103).

En este punto se resalta los valores de la veracidad y de justicia que se emplea por igual a esta forma de investigación, la práctica científica, como práctica de la libertad, es similar cuando efectuamos una investigación cualitativa o cuantitativa, además los participantes en la investigación por lo que se caracteriza por la confianza recíproca y la integridad profesional.

IV. RESULTADOS

La construcción de los resultados en un metaanálisis accede a incrementar la capacidad de un estudio, dicha aplicación de los resultados es mayor, puesto que por encima del cruce quedan las investigaciones con resultado adecuados, mientras que por debajo se encuentran los resultados convenientes al control (Molina, 2018, p.2); además, el análisis de los resultados se desarrolla teniendo en cuenta la sucesión de la investigación y la red, más que en la medición matemática de resumen alcanzada (Fau, et al., 2018, p.158)

En este capítulo, se desarrolló las clasificaciones de artículos que se han incluido en la investigación, realizando dos tablas, las cuales son enumeradas: tabla ocho llamado búsqueda por año de su publicación, luego de ello se desarrolló en la tabla nueve llamada búsquedas por cuartil, de las cuáles fueron sumados las revistas que se encontró por año, obteniendo buenos resultados. Luego, se efectuó una matriz de categorización en la cual se muestra las categorías de acuerdo con los autores, llevando a cabo la obtención de información precisa y clara.

Se realizó la búsqueda en los intervalos de los años 2017 y 2021, donde se obtiene una mejor perspectiva de los últimos acontecimientos, donde obtenemos que existe un mayor número de artículos presentes en el 2020.

Publicaciones de revistas

La selección de estudios por medio de un método de la revisión es una índole preliminar para ejecutar un metaanálisis (Ahn & Kang, 2018, p.3); así mismo, se comprobó la lista de referencias de los artículos elegidos para determinar otros probables estudios que lograrían introducirse (Matamala, 2019, p.221); mientras que el proceso de selección, es trascendental desarrollar una búsqueda detallada del número de referencias y, después, el número de investigaciones para poder construir la matriz (Higgins et al., 2019. p.95).

En la tabla siete se realizó una búsqueda rigurosa mostrando una lista de 51 artículos científicos indexados y actualizados en los intervalos de los años 2017 hasta el 2021, así mismo fueron usados para obtener información verídicas para la investigación de muestra variable principal, por lo cual se obtiene una mejor perspectiva de los últimos acontecimientos, cabe resaltar que obtuvimos un mayor número de artículos presentes del año 2020, con un porcentaje mayor de 47%, y en el año 2017 se obtuvo un total de 9 artículos, con un porcentaje de 16%, en el

año 2018 la suma de los artículos fueron un total de 7 artículos por lo que su porcentaje es un total de 14%, en el siguiente año 2019 se obtuvo 11 artículos, teniendo 22% por ciento, por último en el año 2021 no se obtuvo artículos, siendo la cantidad presentada a un 0%. por ciento.

Tabla 7

Búsqueda por año

N°	Revista	2017	2018	2019	2020	2021	Total
1	Asia Pacific Journal of Management and Education				1		1
2	Baltic Journal of Management				1		1
3	BMC Health Services Research		1				1
4	Business Horizons	1					1
5	Business Strategy and the Environment				1		1
6	Construction Economics and Building		1				1
7	Contaduría y administración				1		1
8	Económicas CUC			1			1
9	Entrepreneurship and Sustainability Issues				1		1
10	FME Transactions				1		1
11	Frontiers in Psychology				1		1
12	Gestão y Produção				1		1
13	Humanities & Social Sciences Reviews			1			1
14	Industrial Marketing Management			1			1
15	International Journal of Bank Marketing				1		1
16	International Journal of Construction Management				1		1
17	International Journal of Economics & Business Administration			1			1
18	International Journal of Higher Education				1		1
19	International Journal of Hospitality Management	1					1
20	International Journal of Information Management				1		1
21	International Journal of Law and Management	1	1				2
22	International Journal of Organizational Analysis		1				1
23	International Journal of Organizational Leadership	1					1
24	International Journal of Public Administration	1			1		2
25	International Journal of Public Leadership				1		1
26	IOP Conference Series: Materials Science and Engineering			1			1
27	Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)	1					1
28	Journal of Cleaner Production				1		1
29	Journal of Economics, Finance and Administrative Science				1		1
30	Journal of Hospitality and Tourism Management	1					1
31	Journal of Management Development		1	1			2
32	Journal of marketing communications	1					1
33	Journal of Psychology in Africa			1			1
34	Journal of Security and Sustainability Issues				1		1
35	Journal of Sustainable Tourism			1			1
36	Knowledge Management Research & Practice				1		1
37	Leadership & Organization Development Journal			1			1
38	Management Decision			1			1
39	Management Science Letters				2		2
40	Public Organization Review				1		1
41	Research Policy				1		1
42	Review of managerial science		1				1
43	Sustainability		1		2		3
44	Technology in Society	1					1
45	Uncertain Supply Chain Management				1		1
Total		9	7	10	25	0	51
		16%	14%	22%	47%	0%	100%

Relación de los Journals

Se investigaron datos de cuartiles de las revistas para catalogar dependiendo el nivel (Q1, Q2, Q3, Q4), además obtuvo artículos con índices ESCI y ERIH y otros distintos que se subordinaron como datos (en base de datos WoS) y sin categoría (de la base de datos Scopus) ya que dichas investigaciones son recién incorporadas en las bases de datos (Ramírez & Lugo, 2020, p.14), a su vez, el cuartil con resultado alto se conceptualizó como el grupo hiperglucémico, es decir pasar sobre la mediana o del cuartil específico (Lu, et al., 2018,p.3,4), también sus términos de los esquemas muestran que los cuartiles superiores e inferiores, de dichas líneas en los cuadros señalan que son medianas, así mismo los valores especiales son simbolizados como puntos inalienables (Patel, Atyani, Salameh, McInnes & Chakraborty, 2020, p.80).

Es importante resaltar, cuando se realiza investigaciones es primordial utilizar artículos correspondientes que se encuentren en la base de datos, además de ser fiable y actualizadas, ya que de este modo la información adquirida para plasmar al trabajo de investigación será confiable para las futuras investigaciones, así mismo les facilitara extraer datos informativos de las variables. Por lo tanto, en la tabla ocho se muestra la totalidad de las revistas científicas indexadas que se ha utilizado en el trabajo de investigación, las cuales fueron rígidamente seleccionadas, realizando así mismo una búsqueda desde la página Scimago Journal & Country Rank, puesto que están divididas por cuatro grupos desde Q1 hasta Q4 y se representa de esta manera; cuartil (Q4) indica que hay el total de 5 revistas dando como porcentaje 10% señalando que son las revistas muy bajas de indagación correspondiendo a que son de baja calidad; Q3 muestra el total de 9 artículos consiguiendo el 18% por ciento, son las revistas menor buscadas; Q2 señalamos que hay el total de 13 artículos dándonos el 27% por ciento puesto que son los artículos poco indagadas y Q1 tiene la totalidad de 22 artículos obteniendo como porcentaje el 45% por ciento, quiere decir que son las revistas sumamente buscadas y de mayor calidad de información, luego de ello se suman para obtener los resultados de cuantos cuartiles obtuvimos, es decir desde el mayor hasta el menor, obteniendo como resultado 51 y con un porcentaje del 100% por ciento.

Tabla 8

Búsqueda por cuartil

N°	Revista	Q1	Q2	Q3	Q4	Total
1	Asia Pacific Journal of Management and Education				1	1
2	Baltic Journal of Management		1			1
3	BMC Health Services Research	1				1
4	Business Horizons	1				1
5	Business Strategy and the Environment	1				1
6	Construction Economics and Building		1			1
7	Contaduría y administración			1		1
8	Económicas CUC				1	1
9	Entrepreneurship and Sustainability Issues	1				1
10	FME Transactions			1		1
11	Frontiers in Psychology	1				1
12	Gestão y Produção			1		1
13	Humanities & Social Sciences Reviews	1				1
14	Industrial Marketing Management	1				1
15	International Journal of Bank Marketing		1			1
16	International Journal of Construction Management		1			1
17	International Journal of Economics & Business Administration			1		1
18	International Journal of Higher Education				1	1
19	International Journal of Hospitality Management	1				1
20	International Journal of Information Management	1				1
21	International Journal of Law and Management			2		2
22	International Journal of Organizational Analysis		1			1
23	International Journal of Organizational Leadership	1				1
24	International Journal of Public Administration		2			2
25	International Journal of Public Leadership				1	1
26	IOP Conference Series: Materials Science and Engineering				1	1
27	Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)			1		1
28	Journal of Cleaner Production	1				1
29	Journal of Economics, Finance and Administrative Science		1			1
30	Journal of Hospitality and Tourism Management	1				1
31	Journal of Management Development	2				2
32	Journal of marketing communications	1				1
33	Journal of Psychology in Africa			1		1
34	Journal of Security and Sustainability Issues		1			1
35	Journal of Sustainable Tourism	1				1
36	Knowledge Management Research & Practice		1			1
37	Leadership & Organization Development Journal	1				1
38	Management Decision	1				1
39	Management Science Letters		2			2
40	Public Organization Review		1			1
41	Research Policy	1				1
42	Review of managerial science	1				1
43	Sustainability		3			3
44	Technology in Society	1				1
45	Uncertain Supply Chain Management		1			1
Total		21	17	8	5	51
		41%	33%	16%	10%	100%

Matriz de categorización

En la tabla nueve, se realizó un proceso de cuadros para poder obtener la matriz de categorización. Esas rejillas ideográficas son las más apropiadas para el estudio sistemático de los significados personales (García, Niño, Ochoa & Feixas 2019, p 719), así mismo, en este estudio se aplica una rejilla observacional para describir la aplicación actual de determinadas habilidades durante el desarrollo de un estudio (García-Llana, Serrano, Cansio 2018, p.396); de las cuales se incluyeron los artículos clasificados y confiables, luego se realizó un proceso de selección que es por tipo de categoría, donde cada definición de artículos se iban uniendo por cada similitud de ideas del autor, se fueron sacando los criterios de comparación y sus categorías que fundamentan y dan base al trabajo.

Ordenar los estudios alfabéticamente por ID de estudio es el método más simple de tabulación; sin embargo, se puede transmitir más información cuando los estudios se agrupan en sub-paneles o se ordenan por una característica importante para interpretar los hallazgos. La agrupación de estudios en tablas generalmente debe seguir la estructura de la síntesis presentada en el texto, que debe reflejar fielmente las preguntas de revisión. Esta agrupación debe ayudar a identificar los datos en los que se basan los hallazgos y verificar la interpretación de los revisores (Higgins et al., 2019, p.330). Por consiguiente, se muestra los criterios de clasificación trabajadas; productividad, motivacional, responsabilidad social empresarial y por último estratégico, así mismo en este proceso se incluyeron artículos cuantitativos como mixtos. (ver Anexo 4)

Para la realización de la matriz de categorización se apoya del Anexo cinco, donde utilizó los conceptos que les dieron cada autor a las categorías que usaron y refutaron en sus investigaciones, por ende, las categorías encontradas permitieron dar un mayor enfoque a los objetivos, dándole énfasis en como se relacionan cada una de ellas, de tal manera que brinden un mejor aporte a la investigación.

Tabla 9

Matriz de categorización A

Criterio de comparación	categoría 1	categoría 2	categoría 3	categoría 4	Categoría 5	Categoría 6
Productividad	Cultura de clan (Reino et al.,2020; Kim, 2019)	Cultura de jerarquía (Reino et al.,2020)	Cultura de adhocracia (Reino et al.,2020; Kim, 2019)	Orientación al mercado (Iyer et al., 2019; Jogaratnam et al., 2017)	Sostenibilidad del medio ambiente (Isensee et al., 2020)	
	Consistencia (Pawirosumarto et al.,2017)	Emprendimiento corporativo (Nguyen et al., 2020)	Innovación de tecnología (Aboramadan et al., 2019)	Orientación externa (Laforet, 2017)		
Productividad	Misión (Pawirosumarto et al.,2017)	Confianza (Jogaratnam, 2017)	Adaptabilidad (Pawirosumarto et al.,2017)	Comportamiento orientado al mercado (Hamzah et al., 2020)		
		Liderazgo (Laforet, 2017)				
		Papel moderador (Nguyen et al., 2020)				
		Orientaciones a tareas (Tran, 2020)				
Motivacional	Cultura de clan (Mubin et al., 2019)	Cultura de jerarquía (Oh et al., 2020)	Orientación a la flexibilidad (Low et al., 2020)	Cultura de mercado (Mubin et al., 2019)	Cultura nacional (Nazarian et al., 2017)	Aprendizaje organizacional (Oh et al., 2020; Choi, 2020)
	Satisfacción (Sabuhari, 2020; Yousef, 2017)	Confianza (Pujiono et al., 2020; Yusuf, 2020; Agyare et al., 2017)	Orientación hacia el futuro (Low et al., 2020)	Orientación estratégica (Kerdipitak et al., 2020)		Orientación al aprendizaje (Low et al., 2020)
	Compromiso organizacional (Yusuf, 2020; Pujiono et al., 2020; Susita et al., 2020; Kerdipitak et al., 2020; Rizki et al., 2019; Berberoglu, 2018; Sihombing et al., 2018; Nikpour et al., 2017; Yousef, 2017)	Estilo de liderazgo (Maamari et al., 2018)	Flexibilidad de recursos humanos (Sabuhari, 2020)	Servicio al cliente (Metz et al., 2020)		Empoderamiento de los empleados (Choi, 2020)
		Motivación laboral (Al-Musadieq et al., 2018)	Cambio organizacional (Yousef, 2017)	Enfoco al cliente (Metz et al., 2020)		Efectividad (Metz et al., 2020)
		Liderazgo transformacional (Xian et al., 2020; Kerdipitak et al., 2020; Rizki et al., 2019; Sihombing et al., 2018)				Comportamientos en un entorno organizacional (Zahra et al., 2020)
		Diseño del trabajo (Al-Musadieq et al., 2018)				Clima organizacional (Berberoglu, 2018)
		Liderazgo transglobal (Pujiono et al., 2020)				Comunicación interpersonal (Susita et al., 2020)
						Competencia del empleado (Sabuhari, 2020)

Tabla 9

Matriz de categorización B

Criterio de comparación	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5	Categoría 6
Responsabilidad social empresarial	Prácticas de RSE (González et al., 2019)	Estrategia organizacional perspectiva (Jiang et al., 2020)	Adaptabilidad (Bakhsh et al., 2018)	Misión (Bakhsh et al., 2018)		
	Responsabilidad empresarial (Gorondutse et al., 2019)	Perspectiva social (RSE) (Jiang et al., 2020)				
	La confianza de RSE (Gorondutse et al., 2019)	Habilidades organizativas (Jiang et al., 2020)				
	Mejora de calidad (Spasojević-Brkić et al., 2020)	Cultura de clan (Teravainen et al., 2018)	Cultura de jerarquía (Teravainen et al., 2018)	Cultura de adhocracia (Teravainen et al., 2018)	Orientación externa (Shahzad et al., 2017)	Modelo BDAC (Upadhyay et al., 2020)
	Calidad total (Spasojević-Brkić et al., 2020)	Motivación laboral (Vega et al., 2019)	Liderazgo (Schuldt et al., 2020)	Innovación organizacional (Solarte et al., 2020; Parrilli et al., 2020; Samlal et al., 2020; Ober, 2020; Schuldt et al., 2020; Vega, 2019)	Orientación al mercado (Solarte et al., 2020; Ali et al., 2020; Upadhyay et al., 2020)	Conocimiento interno (Upadhyay et al., 2020)
Estratégico		Impacto (Krašnicka et al., 2018)	Trabajo en equipo (Vega et al., 2019; Shahzad et al., 2017)	Innovación en la gestión (Krašnicka et al., 2018)	Proactividad (Hamdan et al., 2020)	
			Adaptación progresiva (Ober, 2020)			
				Flexibilidad, apoyo al cambio (Shahzad et al., 2017)		
				Actitud innovadora (Pérez, 2019)		
				Vínculos en el entorno (Pérez, 2019)		
				Eficacia del consejo (Samlal, 2020)		
				Actividades innovadoras (Pérez, 2019)		

Resultados de estudios individuales

Los resultados de los estudios individuales y los metaanálisis se notifican con una valoración puntual unido con un intervalo de confianza asociado. El intervalo de confianza describe la incertidumbre inherente a cualquier estimación y describe un rango de valores dentro de los cuales podemos estar razonablemente seguros de que el verdadero efecto reside realmente. Si el intervalo de confianza es relativamente estrecho (por ejemplo, 0,70 a 0,80), el tamaño del efecto se conoce con precisión. Si el intervalo es más amplio (por ejemplo, 0,60 a 0,93), la incertidumbre es mayor, aunque todavía puede haber suficiente precisión para tomar decisiones sobre la utilidad de la intervención. Los intervalos que son muy amplios (por ejemplo, 0,50 a 1,10) indican que tenemos poco conocimiento sobre el efecto y esta imprecisión afecta nuestra certeza en la evidencia, y que se necesitaría más información antes de que podamos llegar a una conclusión más certera (Higgins et al., 2019, p.408)

Tabla 10

Modelo de efectos aleatorios

Random-Effects Model (k = 23)

	Estimate	se	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound
Intercept	0.780	0.131	5.97	< .001	0.524	1.037

Según la tabla nueve, estimador de la correlación meta analizada es de ,78 con error estándar de ,07; un valor Z de 5,97 y una correlación significativa con un valor $p < ,05$; los intervalos de confianza de la correlación analizada basada en el estimador total, esta entre valores mínimos de ,52 y valores máximos de 1,03; resultado basado en 23 estudios analizados.

Inevitablemente, los estudios reunidos en una revisión sistemática serán diferentes. Cualquier tipo de variabilidad entre los estudios en una revisión sistemática puede denominarse heterogeneidad. Puede resultar útil distinguir entre diferentes tipos de heterogeneidad. La variabilidad en los participantes, las intervenciones y los resultados estudiados se puede describir como diversidad clínica, y la variabilidad en el diseño del estudio, las herramientas de medición de resultados y el riesgo de sesgo se puede describir como diversidad metodológica. La variabilidad en los efectos de la intervención que se evalúan en los diferentes

estudios se conoce como heterogeneidad estadística y es consecuencia de la diversidad clínica o metodológica, o ambas, entre los estudios. La heterogeneidad estadística se manifiesta en que los efectos de la intervención observados son más diferentes entre sí de lo que cabría esperar debido al error aleatorio (azar) solo. Seguiremos la convención y nos referiremos a la heterogeneidad estadística simplemente como heterogeneidad (Higgins et al., 2019, p.257).

Tabla 11

Estadísticas de heterogeneidad

Tau	Tau ²	I ²	H ²	R ²	df	Q	p
0.626	0.3916 (SE= 0.1186)	99.86%	730.153	.	22.000	6898.411	< .001

De acuerdo con la tabla 10, la I² de Higgins que mide la heterogeneidad estadística de los estudios, señalando hasta qué punto los resultados de los diferentes estudios pueden combinarse en una única medida, se consideró que la heterogeneidad era baja si I² = 25%, moderada si I² = 50% o alta si I² = 75% (Zelniker, Wiviott, Raz, Goodrich, Bonaca & Sabatine, 2019, p.33), donde los resultados manifiesta un índice de 99,8%, por lo tanto, está más alineado al 100%, aproximación a la verdad absoluta y un valor p < ,05, demostrando la aceptación de la hipótesis alterna y rechaza la nula.

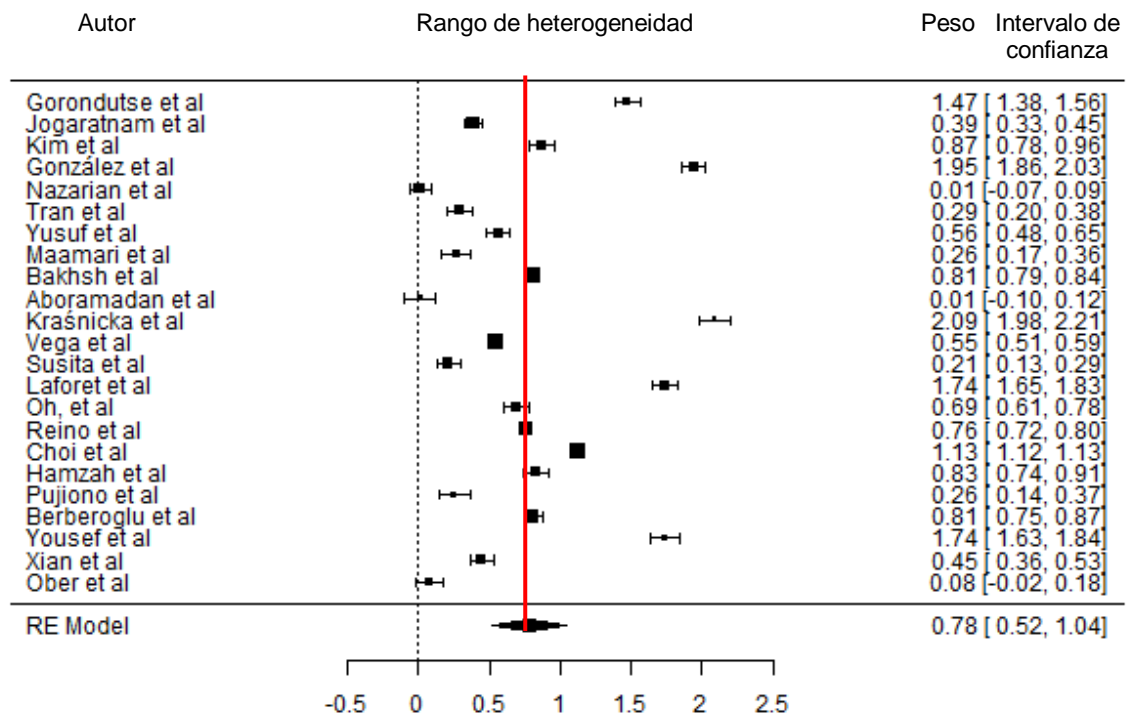


Figura 2. Diagrama de bosque

En el diagrama de bosque se puede observar el cada uno de los estudios considerados en el metaanálisis, el tamaño de efecto que tienen y los intervalos de confianza. El modelo de metaanálisis muestra un efecto de ,99 (\bar{X} del efecto), con intervalos de confianza IC [,70 – 1,00].

V. DISCUSIÓN

Objetivo 1. Revisar la literatura sobre modelos de cultura organizacional y actualizar la clasificación con orientación a la mejora en el desempeño de las empresas

De acuerdo a los resultados se pudo demostrar que la revisión de los modelos de cultura organizacional y actualización de la clasificación orientada a la mejora en el desempeño de las empresas, di 99,8% como resultado, implicando que es un verdad absoluta, y en el chip cuadrado (p) un margen de <0.001 que rechaza la hipótesis nula, indica que, existe una relación positiva de los modelos de la cultura organizacional orientada a la mejora en el desempeño de las empresas, concluyendo que si bien la cultura organizacional está sustentada sobre valores organizacionales cabe la pena aclarar de que necesariamente tiene que dividirse en dos tipos de valores: los valores positivos, que son referidos al compromiso en la organización, capacidad y creencias, y los valores de contenidos que están referidos en la confianza, como integridad, competencia, coherencia y lealtad, en otras palabras, para poder actualizar estos valores se requiere de una buena cultura dentro de la organización (Yusuf et al., 2019); asimismo, la cultura organizacional determina el curso de las acciones de una organización y predice cómo avanzará la organización, es por ello, que para determinar el curso de acción se necesita de los valores de la estabilidad y el orden, ya que determinan la experiencia de las ocupaciones de los individuos de la organización y para tener una predicción necesaria se requiere de la adopción de valores, como la diversidad entre la fuerza laboral, ya que fomenta la creatividad necesaria para el avance de la organización, pero la disciplina y la formalización también son necesarias para ser eficientes y para poder predecir (Reino et al., 2019; Kim, et al., 2019).

Además la cultura organizacional juega un papel crucial en el desarrollo del compromiso organizacional y la satisfacción laboral entre los empleados, ya que al estar los empleados motivados contribuyen positivamente en la organización y su esfuerzo laboral se mejora a través del compromiso organizacional (Kerdpitak, et al., 2020); al mismo tiempo, desarrollar la cultura organizacional requiere mucho más que hablar de cultura y enfatizar su importancia, para lograr los mejores resultados, el desarrollo de la cultura requiere líderes que lo vean como una de sus

tareas clave y comprendan la importancia de alinear las estrategias de organización y la toma de decisiones con los ideales culturales (Warrick, 2017).

Por otro lado, la cultura de una organización está estrechamente relacionada con la estrategia de la organización y con la gestión, prácticas que tienen un impacto significativo en los empleados, el comportamiento y el desempeño (Metz et al., 2020); asimismo, el apoyo estratégico es importante porque ayuda alcanzar una ventaja competitiva sostenible, permitiendo a las organizaciones obtener un rendimiento superior (Ali et al., 2017); mientras tanto, en la comprensión de la cultura organizacional que impactan a las empresas familiares es necesario tener en cuenta que las empresas como tal son sociedades pequeñas y cuentan con las mismas características organizacionales, como: normas, conflictos, y jerarquía, es así que estas logran conjugar estos factores y formular una forma de cultura, esta acción se ve todavía más acentuada en las empresas familiares que basan su funcionamiento en las relaciones familiares (Solarte et al., 2020); sin embargo, hay una realidad en la que se enfrentan las empresas familiares, propietarios y gerentes, es que necesitan información confiable para determinar estrategias que les permitan incluir y generar un compromiso con sus empleados, es decir, organizar y alinear los objetivos del equipo en aumento de calidad, eficiencia, productividad, para que como resultado la organización se vuelva competitiva o aumente su competitividad (Vega et al., 2019).

Estudios consideran que una orientación cultural externa es similar a una orientación de mercado, que se caracteriza por estar incrustada culturalmente, demostrando una orientación hacia los clientes, la competencia y la cooperación interfuncional, puesto que, la orientación al mercado es un recurso con valor potencial y delinea cómo conduce y apoya el desarrollo de estrategias de posicionamiento, que a su vez influyen en la ventaja competitiva y el desempeño de la empresa (Iyer et al., 2018); por ello, la visión sobre la orientación del mercado gira en torno a cómo una cultura organizacional impulsa al comportamiento de los vendedores para ofrecer un valor superior a los clientes y un mejor rendimiento a la empresa (Hamzah et al., 2020); asimismo, las empresas orientadas al exterior da como resultado aumentar los ingresos de la empresa, lo que podría llevar a la empresa aprovechar una situación comercial a expensas de las perspectivas a largo plazo (Laforet et al., 2017).

Sin embargo, se requiere dar forma y moldear la cultura organizacional para incluir aspectos de innovación y apoyo, e implementar una orientación al mercado, aprovechar las experiencias y capacidades de todos los miembros, facilitando la participación de los empleados en la toma de decisiones, impulsando la recopilación de inteligencia y aumentar las orientaciones del cliente y la competencia (Jogarathnam et al., 2017).

Objetivo 1a. Revisar los fundamentos de la cultura organizacional desde la perspectiva estratégica en el desempeño de las empresas

De acuerdo a los resultados se pudo demostrar que revisar los fundamentos de la cultura organización desde la perspectiva estratégica en el desempeño de las empresas, dio 99,8% como resultado, implicando que es un verdad absoluta, y en el chip cuadrado (p) un margen de <0.001 que rechaza la hipótesis nula, indica que, existe una relación positiva con el enfoque estratégico, señalando que las organizaciones más pequeñas tienden a estar más satisfechas por que no tienen aspiraciones de cambiar su cultura organizacional actual en el corto plazo; sin embargo, las empresas más grandes que si lo tienen, es seguir estando en constante evolución, siendo el más avanzado y eficaz de la industria (Teravainen et al., 2018); asimismo, con carácter específico las empresas grandes reflejan la voluntad de implementar estrategias competitivas, que consiste en una entrada temprana al mercado con nuevos productos (Ober, 2020); por el cual, es necesario saber que ofrecer a los clientes aquello que ellos necesitan y requieren, pues si bien estos factores resultan importantes en el logro de metas y tareas empresariales, las reglas y políticas formales también se evidencia que es una variable fundamental puesto que a su vez hace parte de la cultura organizacional de manera no tan directa (Solarte et al., 2018); sin embargo; cabe resaltar que cada empresa reúne esfuerzos para obtener ventajas que le permitan superar y marcar la diferencia entre sus competidores, por lo que las ventajas son producto de la aplicación de estrategias previamente estudiadas y estructuradas dentro de la empresa (Vega et al., 2019).

La innovación es parte del enfoque estratégico, puesto que es el componente esencial de la estrategia organizacional, ya que sirve como medio para aprovechar las nuevas oportunidades en el mercado, también se afirma que la innovación requiere que las empresas desarrollen nuevas prácticas y cultura que

les permita adaptarse eficientemente a las situaciones fluctuantes del mercado (Hamdan et al., 2020); por lo tanto, las características organizacionales más importantes que determinan estrategias para llegar al éxito de la adopción de la innovación son: Integración vertical, que puede facilitar y obstaculizar la innovación tecnológica; tamaño de la organización; apertura a nuevas soluciones; diversidad de productos (Ober et al., 2020); además, se requiere de una junta eficaz que conduzca a mejorar la innovación en el contexto de las listas de las compañías (Samlal, 2019); sin embargo, esto debería animar a los miembros superiores de la organización a buscar nuevas soluciones en el área de administración — nuevas estrategias operativas, nuevas estructuras organizativas, empleados más eficaces, técnicas de motivación, etc. (Krašnicka et al., 2017).

Estudios señalan que las empresas debería adoptar estrategias que podrían usarse para satisfacer las necesidades de los clientes, con el propósito de superar a los competidores (Ali et al., 2017); asimismo, las empresas deben desarrollar una cartera de enfoque, en el que se desarrollan el modo y las políticas con relación a la innovación de productos y las estrategias de ventas (Parrilli et al., 2020); de manera que, gran parte de este ejercicio de desarrollo de capacidades depende de los compromisos asumidos por la gestión estratégica de la organización, mediante la adopción de una cultura organizacional inclusiva y propicia que garantice el rendimiento de las inversiones realizadas (Upadhyay et al., 2020); es por ello, que para tener una calidad de mejora, es necesario para determinar y conocer la infraestructura de la cultura de la organización (Spasojević, Tomić, Brkić, Veljković & Misita, 2020); sin embargo, las organizaciones deben identificar los requerimientos de información para desarrollar estrategias innovadoras, mediante fuentes y canales de comunicación externos que sean confiables y veraces que permitan tomar decisiones acertadas y definir una estructura de relacionamiento con el entorno (Pérez, 2019).

Objetivo 1b. Reforzar los enfoques de la cultura organizacional desde el punto de vista de la productividad en el desempeño de las empresas

De acuerdo a los resultados se pudo demostrar que reforzar los enfoques de la cultura organizacional desde el punto de vista de la productividad en el desempeño de las empresas, dio 99,8% como resultado, implicando que es una verdad absoluta, y en el chi cuadrado (χ^2) un margen de <0.001 que rechaza la hipótesis nula, indica

que, existe una relación positiva con el enfoque productividad, señalando que si una organización prioriza la diferenciación y el control sobre las demás corporaciones, su cultura se caracteriza por ser un mercado que valora la productividad al aprovechar la econometría y las técnicas comerciales, puesto que la cultura organizacional tomará forma en el curso de desafiar y explorar nuevas normas y posibilidades, lo que finalmente conducirá a un círculo virtuoso de cultura y el continuo éxito organizacional (Kim et al., 2018); además, la cultura organizacional tiene funciones similares en todas las organizaciones: determina el comportamiento, incluidas las decisiones sobre la adopción de tecnologías digitales, y da un sentido de identidad a los miembros de la organización (Isensee et al., 2020); de este modo, brinda a los empleados confianza para el éxito de una empresa y trabajar con mayor productividad resultando en la mejora del desempeño de una empresa (Nguyen, 2020).

Estudios señalaron que las características de los empleados con alto nivel de implicación son aquellos que dedican más tiempo y muestran interés por el trabajo y la empresa, además se encuentren satisfechos con su trabajo (Pawirosumarto et al., 2017); asimismo, todos los empleados de las empresas deben compartir una cultura caracterizada por el empoderamiento, la coordinación e integración, el desarrollo de capacidades y el trabajo en equipo (Nguyen et al., 2019); sin embargo, se recomienda seleccionar trabajadores que tengan creencias similares a las del gerente es una forma eficiente de producir el alto rendimiento en la organización (Tan, 2019).

Desde el punto de vista del enfoque de productividad la orientación al mercado ha sido vista como un componente de la cultura organizacional, un recurso que tiene valor potencial, y una capacidad; además si se adopta la visión de la orientación al mercado y sus correspondientes comportamientos son un recurso que se puede aprovechar para desarrollar capacidades, que en última instancia influyen en el desempeño organizacional (Iyer et al., 2018); por ello, nos muestran una implicación gerencial de nuestro estudio es que para la gestión de crisis, las organizaciones necesitan mantener una alta orientación al mercado al mismo tiempo que refuerzan la orientación interna, asegurando los procedimientos y la estandarización de la organización (Reino et al., 2019); sin embargo, se espera que el impacto de las actividades orientadas al mercado (adquirir, compartir y responder

productivamente al conocimiento del cliente) sobre el comportamiento proactivo sea mayor y más amplificado (Hamzah et al., 2020).

Desde la perspectiva del enfoque de productividad el liderazgo es parte de su clasificación, puesto que la cultura organizacional se compone de aspectos de liderazgo, estrategia empresarial u orientación empresarial estratégica, orientaciones internas y externas, a largo y corto plazo, estructura de la empresa, coordinación y visión (Laforest et al., 2017); asimismo, la presencia de una cultura fuerte que se caracteriza por el trabajo en equipo, comunicación, apertura, autonomía laboral, compromiso, implicación de los empleados, flexibilidad, creatividad, responsabilidad del líder, etc., contribuirá positivamente a la innovación y rendimiento firme por igual (Aboramadan et al., 2019); sin embargo, es necesario que las empresas se adapten a las exigencias tanto internas como externas, ayuden a motivar a los empleados, mejoren la productividad y se esfuercen considerablemente en la influencia sobre el funcionamiento general de las organizaciones (Jogarathnam, 2017).

Objetivo 1c. Actualizar la revisión sobre el enfoque responsabilidad social empresarial en la cultura organizacional direccionado a la mejora del desempeño de las empresas

De acuerdo a los resultados se pudo demostrar que actualizar la revisión sobre el enfoque responsabilidad social empresarial en la cultura organizacional direccionado a la mejora del desempeño de las empresas, dio 99,8% como resultado, implicando que es una verdad absoluta, y en el chi cuadrado (χ^2) un margen de <0.001 que rechaza la hipótesis nula, indica que, existe una relación positiva con el enfoque de responsabilidad social empresarial, señalando que las empresas que no desarrollan una cultura organizacional orientada a la responsabilidad social empresarial son sensibles a la opinión de los consumidores en el mercado (González et al., 2019), porque sin una estrategia clara de cómo satisfacer las demandas de los clientes, los gerentes no podrán tomar decisiones, inversiones en investigación y desarrollo una ecoinnovación y establecer de objetivos ambientales (Jiang et al., 2020), asimismo, una gerencia que desee avanzar hacia un mejor desempeño debe tener un entorno de aprendizaje en la organización que pueda adaptarse a condiciones e informaciones cambiantes (Bakhsh et al., 2018); por ende, estudios concluyen que toda acción empresarial

debe estar conectada con responsabilidad social de una empresa ya que mejorarán el negocio y lo moldean para ser más atractivo en términos de desempeño económico, reflejo del mercado y retención de clientes en comparación con sus competidores (Gorondutse et al., 2019).

Objetivo 1d. Emplear los factores de la motivación en la cultura organizacional enfocado a tener un mayor impacto en el desempeño de las empresas

De acuerdo a los resultados se pudo demostrar que emplear los factores de la motivación en la cultura organizacional enfocado a tener un mayor impacto desempeño de las empresas, dio 99,8% como resultado, implicando que es un verdad absoluta, y en el chip cuadrado (p) un margen de <0.001 que rechaza la hipótesis nula, indica que, existe una relación positiva con el enfoque motivacional, dejando en claro que la construcción de culturas sólidas puede desempeñar un papel importante en el éxito de las organizaciones y que, a la inversa, descuidar esas culturas puede tener muchos costos para las organizaciones, sus empleados, clientes y partes interesadas (Warrick et al., 2017); asimismo, desarrollar una buena cultura organizacional afecta el comportamiento de los empleados y los motiva a tener mayores logros profesionales, un método para mejorar el desempeño laboral es prestar atención a la cultura organizacional, donde se refleja el valor y las características de una organización que permite diferenciarse de sus competidores (Pujiono et al., 2020), además, tener una buena retroalimentación proporciona a los empleados una idea del pensamiento objetivo y los ayuda a ser consciente de sí mismos y de su entorno, a fin de crear un sentido de unión social y sentido de pertenencia (Al-Musadieq, 2018).

Desde la perspectiva del enfoque motivacional, el aprendizaje incluye como una de sus categorías, la cultura del aprendizaje organizacional puede permitir que las personas aprendan unos de otros, permitiendo sentirse libres para crear ideas creativas y transferir conocimientos es por ello por lo que tiene un efecto positivo con el desempeño de los empleados (Choi, 2020); además, es un método de intercambio de conocimiento necesario dentro de las empresas que comprenden una interacción entre los individuos que aprenden a varios niveles, tales como los equipos y corporaciones (Oh et al., 2020); asimismo, es importante la retroalimentación del desarrollo que ofrecen los supervisores de la organización

hacia los empleados, brindando información valiosa que permite el aprendizaje y el desarrollo de dichos individuos (Xian et al., 2020); por ello, se considera importante que las empresas adapten sus prácticas de gestión de recursos humanos a su cultura, con el fin de mejorar su desempeño (Kismono & Ramadista, 2020); sin embargo, consideran tener un alineamiento continuo con estrategias y objetivos comerciales de las corporaciones, que deben corresponder con la cultura de la organización (Lee et al., 2021).

Desde el punto de vista del enfoque de la motivación, la confianza está incluida en su clasificación, ya que es uno de los componentes críticos de la cultura organizacional, ya que puede animar a los directivos a convertirlo en un carácter cultural positivo en las organizaciones (Yusuf, 2020); asimismo, la confianza origina una buena relación entre dos personas y equipos de gestión en las organizaciones, lo que encamina a un mejor desempeño (Agyare et al., 2019); por ello, los gerentes están laborando para incrementar un compromiso entre los colaboradores de la organización, que ayude al alcance de una ventaja competitiva, mejorando la actitud de trabajo, incluyendo el ausentismo, la satisfacción laboral, la baja intención de rotación y el rendimiento, de esta manera, los empleados hacen contribuciones positivas al éxito organizacional, quienes están comprometidos con la organización (Kerdpitak et al., 2020); sin embargo, si hay una carencia de confianza en cualquier organización puede desalentar la expansión comercial, o incluso llevar a la liquidación o al retiro completo del negocio (Gorondutse et al., 2018).

Dentro de este marco del enfoque de la motivación el liderazgo se encuentra dentro de su categorización, se explica que la cultura organizacional se muestra por sí misma como una fortaleza organizacional y una barrera para el desarrollo, mientras que el liderazgo determina las reglas del juego de cómo los empleados se vinculan entre sí y con los gerentes, sus resultados ofrecen valor a la organización como terminación de compromiso, lealtad y dedicación de los miembros del equipo direccionado con sus colegas, equipos respectivos y líderes (Maamari et al., 2018); igualmente, una cultura organizacional sólida cultiva buenos atributos como la orientación al equipo, la alta dedicación y un fuerte sentido de responsabilidad entre los empleados (Zahra et al. 2020); sin embargo, se requiere tomar en consideración que el liderazgo en la organización ejemplariza la coordinación, la organización y un buen funcionamiento de la eficiencia (Nazarian et al., 2017).

VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados indicaron que, se rechaza la hipótesis nula, indicando que, existe una relación positiva de los modelos de la cultura organizacional orientada a la mejora en el desempeño de las empresas, concluyendo que para tener una mejor cultura en la organización se debe emplear dos valores importantes, referidos a los valores positivos orientados al compromiso en la organización, a las creencias y capacidades de las personas que pertenecen en la empresa y los valores con contenidos direccionado a la confianza, la competencia, lealtad, coherencia y la integridad de los individuos que están en la corporación; ya que, si se aplica dichos valores el desempeño de los colaboradores en las empresas serían eficientes y óptimas (Yusuf et al., 2019).

También hay que considerar desde la perspectiva de otros autores que consideran que si se tiene una cultura organizacional sólida, se puede determinar el curso de acción y para ello se necesita de los siguientes valores: la estabilidad y el orden, dichos valores ayudan a determinar la experiencia de las ocupaciones de los individuos en la corporación y para predecir cómo avanzará la empresa se requiere adoptar el valor de la diversidad entre la fuerza laboral para poder obtener una mayor capacidad de creatividad y además con la disciplina y la formalización es preciso tener eficiencia en la organización (Reino et al., 2019 & Kim, et al., 2019).

Cabe resaltar que todo lo afirmado esta relacionado a las empresas formales, ya que son las empresas que aplican valores de la Cultura Organizacional, además cada miembro de la organización conoce como empieza y acaba sus responsabilidades, dominan los objetivos definidos de la organización y saben del compromiso dentro de la empresa, pero no lo ponen en práctica correctamente, es por ello que deben reforzarlo y ejecutarlo constantemente para las mejoras de desempeño en la organización, por otro lado la cultura organizacional no aplica en las empresas informales ya que incumplen varias cosas, entre reglas, políticas y valores, no muestra interés en aplicar estrategias, motivación, no hay un líder en la cual pueda llevar a cabo la dirección hacia dónde quiere llegar la empresa, etc.

2. Los resultados indicaron que, se rechaza la hipótesis nula, indicando que, existe una relación positiva con el enfoque estratégico, concluyendo que en las

pequeñas organizaciones la satisfacción es un proceso desapercibido esto conlleva a que sus aspiraciones tampoco tengan sustento de mejorar su cultura en la organización con factores que condiciona el rumbo deseado y la inhibición de su propósito de desarrollo; en cambio, las empresas grandes que si lo tienen, tienen que estar en constante desarrollo, para que sigan alcanzando sus propósito y metas, estar en el rango de las corporaciones avanzadas y de ser eficaz en la industria (Teravainen et al., 2018); asimismo, es necesario que las empresas que siguen el rumbo de las estrategias, innovaciones, se percate en las necesidades del cliente, en lo que desea, en que le puede impactar para que puedan obtener una cartera de cliente fidelizados a la organización, de esta manera estarían alcanzando sus metas como en ventas, aumento de personal, un ambiente más amplio, y grandes logros en la industria empresarial (Solarte et al., 2018); sin embargo, las empresas tienen equipos que toman estrategias de cómo diferenciarse del resto, en la cual son primeramente estudiadas, para poder obtener una buena estructura organizacional (Vega et al., 2019).

3. Los resultados indicaron que, se rechaza la hipótesis nula, indicando que, existe una relación positiva con el enfoque productividad, concluyendo que las empresas que están atentos en la diferenciación de la competencia y observan el control de las demás organizaciones, son aquellas que tienen una buena productividad en su organización, puesto que aprovechan la econometría y las técnicas comerciales para posibles beneficios de la empresa; es por ello que su cultura de la organización toma el curso de desafiar y tomar nuevas normas y posibilidades que puede ser factible para el éxito continuo de la corporación (Kim et al., 2018); asimismo, se podría decir que las compañías tienen funciones idénticas con respecto a su cultura en la organización, ya que establece la conducta en los miembros de la organización, determina la toma de decisiones de tener nuevas tecnologías en la cual les brinde beneficios y puedan explorar nuevas cosas, además de ofrecer un rumbo de identidad a los integrantes de la empresa (Isensee et al., 2020).
4. Los resultados indicaron que, se rechaza la hipótesis nula, indicando que, existe una relación positiva con el enfoque de responsabilidad social empresarial, concluyendo que si no se progresa en el ámbito de responsabilidad social empresarial, las empresas no obtendrán una opinión óptima del mercado y no

podrán cumplir con las demandas de los clientes que cambian su manera de pensar al buscar empresas que generen responsabilidad, cambio y aprendizaje ambiental (González et al., 2019); por ello, toda empresa debe plantear y mantener estrategias claras que le permita mejorar su negocio y adaptarse a los cambios para ser más atractivo en el mercado y captar a los clientes en comparación a sus competidores (Jiang et al., 2020); asimismo, las organizaciones que desean seguir evolucionando para tener un mejor desempeño, es importante que pongan en práctica el aprendizaje, para que se acoplen sin problema alguno a las nuevas tendencias (Bakhsh et al., 2018).

5. Los resultados indicaron que, se rechaza la hipótesis nula, indicando que, existe una relación positiva con el enfoque motivacional, concluyendo que si bien las empresas que construyen una cultura confortable llegan a mantener a la organización estable y maneja un papel primordial ya que tiene posibilidades de llegar al éxito, pero si se deja de lado y no existe un interés en edificar una cultura sólida, pueden tener un alto costo para las organizaciones porque, al no tener una cultura definida, sus colaboradores no estarán motivados para que puedan atender de manera correcta a los clientes y llevara la desventaja que su competencia les gane (Warrick et al., 2017); además, brindar una buena calidad de retroalimentación hacia a los miembros de la organización provee a que tengan miras hacia mejores objetivos, ayuda a que piensen en ellos, de salir adelante o de poder ascender a un puesto mejor en la empresa, y de sentirse orgullosos de pertenecer al equipo de la organización (AlMusadieq et al., 2018).

VII. RECOMENDACIONES

1. Los resultados demostraron que la revisión de los modelos de cultura organizacional y actualización de la clasificación orientada a la mejora en el desempeño de las empresas, dió como resultado 99,8%, implicando que es la verdad absoluta, y en el chip cuadrado (p) un margen de <0.001 que rechaza la hipótesis nula, indica que, existe una relación positiva de los modelos de la cultura organizacional orientada a la mejora en el desempeño de las empresas, se recomienda que para tener una buena cultura organizacional se les aconseja a las empresas tomar en cuenta dos valores primordiales como son los valores positivos que hace práctica al compromiso y las capacidades de los miembros de la organización y los valores con contenido que va en dirección con la competencia, integridad de los individuos de la organización, puesto que tienen la probabilidad de tener un mejor desempeño eficiente, fuerte y óptimo.

Además se recomienda en primer lugar implantar dos valores; estabilidad y orden para determinar el curso de acción y cultura de la empresa y en segundo lugar para tener una predicción necesaria de cómo avanzará la organización, quiere decir que en el futuro tiene probabilidades de crecer, puesto que se sugiere que las empresas tengan precisamente una política en el cual es importante aplicar el valor de la diversidad de la fuerza laboral en los empleados, es por ello que cuando se esté efectuando este valor se va a fomentar la creatividad, disciplina y formalización.

2. Los resultados demostraron que revisar los fundamentos de la cultura organización desde la perspectiva estratégica en el desempeño de las empresas, dio 99,8% como resultado, implicando que es un verdad absoluta, y en el chip cuadrado (p) un margen de <0.001 que rechaza la hipótesis nula, indica que, existe una relación positiva con el enfoque estratégico, se recomienda que las organizaciones pequeñas tengan el mismo pensamiento que las empresas grandes, puesto que, tendrían las posibilidades de poder crecer a un futuro; asimismo, se debe de estar efectuando una continua progresión para que puedan entrar entre una de las competencias más grandes; por otra parte, se le sugiere a las empresas grandes que sigan manteniendo su constante innovación y evolución de desarrollo, para que pueda seguir creciendo en la industria; también, se les recomienda seguir enfocándose en

una cultura centrada en los clientes, probablemente pueden obtener mayor rentabilidad que su competencia. Al mismo tiempo, es importante que las corporaciones sigan teniendo un estudio antes de hacer uso de las estrategias planteadas, para que puedan diferenciarse de los demás y seguir manteniendo su buena estructura empresarial.

3. Los resultados demostraron que reforzar los enfoques de la cultura organizacional desde el punto de vista de la productividad en el desempeño de las empresas, dio 99,8% como resultado, implicando que es una verdad absoluta, y en el chip cuadrado (p) un margen de <0.001 que rechaza la hipótesis nula, indica que, existe una relación positiva con el enfoque productividad, se recomienda a las organizaciones que sigan poniendo en práctica el análisis y seguimiento continuo hacia la competencia, ya que es un punto a favor de diferenciarse de ellos, puesto que son empresas que saben aprovechar la econometría y las técnicas comerciales y son beneficiadas a través de estas estrategias, además deben buscar nuevas maneras de poder realizar una buena producción, teniendo posibilidades de ser exitosas a un futuro. Por otra parte, sugiero que las empresas que adoptan las nuevas tecnologías para obtener una mejor productividad prevengan primero con una capacitación a los miembros de la organización y evalúen su desempeño, observen la capacidad y las ganas de experimentar nuevas cosas en la empresa para que puedan tener la certeza en que sus empleados puedan lograr los futuros triunfos organizacionales.
4. Los resultados demostraron que actualizar la revisión sobre el enfoque responsabilidad social empresarial en la cultura organizacional direccionado a la mejora del desempeño de las empresas, dio 99,8% como resultado, implicando que es una verdad absoluta, y en el chip cuadrado (p) un margen de <0.001 que rechaza la hipótesis nula, indica que, existe una relación positiva con el enfoque de responsabilidad social empresarial, se recomienda a las empresas desarrollar estrategias que le permitan generar un valor agregado en los negocios y crear confianza a sus agrupaciones de interés; además de impulsar la comodidad y fomentar una experiencia que sea agradable con los clientes, asimismo se requiere de una responsabilidad verídica para tener la captación de nuevos clientes y se fidelicen a la corporación; además, sugerimos

desde otra perspectiva, que las corporaciones evalúen el aprendizaje ya que les permite ver el tenaz progreso de las habilidades de sus trabajadores y al poner en práctica lo que se menciona pueden ayudar al personal a que visualicen lo que necesitan aprender a lo largo de su vida, apoyándolos a tener un mejor desempeño en la organización.

5. Los resultados demostraron que emplear los factores de la motivación en la cultura organizacional enfocado a tener un mayor impacto desempeño de las empresas, dio 99,8% como resultado, implicando que es un verdad absoluta, y en el chip cuadrado (p) un margen de <0.001 que rechaza la hipótesis nula, indica que, existe una relación positiva con el enfoque motivacional, se recomienda a las empresas tener una cultura vigorosa, que puedan hacer práctica de los valores, motivar a sus empleados para que tengan un buen desempeño en la empresa; es por ello, que se sugiere tener un liderazgo que permita a la organización tener una correcta coordinación y funcionamiento de la eficiencia, permitiendo el mejoramiento continuo, generando probabilidades de alcanzar el éxito de su compañía frente a sus competidores. Por otra parte, se sugiere a las empresas que sigan poniendo en marcha la retroalimentación hacia el personal ya que les brindan confianza en su trabajo y fortalecen el desempeño en su ambiente laboral.
6. Se recomienda para futuras investigaciones abordar la variable cultura ambiental, porque se requiere que todos tomen conciencia en el ámbito ecológico, participen y procuren tener efectividad en la organización; ya que en general la mayoría de los estudios obvian hacerlo, si bien la cultura organizacional son los valores corporativos que orientan al desempeño de la organización estos deben estar conectados con el enfoque de responsabilidad social empresarial, por lo tanto, la cultura organizacional debería reforzarse con la variable cultura ambiental, donde puede impactar o intervenir de manera directa e inmediata la vida de los ciudadanos, las comunidades y la existencia de valores ambientes de una organización, por ende, deben generar estrategias cómo capacitaciones en la que refuerce el tema de responsabilidad social referido a la cultura ambiental y la cultura en la organización para que puedan obtener lluvias de ideas en las que posibilite mejoras en el entorno laboral de los empleados, es necesario también la motivación y que generen en cada

individuo un compromiso individual en las cuales vean desde la perspectiva de mejorar la humanidad y de manera que puedan ser integrados en las prácticas diarias de la empresa, garantizando el sostenimiento y calidad del medio ambiente para el futuro. Asimismo, que la responsabilidad social empresarial forme parte de una organización, permite que los trabajadores se desarrollen en un ambiente amigables, en el que trascienden los valores, éticas, respeto y tolerancia.

REFERENCIAS

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2019). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context. *Journal of Management Development*, 39(4), 1-15.
- Agyare, R., Yuhui, G., Abrokwah, E., & Agyei, J. (2019). Organisational culture moderation of interpersonal trust and affective commitment in health care non-governmental organisations in Ghana. *Journal of Psychology in Africa*, 29(3), 217-222.
- Ahmed, N. O. A., & Ahmed, A. (2019). Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 1(1), 1-28.
- Ahn, E., & Kang, H. (2018). Introduction to systematic review and meta-analysis. *Korean journal of anesthesiology*, 71(2), 103-112.
- Al zoubi, T., Tasmin, R., & Abu rumman, M. (2020). The Relationship Between Knowledge Management, Organizational Culture, and Organizational Performance. *Test engineering and management*, 83(1), 2957-2972.
- Ali, G., Abdullah, H., & Gorondutse, A. (2017). The effect of entrepreneurial orientation, market orientation, total quality management and organizational culture on the SMEs performance: A theoretical framework. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, 12(1), 26-40.
- Al-Musadieq, M., Nurjannah, Raharjo, K., Rinaldo Fernandes, A. A., & Rinaldo Fernandes, S. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*, 37(6), 452-469.
- Bakhsh Magsi, H., Ong, T. S., Ho, J. A., & Sheikh Hassan, A. F. (2018). Organizational culture and environmental performance. *Sustainability*, 10(8), 1-17.
- Balaji, M. S., Jiang, Y., Singh, G., & Jha, S. (2020). Letting go or getting back: How organization culture shapes frontline employee response to customer incivility. *Journal of Business Research*, 1(1), 1-11.
- Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65-76.

- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18(1), 1-9.
- Caron-Fasan, M. L., Lesca, N., Perea, C., & Beyrouthy, S. (2020). Adoption of enterprise social networking: Revisiting the IT innovation adoption model of Hameed et al. *Journal of Engineering and Technology Management*, 56(1), 1-20.
- Castellanos Ordoñez, G., & Solano Arboleda, D. (2017). Metaanálisis de la relación entre la orientación al mercado y los resultados de la empresa. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 87-94.
- Chaverri Chaves, D. (2017). Delimitación y Justificación de problemas de investigación en Ciencias Sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 3(157), 185-193.
- Cheng, X. G. (2020). Interpersonal relationship building in social commerce communities: considering both swift guanxi and relationship commitment. *Electronic Commerce Research*, 20(1), 53-80.
- Choi, I. (2020). Moving beyond mandates: organizational learning culture, empowerment, and performance. *International Journal of Public Administration*, 43(8), 724-735.
- Cuenú, J. (2020). Fundamentación teórica de la propuesta metodológica de Norman Fairclough e Isabela Fairclough. *Cinta de moebio*, 68(1), 181-191.
- Díaz, I. A., Reche, M. P. C., Torres, J. M. T., & Rodríguez, J. M. R. (2019). Impact of mobile apps on physical activity: A meta-analysis. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 1(36), 52-57.
- Elhai, J. D., Dvorak, R. D., Levine, J. C., & Hall, B. J. (2017). Problematic smartphone use: A conceptual overview and systematic review of relations with anxiety and depression psychopathology. *Journal of affective disorders*, 207(1), 251-259.
- Fau, C., Nabzo, S., & Nasabun, V. (2019). Metaanálisis en red. *Revista Mexicana de Oftalmología*, 92(3), 153-159.
- García-Llana, H., Serrano, R., & Cancio, H. (2018). Evaluación del impacto de un programa de formación en Entrevista Motivacional a enfermería nefrológica. *Enfermería Nefrológica*, 21(4), 394-401.

- García-Mieres, H., Niño-Robles, N., Ochoa, S., & Feixas, G. (2019). Exploring identity and personal meanings in psychosis using the repertory grid technique: A systematic review. *Clinical psychology & psychotherapy*, 26(6), 717-733.
- González-Rodríguez, M., Martín-Samper, R., Ali Köseoglu, M., & Okumus, F. (2019). Hotels' corporate social responsibility practices. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(3), 398-419.
- Gorondutse, A. H., & Hilman, H. (2019). Does organizational culture matter in the relationship between trust and SMEs performance. *Management Decision*, 1(1), 1638-1658.
- Hamzah, M. I., Othman, A. K., & Hassan, F. (2020). Elucidating salespeople's market orientation, proactive service behavior and organizational culture in the B2B banking sector: a Malaysian perspective. *International Journal of Bank Marketing*, 38(5), 1033-1057.
- Hernández Escobar, A. A., Ramos Rodríguez, M. P., Placencia López, B. M., Indacochea Ganchozo, B., Quimis Gómez, A. J., & Moreno Ponce, L. A. (2018). *Metodología de la investigación científica* (Vol. 15). España: 3Ciencias.
- Hernández Palma, H., Cardona Arbeláez, D., & Raad Pardo, A. (2017). La innovación empresarial como impulsora de las Pymes en la Región Caribe. *Panorama Económico*, 24(1), 239-248.
- Higgins, J. P., Thomas, J., Chandler, J., Cumpston, M., Li, T., Page, M. J., & Welch, V. A. (2019). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions* (Vol. 1). Oxford: John Wiley & Sons.
- Hosseini, S., Turhan, B., & Gunarathna, D. (2017). A systematic literature review and meta-analysis on cross project defect prediction. *IEEE Transactions on Software Engineering*, 45(2), 111-147.
- Iyer, P., Davari, A., Zolfagharian, M., & Paswan, A. (2019). Market orientation, positioning strategy and brand performance. *Industrial Marketing Management*, 81(1), 16-29.
- Jiang, W., Rosati, F., Chai, H., & Feng, T. (2020). Market orientation practices enhancing corporate environmental performance via knowledge creation:

- Does environmental management system implementation matter? *Business Strategy and the Environment*, 29(5), 1899-1924.
- Jogaratnam, G. (2017). How organizational culture influences market orientation and business performance in the restaurant industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31(1), 211-219.
- Kerdpitak, C., & Boonrattanakittibhumi, C. (2020). Effect of strategic orientation and organizational culture on firm's performance. Role of organizational commitments. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(1), 70-82.
- Kim, T. &. (2019). Organizational culture and performance: A macro-level longitudinal study. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(1), 65-84.
- Kismono, G., & Ramadistaa, R. M. P. (2020). The effect of the degree of misfit between human resources management practices and the types of organizational culture on organizational performance. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 22(3), 301-322.
- Kraśnicka, T., Glód, W., & Wronka-Pośpiech, M. (2018). Management innovation, pro-innovation organisational culture and enterprise performance: testing the mediation effect. *Review of Managerial Science*, 12(1), 737–769.
- Laforet, S. (2017). Effects of organisational culture on brand portfolio performance. *Journal of Marketing Communications*, 23(1), 92-110.
- Lee, D., & Ng, P. M. (2021). The role of organizational culture, capabilities, and adoption of e-marketing on nonprofits' organizational performance. *Journal of Philanthropy and Marketing*, 26(2), 1-12.
- Linares-Espinós, E., Hernández, V., Domínguez-Escrig, J. L., Fernández-Pello, S., Hevia, V., Mayor, J., & Ribal, M. J. (2018). Methodology of a systematic review. *Actas Urológicas Españolas*, 42(8), 499-506.
- Lopes-Júnior, L. C., Rosa, G. S., Pessanha, R. M., Schuab, S. I. P. D. C., Nunes, K. Z., & Amorim, M. H. C. (2020). Efficacy of the complementary therapies in the management of cancer pain in palliative care: A systematic review. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 1(1), 1-16.
- Maldonado, M. E. (2018). El aula, espacio propicio para el fortalecimiento de competencias ciudadanas y tecnológicas. *Sophia*, 1(1), 39-50.

- Martín-Sabarís, & Brossy-Scaringi. (2017). La realidad aumentada aplicada al aprendizaje en personas con Síndrome de Down: un estudio exploratorio. *Revista Latina de Comunicación Social*, 1(1), 737-750.
- Mendo Mesa, O. (2019). Extracción y procesamiento de datos a partir de historiales clínicos de pacientes. *Universidad de La Laguna*, 1(1), 1-42.
- Metz, D., Ilieş, L., & Nistor, R. L. (2020). The Impact of Organizational Culture on Customer Service Effectiveness from a Sustainability Perspective. *Sustainability*, 12(15), 1-27.
- Molina Arias, M. (2018). Aspectos metodológicos del metaanálisis (1). *Pediatría Atención Primaria*, 20(79), 297-302.
- Möller, J., Zitzmann, S., Helm, F., Machts, N., & Wolff, F. (2020). A meta-analysis of relations between achievement and self-concept. *Review of Educational Research*, 90(3), 376-419.
- Moraga, J., & Cartes-Velásquez, R. (2017). Pautas de chequeo, parte II: QUOROM y PRISMA. *Revista chilena de cirugía*, 1(1), 325-330.
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., & Villanueva, J. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Revista clínica de periodoncia, implantología y rehabilitación oral*, 11(3), 184-186.
- Nappo, N. (2020). Job stress and interpersonal relationships cross country evidence from the EU15: a correlation analysis. *BMC Public Health*, 20(1143), 1-11.
- Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (2017). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 22-32.
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65-72.
- Ober, J. (2020). Innovation Adoption: Empirical Analysis on the Example of Selected Factors of Organizational Culture in the IT Industry in Poland. *Sustainability*, 12(20), 1-25.
- Oh, S. Y., & Han, H. S. (2020). Facilitating organisational learning activities: Types of organisational culture and their influence on organisational learning and performance. *Knowledge Management Research & Practice*, 18(1), 1-15.

- Parrilli, MD, Balavac, M., & Radicic, D. (2020). Business innovation modes and their impact on innovation outputs: Regional variations and the nature of innovation across EU regions. *Research Policy*, 49(8), 1-15.
- Patel, M., Atyani, A., Salameh, J. P., McInnes, M., & Chakraborty, S. (2020). Safety of intrathecal administration of gadolinium-based contrast agents: a systematic review and meta-analysis. *Radiology*, 297(1), 75-83.
- Pawirosumarto, S. S. (2017). The influence of organizational culture on the performance of employees at University of Mercu Buana. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 950-963.
- Pérez, C. M. (2019). Business innovation at the service of the micro and small business of North-Santander: for regional competitiveness. *Económicas CUC*, 40(1), 91-104.
- Prieto, M. S., & Rumbo-Prieto, J. M. (2018). The systematic review: Plurality of approaches and methodologies. *Enfermería Clínica (English Edition)*, 28(6), 387-393.
- Pujiono, B. S. (2020). The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance-Inter-employee trust as Moderating Variable. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 319-335.
- Ramírez-Montoya, M. S., & Lugo-Ocando, J. (2020). Systematic review of mixed methods in the framework of educational innovation. *Comunicar*, 28(65), 9-20.
- Reino, A., Rõigas, K., & Mürsepp, M. (2020). Connections between organisational culture and financial performance in Estonian service and production companies. *Baltic Journal of Management*, 15(3), 375-393.
- Ribot Reyes, Chang Paredes, & González Castillo. (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 1(1), 1-11.
- Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L. (2019). The effect of transformational leadership and organizational culture towards employees' innovative behaviour and performance. *International Journal of Economics & Business Administration*, 7(1), 227-239.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation

- and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775-1786.
- Saheb, A., & Maamari, B. E. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 630-651.
- Samlal, Z. (2020). Corporate governance and business innovation among listed Moroccan companies. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 61-72.
- Seljemo, C., Viksveen, P., & Ree, E. (2020). The role of transformational leadership, job demands and job resources for patient safety culture in Norwegian nursing homes: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res*, 20(799), 1-8.
- Silitonga, K. A. A., & Ahmad, F. (2020). Impact of Corporate Entrepreneurship and Organizational Culture on Business Performance: The Role of Supply Chain Management. *Journal of Talent Development and Excellence*, 12(1), 2182-2194.
- Solarte Solarte, C. M., Solarte Solarte, M. L., & Barahona Vinasco, J. F. (2020). Influencia de la Cultura Organizacional y la Innovación en la orientación al mercado de las empresas de familia de La Ciudad De Pasto. *Contaduría y Administración*, 65(1), 1-25.
- Sri, W., Wisnu, U., Joko, S., & Mugi, H. (2020). Organizational Culture as Mediator on the Effect of Knowledge Creation On University Performance. *Talent Development & Excellence*, 12(3), 3339-3359.
- Sukri, M., Purwanto, B. H., & Indrawan, R. (2021). Work motivation and organizational culture in improving employee performance of national primary cooperative companies. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(4), 4271-4286.
- Tampubolon, N., & Arfendo, P. (2018). Employee Satisfaction Building Through Transformational Leadership and Organizational Culture. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.21), 31-37.
- Tan, B.-S. (2019). In search of the link between organizational culture and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(3), 356-368.

- Tapia, L. I., Palomino, M. A., Lucero, Y., & Valenzuela, R. (2019). Pregunta, hipótesis y objetivos de una investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 29-35.
- Teravainen, V., Junnonen, J. M., & Ali-Loytty, S. (2018). Organizational culture: Case of the Finnish construction industry. *Construction Economics and Building*, 18(1), 48-69.
- Tran, Q. H. (2020). The organisational culture of Vietnamese and Chinese corporations: do age and gender make a difference? *Public Organization Review*, 20(3), 549-562.
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., & De Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in human behavior*, 72(1), 577-588.
- Vega-López, A., Flores-Ortiz, MV, Chávez-Moreno, EA, & Rosales, R. (2019). Organizational behavior as a factor of competitiveness in family companies of the service sector in Tijuana, BC, Mexico. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 306-317.
- Villena, A. S. (2019). Uso de programas estadísticos libres para el análisis de datos: Jamovi, Jasp y R. *Revista Perspectiva*, 20(1), 112-114.
- Warrick, D. D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. *Business Horizons*, 60(3), 395-404.
- Xian, J., Li, B., & Huang, H. (2020). Transformational Leadership and Employees' Thriving at Work: The Mediating Roles of Challenge-Hindrane Stressors. *Front. Psychol*, 11(1400), 1-19.
- Yusuf, F. A. (2019). The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 16-24.
- Zahra, P. F., Kee, D. M. H., Aqilah, N., Ng, X. Y., Lin, J. Y., Vashishth, K., . . . Quttainah, M. A. (2020). How does Organizational Culture Affect Proton's Employee Performance? *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 3(2), 45-57.
- Zelniker, T. A., Wiviott, S. D., Raz, I., Im, K., Goodrich, E. L., Bonaca, M. P., & Sabatine, M. S. (2019). SGLT2 inhibitors for primary and secondary prevention of cardiovascular and renal outcomes in type 2 diabetes: a

systematic review and meta-analysis of cardiovascular outcome trials. *The Lancet*, 393(10166), 31-39.

ANEXOS

Anexos 1

Lista de estudios

Cód.	Autor	Año	Título
A1	Tan, B. S.	2019	En busca del vínculo entre cultura organizacional y desempeño
A2	Pawirosumarto, S., Setyadi, A., & Khumaedi, E.	2017	La influencia de la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la Universidad Mercu Buana
A3	Eisend, M., Evanschitzky, H., & Gilliland, D. I.	2016	La influencia de la cultura organizacional y nacional en el desempeño de nuevos productos
A4	Gorondutse, A. H., & Hilman, H.	2019	¿Importa la cultura organizacional en la relación entre la confianza y el desempeño de las PYMES?
A5	Jogaratnam, G.	2017	Cómo la cultura organizacional influye en la orientación del mercado y el desempeño comercial en la industria de los restaurantes
A6	Kim, T., & Chang, J.	2018	Cultura organizacional y desempeño: un estudio longitudinal a nivel macro
A7	González-Rodríguez, M. R., Martín-Samper, R. C., Köseoglu, M. A., & Okumus, F.	2019	Prácticas de responsabilidad social corporativa, cultura organizacional, reputación de la empresa y desempeño de los hoteles
A8	Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P.	2017	Influencia de la cultura nacional y la cultura organizacional equilibrada en el desempeño de la industria hotelera
A9	Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R.	2015	Estudiar los vínculos entre cultura organizacional, innovación y desempeño en las empresas españolas
A10	Valmohammadi, C., & Roshanzamir, S.	2014	Las pautas de mejora: relaciones entre cultura organizacional, TQM y desempeño
A11	Lee, J. C., Shiue, Y. C., & Chen, C. Y.	2015	Examinar los impactos de la cultura organizacional y el apoyo de la alta dirección del intercambio de conocimientos sobre el éxito de la mejora de procesos de software.
A12	Shahzad, F.	2014	Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los empleados: un estudio empírico de las casas de software en Pakistán
A13	Mousavi, S. A., Hosseni, S. Y., & Hassanpour, N.	2015	Sobre los efectos de la cultura organizacional en el desempeño organizacional: una experiencia iraní en sucursales bancarias estatales
A14	Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K. M., & Topi, C.	2020	La relación entre cultura organizacional, sostenibilidad y digitalización en las pymes: una revisión sistemática
A15	Tran, Q. H.	2019	La cultura organizacional de las corporaciones vietnamitas y chinas: ¿La edad y el género marcan la diferencia?
A16	Nikpour, A.	2015	El impacto de la cultura organizacional en el desempeño organizacional: el papel mediador del compromiso organizacional de los empleados
A17	Hock, M., Clauss, T., & Schulz, E.	2015	El impacto de la cultura organizacional en la capacidad de una empresa para innovar el modelo de negocio.

A18	Ali, G. A., Abdullah, H. H., & Gorondutse, A. H.	2017	El efecto de la orientación emprendedora, la orientación al mercado, la gestión de la calidad total y la cultura organizacional en el desempeño de las PYMES: un marco teórico
A19	Qazi, S., Miralam, M. S., & Bhalla, P.	2017	Cultura organizacional y satisfacción laboral: un estudio del sector minorista organizado
A20	Yusuf, F. A.	2019	El efecto de la cultura organizativa en el compromiso organizativo de los profesores en las universidades privadas de Indonesia
A21	Maamari, B. E., & Saheb, A.	2018	Cómo la cultura organizacional y el estilo de liderazgo afectan el desempeño de los empleados por género
A22	Bakhsh Magsi, H., Ong, T. S., Ho, J. A., & Sheikh Hassan, A. F.	2018	Cultura organizacional y desempeño ambiental
A23	Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S.	2019	Cultura, innovación y desempeño organizacional: un estudio desde un contexto no occidental
A24	Sihombing, S., Astuti, E. S., Al Musadieq, M., Hamied, D., & Rahardjo, K.	2018	El efecto del liderazgo de servicio en las recompensas, la cultura organizacional y su implicación en el desempeño de los empleados.
A25	Ruijter, E. H., & Huff, R. F.	2016	Rompiendo barreras: el impacto de la cultura organizacional en la reforma del gobierno abierto
A26	Nikčević, G.	2016	La influencia de la cultura organizacional en el liderazgo - Estudio de caso Montenegro
A27	Eskiler, E., Ekici, S., Soyer, F., & Sari, I.	2016	La relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral innovador para los servicios deportivos en las empresas turísticas
A28	Gover, L., Halinski, M., & Duxbury, L.	2015	¿Se trata sólo de mí? Explorando las percepciones del cambio de cultura organizacional
A29	Stacho, Z., Potkány, M., Stachová, K., & Marcineková, K.	2016	La cultura organizacional como soporte de la gestión de procesos de innovación: un caso de estudio
A30	Bavik, A.	2016	Desarrollar una nueva escala de cultura organizacional en la industria hotelera
A31	Jardioui, M., Garengo, P., & El Alami, S.	2019	Cómo la cultura organizacional influye en los sistemas de medición del desempeño en las PYMES
A32	Sinha, S., Priyadarshi, P., & Kumar, P.	2017	Cultura organizacional, comportamiento innovador y actitud relacionada con el trabajo: papel del empoderamiento psicológico
A33	Aramburu, N., Sáenz, J., & Blanco, C.	2014	Capital estructural, capacidad de innovación y desempeño empresarial en empresas colombianas de base tecnológica
A34	Ali Taha, V., Sirkova, M., & Ferencova, M.	2016	El impacto de la cultura organizacional en la creatividad y la innovación
A35	Hamdan, Y., & Alheet, A. F.	2020	Influencia de la cultura organizacional en la proactividad, la innovación y el comportamiento de asunción de riesgos de las pymes
A36	Kraśnicka, T., Glód, W., & Wronka-Pośpiech, M.	2017	Innovación gerencial, cultura organizacional pro-innovación y desempeño empresarial: probando el efecto de mediación
A37	Parrilli, M. D., Balavac, M., & Radicic, D.	2020	Modos de innovación empresarial y su impacto en los resultados de la innovación: variaciones regionales y naturaleza de la innovación en las regiones de la UE

A38	Teravainen, V., Junnonen, J. M., & Ali-Loytty, S.	2018	Cultura organizacional: caso de la industria de la construcción finlandesa
A39	Nurdin Tampubolon, Arfendo Propheto	2018	Fomento de la satisfacción de los empleados a través del liderazgo transformacional y la cultura organizacional
A40	Spasojević-Brkić, V., Tomić, B., Brkić, A., Veljković, Z., & Misita, M.	2020	Cultura organizacional y mejora de la calidad: diferencias entre continentes
A41	Solarte, C. M., Solarte, M. L., & Barahona Vinasco, J. F.	2018	Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia)
A42	Metz, D., Ilieș, L., & Nistor, R. L.	2020	El impacto de la cultura organizacional en la eficacia del servicio al cliente desde una perspectiva de sostenibilidad
A43	Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L.	2019	El efecto del liderazgo transformacional y la cultura organizacional en el comportamiento y desempeño innovadores de los empleados
A44	Youngkeun Choi	2019	Cultura organizacional y compromiso organizacional en la institucionalización de la línea de productos de software: la perspectiva del cambio organizacional
A45	Vega-López, A., Flores-Ortiz, M. V., Chávez-Moreno, E. A., & Rosales, R.	2019	El comportamiento organizacional como factor de competitividad en empresas familiares del sector servicios en Tijuana, B.C., México
A46	Susita, D., Sudiarditha, I., Purwana, D., Wolor, C., & Merdyantie, R.	2020	¿El compromiso organizacional media el impacto de la cultura organizacional y la comunicación interpersonal en el comportamiento de ciudadanía organizacional?
A47	Abdi, K., & Senin, A. A.	2015	Estudio empírico sobre el efecto de la cultura organizacional en la innovación organizacional
A48	Evangeline, E. T., & Ragavan, V. G.	2016	La cultura organizacional y la motivación como impulsoras del compromiso de los empleados
A49	Aasi, P., Rusu, L., & Han, S.	2016	La influencia de la cultura organizacional en el desempeño de la gobernanza de TI: caso del departamento de TI en una gran empresa sueca
A50	Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Fernandes, A. A. R.	2018	El efecto mediador de la motivación laboral sobre la influencia del diseño del trabajo y la cultura organizacional contra el desempeño de RR.HH.
A51	Lee, D., & Ng, P. M.	2021	El papel de la cultura organizacional, las capacidades y la adopción del marketing electrónico en el desempeño organizacional de las organizaciones sin fines de lucro.
A52	Hernández-Palma, H., Cardona-Arbelaez, D., & Raad-Pardo, A.	2017	La innovación empresarial como motor de las pymes en la región del Caribe
A53	Laforet, S.	2014	Efectos de la cultura organizacional en el desempeño de la cartera de marcas
A54	Oh, S. Y., & Han, H. S.	2018	Facilitar actividades de aprendizaje organizacional: tipos de cultura organizacional y su influencia en el aprendizaje y el desempeño organizacional
A55	Reino, A., Rõigas, K., & Mürsepp, M.	2019	Conexiones entre la cultura organizacional y el desempeño financiero en las empresas de servicios y producción de Estonia
A56	Samlal, Z.	2019	Gobierno corporativo e innovación empresarial entre las empresas marroquíes cotizadas

A57	Pérez, C. M.	2019	Innovación empresarial al servicio de la micro y pequeña empresa de Norte-Santander: para la competitividad regional
A58	Acosta Guzman, J. A.	2015	Innovación empresarial y cultura organizacional
A59	Abreu-Ledón, R., Luján-García, D. E., Garrido-Vega, P., & Escobar-Pérez, B.	2018	Un estudio metaanalítico del impacto de la producción ajustada en el rendimiento empresarial
A60	Ahmady, G. A., Nikooravesh, A., & Mehrpour, M.	2016	Efecto de la cultura organizacional en la gestión del conocimiento basado en el modelo de Denison
A61	Willis, C. D., Saul, J., Bevan, H., Scheirer, M. A., Best, A., Greenhalgh, T., & Bitz, J.	2016	Mantener el cambio de cultura organizacional en los sistemas de salud
A62	Balaji, M. S., Jiang, Y., Singh, G., & Jha, S.	2020	Dejar ir o volver: cómo la cultura de la organización da forma a la respuesta de los empleados de primera línea a la descortesía del cliente
A63	Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A.	2016	Paradigma perdido: revitalizar el estudio de la cultura organizacional
A64	Chatman, J. A., Caldwell, D. F., O'Reilly, C. A., & Doerr, B.	2014	Análisis de la cultura organizacional: cómo la norma de adaptabilidad influye en la relación entre el consenso cultural y el desempeño financiero en empresas de alta tecnología
A65	Yousaf, Z., & Majid, A.	2018	Red organizativa y desempeño empresarial estratégico: ¿realmente importan la flexibilidad organizativa y la orientación empresarial?
A66	Um, J.	2016	El impacto de la agilidad de la cadena de suministro en el rendimiento empresarial en un entorno de personalización de alto nivel
A67	Nabass, E. H., & Abdallah, A. B.	2018	Manufactura ágil y desempeño comercial: los efectos indirectos de las dimensiones del desempeño operativo
A68	Jing, F. F., Avery, G. C., & Bergsteiner, H.	2019	Variables de liderazgo y desempeño empresarial: efectos de interacción y mediación
A69	Negrão, L. L. L., Lopes de Sousa Jabbour, A. B., Latan, H., Godinho Filho, M., Chiappetta Jabbour, C. J., & Ganga, G. M. D.	2019	Manufactura esbelta y desempeño empresarial: prueba de la teoría de la curva S
A70	Feng, C., Xi, N., Zhuang, G., & Hamari, J.	2020	El papel de la práctica interactiva en el desempeño empresarial
A71	da Silva João, A. L., & Saldanha Portelada, A. F.	2016	Mobbing y su impacto en las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo
A72	Choi, I.	2019	Más allá de los mandatos: cultura de aprendizaje organizacional, empoderamiento y desempeño
A73	Hamzah, M. I., Othman, A. K., & Hassan, F.	2020	Aclarar la orientación del mercado de los vendedores, el comportamiento proactivo del servicio y la cultura organizacional en el sector bancario B2B: una perspectiva de Malasia
A74	Development and Learning in Organizations: an International Journal	2020	Cómo la cultura organizacional puede moldear el estilo de liderazgo: el ejemplo de las universidades nigerianas
A75	Low, W. W., Abdul-Rahman, H., & Zakaria, N.	2018	Cultura organizativa de las organizaciones internacionales de construcción de Malasia
A76	Ramirez, M. A. N., Rivero, R. A. B., Flores, C. L. V., Garcia, I. G. E., Del Rio, S.	2020	Cultura organizacional y gestión del conocimiento: evidencia de Bolivia y México

	V., Banuelos, M. N. S., & Beltran, A. G. O.		
A77	Lekgothoane, P. J.	2020	Explorando la cultura organizacional en una empresa estatal en Sudáfrica: un enfoque basado en procesos
A78	Puji Rahayu Setyaningsih & Nengzih	2020	Control interno, cultura organizacional y calidad de la contabilidad de la información para prevenir el fraude: estudio de caso de la industria agrícola de Indonesia
A79	Cheng, X., Gu, Y., & Mou, J.	2019	Construcción de relaciones interpersonales en comunidades de comercio social: considerando tanto el guanxi rápido como el compromiso de relación
A80	Upadhyay, P., & Kumar, A.	2020	El papel intermediario de la cultura organizacional y el conocimiento analítico interno entre la capacidad de análisis de big data y el desempeño de una empresa.
A81	Pujiono, B., Setiawan, M., & Wijayanti, R.	2020	El efecto del liderazgo transglobal y la cultura organizacional en el desempeño laboral: la confianza entre empleados como variable moderadora
A82	Zanon, L. G., Lisboa, V. S., & Carpinetti, L. C. R.	2020	La relación entre la cultura organizacional y el desempeño de una startup tecnológica: un análisis basado en mapas cognitivos difusos
A83	Kerdpitak, C., & Boonrattanakitibhumi, C.	2020	Efecto de la orientación estratégica y la cultura organizacional en el desempeño de la empresa. Papel de los compromisos organizacionales
A84	Nappo, N.	2020	Estrés laboral y relaciones interpersonales evidencia entre países de la UE15: un análisis de correlación
A85	Ahmed, N. O. A., & Ahmed, A.	2017	Compromiso profesional: el papel de la autoeficacia, la satisfacción profesional y el compromiso organizacional
A86	Yahaya, R., & Ebrahim, F.	2018	Estilos de liderazgo y compromiso organizacional: revisión de la literatura
A87	Berberoglu, A.	2018	Impacto del clima organizacional en el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido: evidencia empírica de hospitales públicos
A88	Yousef, D. A.	2016	Compromiso organizacional, satisfacción laboral y actitudes hacia el cambio organizacional: un estudio en el gobierno local
A89	Iyer, P., Davari, A., Zolfagharian, M., & Paswan, A.	2018	Orientación al mercado, estrategia de posicionamiento y desempeño de marca.
A90	Xian, J., Li, B., & Huang, H.	2020	Liderazgo transformacional y la prosperidad de los empleados en el trabajo: las funciones mediadoras de los factores estresantes de desafío y obstáculo
A91	Seljemo, C., Viksveen, P., & Ree, E.	2020	El papel del liderazgo transformacional, las demandas laborales y los recursos laborales para la cultura de seguridad del paciente en los hogares de ancianos noruegos: un estudio transversal
A92	Muafi, M., & Adhyka Kusumawati, R.	2020	Consenso estratégico sobre el desempeño organizacional: un enfoque de contingencia de la cultura organizacional y la presión isomórfica
A93	da Rocha Soares, D. A. S., Oliva, E. C., de Miranda	2018	Cultura organizacional y sustentabilidad en las empresas eléctricas brasileñas

A94	Kubo, E. K., Parente, V., & Tanaka, K. T. Zahra, P. F., Kee, D. M. H., Aqilah, N., Ng, X. Y., Lin, J. Y., Vashishth, K., & Quttainah, M. A.	2020	¿Cómo afecta la cultura organizacional al desempeño de los empleados de Proton?
A95	Silitonga, K. A. A., & Ahmad, F.	2020	Impacto del espíritu empresarial corporativo y la cultura organizacional en el desempeño empresarial: el papel de la gestión de la cadena de suministro
A96	Sri, W., Wisnu, U., Joko, S., & Mugi, H.	2020	La cultura organizacional como mediadora del efecto de la creación de conocimiento en el desempeño universitario
A97	Jiang, W., Rosati, F., Chai, H., & Feng, T.	2020	Prácticas de orientación al mercado que mejoran el desempeño ambiental corporativo a través de la creación de conocimiento: ¿Importa la implementación del sistema de gestión ambiental?
A98	Abdessadak, J., Achelhi, H., & Reklaoui, K.	2018	Innovación: la vinculación y el impacto de las variables "Gestión del conocimiento" y "Cultura organizacional" en el desempeño de la empresa
A99	McCarthy, M. J., Lyons, K. S., Schellinger, J., Stapleton, K., & Bakas, T.	2020	Desafíos de las relaciones interpersonales entre los sobrevivientes de un accidente cerebrovascular y los cuidadores familiares
A100	Tariq Al zoubi, Rosmaini Tasmin, Mohammed A. Abu rumman	2020	La relación entre la gestión del conocimiento, la cultura organizacional y el desempeño organizacional
A101	Arvizu, E. M. N., Jiménez, S. O., & García, M. I. G. E.	2015	Cultura organizacional y desempeño individual en una asociación civil mexicana
A102	Kim, K. Y., Eisenberger, R., & Baik, K.	2016	Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional afectivo: influencia moderadora de la competencia organizacional percibida
A103	Xiao, L., & North, D.	2017	El papel de las incubadoras de empresas tecnológicas en el apoyo a la innovación empresarial en China: ¿un caso de adaptabilidad regional?
A104	Mañas-Rodríguez, M. A., Enciso-Forero, E., Salvador-Ferrer, C. M., Trigueros, R., & Aguilar-Parra, J. M.	2020	Investigación empírica en el sector de servicios colombiano: relación entre liderazgo transformacional, clima y compromiso
A105	Li, Z., Xue, J., Li, R., Chen, H., & Wang, T.	2020	Liderazgo transformacional ambientalmente específico y comportamiento proambiental de los empleados: los roles mediadores de la pasión ambiental y la motivación autónoma
A106	Abdurrahman, N. H.	2018	El efecto de las habilidades de comunicación interpersonal y la motivación laboral en el desempeño del empleado de marketing
A107	Gutiérrez, P. I. R., Ávila, A. E. R., & Pérez, M. D. P. P.	2015	Orientación al mercado en pymes de San Luis Potosí
A108	Castellanos-Ordoñez, G., & Solano-Arboleda, D.	2017	Metaanálisis de la relación entre orientación al mercado y desempeño de la empresa
A109	Pradhan, S., & Pradhan, R. K.	2015	Una investigación empírica de la relación entre el liderazgo transformacional, el compromiso organizacional afectivo y el desempeño contextual
A110	Hogan, S. J., & Coote, L. V.	2014	Cultura organizacional, innovación y desempeño: una prueba del modelo de Schein.

A111	Pertuz-Peralta, V., & Pérez-Orozco, A. B.	2016	Modelo de cultura organizacional innovadora en cafetaleros del Cesar, Colombia
A112	Trépanier, S. G., Fernet, C., Austin, S., & Boudrias, V.	2016	Antecedentes laborales del bullying: una revisión y un modelo integrador aplicado a enfermeras tituladas
A113	Ober, J.	2020	Adopción de la innovación: análisis empírico sobre el ejemplo de factores seleccionados de la cultura organizacional en la industria de TI en Polonia
A114	Warrick, D. D.	2017	Lo que los líderes deben saber sobre la cultura organizacional
A115	Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M.	2020	Los efectos de la flexibilidad de los recursos humanos, la competencia de los empleados, la adaptación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados.
A116	Raharjo, K., Nurjannah, N., Solimun, S., & Fernandes, A. A. R.	2018	La influencia de la cultura organizacional y el diseño del trabajo en el compromiso laboral y el desempeño de los recursos humanos.
A117	Agyare, R., Yuhui, G., Abrokwah, E., & Agyei, J.	2019	Moderación de la cultura organizacional de la confianza interpersonal y el compromiso afectivo en las organizaciones no gubernamentales de salud en Ghana
A118	Halim, H. A., Ahmad, N. H., & Ramayah, T.	2019	Sostener la cultura de la innovación en las pymes: la importancia de la cultura organizacional, el aprendizaje organizacional y la orientación al mercado
A119	Kismono, G., & Ramadista, R. M. P.	2020	El efecto del grado de desajuste entre las prácticas de gestión de recursos humanos y los tipos de cultura organizacional en el desempeño organizacional
A120	Shahzad, F., Xiu, G., & Shahbaz, M.	2017	Desempeño de la cultura organizacional y la innovación en la industria del software de Pakistán.
A121	Kismono, G., & Ramadista, R. M. P.	2020	El efecto del grado de desajuste entre las prácticas de gestión de recursos humanos y los tipos de cultura organizacional sobre el desempeño organizacional.
A122	Nguyen, T., & Pham, T.	2020	El efecto del espíritu empresarial corporativo, la cultura organizacional en la gestión de la cadena de suministro y el desempeño comercial en la industria química.
A123	Schuldt, KS y Gomes, G.	2020	Influencia de la cultura organizacional en los entornos de innovación y desempeño organizacional
A124	Mubin, C., & Latief, Y.	2019	Influencia de la cultura organizacional en la implementación de la gestión del conocimiento y el sistema de gestión de la calidad para mejorar el desempeño de las empresas constructoras de Indonesia

Anexos 2

Lista de estudios seleccionados

Cod.	Autor y año	Título
A2	Pawirosumarto (2017)	La influencia de la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la Universidad Mercu Buana
A4	Gorondutse (2019)	¿Importa la cultura organizacional en la relación entre la confianza y el desempeño de las PYMES?
A5	Jogarathnam (2017)	Cómo la cultura organizacional influye en la orientación del mercado y el desempeño comercial en la industria de los restaurantes
A6	Kim (2018)	Cultura organizacional y desempeño: un estudio longitudinal a nivel macro
A7	González (2019)	Prácticas de responsabilidad social corporativa, cultura organizacional, reputación de la empresa y desempeño de los hoteles
A8	Nazarian (2017)	Influencia de la cultura nacional y la cultura organizacional equilibrada en el desempeño de la industria hotelera
A14	Isensee (2020)	La relación entre cultura organizacional, sostenibilidad y digitalización en las pymes: una revisión sistemática
A15	Tran (2019)	La cultura organizacional de las corporaciones vietnamitas y chinas: ¿La edad y el género marcan la diferencia?
A16	Nikpour (2017)	El impacto de la cultura organizacional en el desempeño organizacional: el papel mediador del compromiso organizacional de los empleados
A18	Ali (2017)	El efecto de la orientación empresarial, la orientación al mercado, la calidad total gestión y cultura organizacional sobre el desempeño de las PYMES: A Marco teórico
A20	Yusuf (2019)	El efecto de la cultura organizativa en el compromiso organizativo de los profesores en las universidades privadas de Indonesia
A21	Maamari (2018)	Cómo la cultura organizacional y el estilo de liderazgo afectan el desempeño de los empleados por género
A22	Bakhsh (2018)	Cultura organizacional y desempeño ambiental
A23	Aboramadan (2019)	Cultura, innovación y desempeño organizacional: un estudio desde un contexto no occidental
A24	Sihombing (2018)	El efecto del liderazgo de servicio en las recompensas, la cultura organizacional y su implicación en el desempeño de los empleados.
A35	Hamdan (2020)	Influencia de la cultura organizacional en la proactividad, la innovación y el comportamiento de asunción de riesgos de las pymes
A36	Krašnicka (2017)	Innovación gerencial, cultura organizacional pro-innovación y desempeño empresarial: probando el efecto de mediación
A37	Parrilli (2020)	Modos de innovación empresarial y su impacto en los resultados de la innovación: variaciones regionales y naturaleza de la innovación en las regiones de la UE
A38	Teravainen (2018)	Cultura organizacional: caso de la industria de la construcción finlandesa
A40	Spasojević (2020)	Cultura organizacional y mejora de la calidad: diferencias entre continentes
A41	Solarte (2018)	Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia)
A42	Metz (2020)	El impacto de la cultura organizacional en la eficacia del servicio al cliente desde una perspectiva de sostenibilidad
A43	Rizki (2019)	El efecto del liderazgo transformacional y la cultura organizacional en el comportamiento y desempeño innovadores de los empleados
A45	Vega (2019)	El comportamiento organizacional como factor de competitividad en empresas familiares del sector servicios en Tijuana, B.C., México

A46	Susita (2020)	¿El compromiso organizacional media el impacto de la cultura organizacional y la comunicación interpersonal en el comportamiento de ciudadanía organizacional?
A50	Al-Musadieq (2018)	El efecto mediador de la motivación laboral sobre la influencia del diseño del trabajo y la cultura organizacional contra el desempeño de RR.HH.
A53	Laforet (2017)	Efectos de la cultura organizacional en el desempeño de la cartera de marcas
A54	Oh (2018)	Facilitar actividades de aprendizaje organizacional: tipos de cultura organizacional y su influencia en el aprendizaje y el desempeño organizacional
A55	Reino (2019)	Conexiones entre la cultura organizacional y el desempeño financiero en las empresas de servicios y producción de Estonia
A56	Samlal (2019)	Gobierno corporativo e innovación empresarial entre las empresas marroquíes cotizadas
A57	Pérez (2019)	Innovación empresarial al servicio de la micro y pequeña empresa nortesantandereana: por la competitividad regional
A72	Choi (2019)	Más allá de los mandatos: cultura de aprendizaje organizacional, empoderamiento y desempeño
A73	Hamzah (2020)	Aclarar la orientación del mercado de los vendedores, el comportamiento proactivo del servicio y la cultura organizacional en el sector bancario B2B: una perspectiva de Malasia
A75	Low (2018)	Cultura organizativa de las organizaciones internacionales de construcción de Malasia
A80	Upadhyay (2020)	El papel intermediario de la cultura organizacional y el conocimiento analítico interno entre la capacidad de análisis de big data y el desempeño de una empresa.
A81	Pujiono (2020)	El efecto del liderazgo transglobal y la cultura organizacional en el desempeño laboral: la confianza entre empleados como variable moderadora
A83	Kerdpitak (2020)	Efecto de la Orientación Estratégica y la cultura organizacional en el desempeño de la empresa. Papel de los compromisos organizacionales
A87	Berberoglu (2018)	Impacto del clima organizacional en el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido: evidencia empírica de hospitales públicos
A88	Yousef (2017)	Compromiso organizacional, satisfacción laboral y actitudes hacia el cambio organizacional: un estudio en el gobierno local
A89	Iyer (2019)	Orientación al mercado, estrategia de posicionamiento y desempeño de marca.
A90	Xian (2020)	Liderazgo transformacional y la prosperidad de los empleados en el trabajo: las funciones mediadoras de los factores estresantes de desafío y obstáculo
A94	Zahra (2020)	¿Cómo afecta la cultura organizacional al desempeño de los empleados de Proton?
A97	Jiang (2020)	Prácticas de orientación al mercado que mejoran el desempeño ambiental corporativo mediante la creación de conocimiento: ¿Importa la implementación del sistema de gestión ambiental?
A113	Ober (2020)	Adopción de la innovación: análisis empírico sobre el ejemplo de factores seleccionados de la cultura organizacional en la industria de TI en Polonia
A114	Warrick (2017)	Lo que los líderes deben saber sobre la cultura organizacional
A115	Sabuhari (2020)	Los efectos de la flexibilidad de los recursos humanos, la competencia de los empleados, la adaptación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados.
A117	Agyare (2019)	Moderación de la cultura organizacional de la confianza interpersonal y el compromiso afectivo en las organizaciones no gubernamentales de salud en Ghana

A120	Shahzad (2017)	Desempeño de la cultura organizacional y la innovación en la industria del software de Pakistán.
A122	Nguyen (2020)	El efecto del espíritu empresarial corporativo, la cultura organizacional en la gestión de la cadena de suministro y el desempeño comercial en la industria química.
A123	Schuldt (2020)	Influencia de la cultura organizacional en los entornos de innovación y desempeño organizacional.
A124	Mubin (2019)	Influencia de la cultura organizacional en la implementación de la gestión del conocimiento y el sistema de gestión de la calidad para mejorar el desempeño de las empresas constructoras de Indonesia

Anexo 3

Matriz Hallazgos

Cod	Descripción	Categorías	Muestra	Hallazgos
A2	<p>Pawitrosurmarto, S. S. (2017). The influence of organizational culture on the performance of employees at University of Mercu Buana. International Journal of Law and Management.</p>	<p>Consistencia</p> <hr/> <p>Adaptabilidad</p> <hr/> <p>Misión</p>	<p>La población de investigación fue el total de 642 empleados de Parador Hotels and Resorts</p>	<p>Limitaciones: La Universidad de Mercu Buana (UMB) es una de las universidades establecidas en Indonesia a pesar de la vasta y rigurosa competencia de educación superior en la era global actual. El establecimiento en esta competencia no ha sido fácil ya que la universidad está esforzándose por seguir el rápido desarrollo de tecnología.</p> <p>Hallazgo: A partir de los resultados y discusión se señaló cómo la cultura organizacional aporta valores positivos y significativos. No puede afectar la satisfacción laboral en Parador Hotels and Resorts. El valor más alto de la relación entre estas dimensiones es la relación entre la dimensión agresiva (OC06) y las dimensiones de un compañero de trabajo (JS05), pero la relación se considera débil.</p>
A4	<p>Gorondutse, A. H., & Hilman, H. (2019). Does organizational culture matter in the relationship between trust and SMEs performance. Management Decision.</p>	<p>Responsabilidad social empresarial (RSE)</p> <hr/> <p>La confianza de RSE</p>	<p>Total de 486 empresas encuestadas</p>	<p>Limitaciones: Este estudio, como cualquier otro, tiene una serie de limitaciones. Primero, es un no longitudinal, en segundo lugar, la relación causal entre la confianza en BSR, la cultura organizacional y el desempeño de las industrias en pequeña escala también se estableció sobre la base del análisis de datos obtenido mediante un método de encuesta autoadministrado y en tercer lugar, el resultado de la investigación puede no ser generalizado a otros contextos o países debido a variaciones en la cultura, actitud y creencias, ya que el alcance del estudio es el estado de Kano, Nigeria.</p> <p>Hallazgo: Estudios concluyen que toda acción empresarial debe estar conectada con responsabilidad social de una empresa ya que mejorarán el negocio y lo moldean para ser más atractivo en términos de desempeño económico, reflejo del mercado y retención de clientes en comparación con sus competidores</p>
A5	<p>Jogaratham, G. (2017). How organizational culture influences market orientation and business performance in the restaurant industry. Journal of Hospitality and Tourism Management, 31, 211-219.</p>	<p>Orientación mercado</p> <hr/> <p>Confianza</p>	<p>Se utilizó un cuestionario estructurado para encuestar a propietarios /gerentes de restaurantes independientes en los EE. UU.</p>	<p>Limitaciones: Se utilizó un cuestionario estructurado para encuestar a propietarios / gerentes de restaurantes independientes en los EE. UU., con influencia de tipos culturales innovadores y de apoyo en el rendimiento que estaba en contra del rendimiento empresarial.</p> <p>Hallazgo: Nuestros resultados también confirman que los tipos de cultura organizacional innovadores y de apoyo son importantes predictores de orientación al mercado y que son mejores predictores de desempeño que orientación al mercado.</p>

A6	<p>Kim, T., & Chang, J. (2019). Organizational culture and performance: a macro-level longitudinal study. <i>Leadership & Organization Development Journal</i>.</p>	<p>Cultura de clan</p>	<p>Los datos de panel con más de 400 empresas coreanas de tres oleadas bienales (2011, 2013 y 2015) se analizan para un examen longitudinal a nivel macro.</p>	<p>Limitaciones: El estudio actual aborda la falta de apoyo empírico y una perspectiva de una sola organización y un punto del tiempo en la investigación de la cultura organizacional al examinar la cultura organizacional y el desempeño con un enfoque longitudinal de nivel macro.</p>
A7	<p>González-Rodríguez, M. R., Martín-Samper, R. C., Köseoglu, M. A., & Okumus, F. (2019). Hotels' corporate social responsibility practices, organizational culture, firm reputation, and performance. <i>Journal of Sustainable Tourism</i>, 27(3), 398-419.</p>	<p>Prácticas de RSE</p>	<p>El cuestionario de este estudio se desarrolló en base a escalas validadas para todos los constructos involucrados en el modelo de investigación.</p>	<p>Limitaciones: Estos estudios previos no investigaron cómo influye la cultura organizacional y el desarrollo e implementación de determinadas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial hotelera, que son sensibles a los consumidores del mercado y deberían funcionar para brindar mejores servicios y productos, además de que las organizaciones con una fuerte cultura jerárquica enfatizan tamaño de la eficiencia de costos, debido a ello las limitaciones de dicho estudio sugiere áreas para futuras investigaciones.</p>
A8	<p>Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (2017). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. <i>International Journal of Hospitality Management</i>, 63, 22-32.</p>	<p>Cultura nacional</p>	<p>Se recopilieron datos de 96 hoteles en Londres, Reino Unido, y se analizaron utilizando estructuras</p>	<p>Hallazgo: Según los resultados del estudio, la cultura organizacional influye en las diferencias dimensionales de la RSE.</p>
				<p>Limitaciones: Se considera limitación de estudio ya que muestra una inesperada falta de correlación entre la dimensión de la distancia de poder de la cultura nacional y el equilibrio cultura organizacional. También muestra una sorprendente falta de efecto de masculinización en una cultura organizacional equilibrada.</p>
				<p>Hallazgo: Nuestros hallazgos muestran que la cultura nacional de los empleados del hotel influye cultura organizacional equilibrada que, a su vez, influye en el desempeño.</p>

<p>Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K. M., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. <i>Journal of Cleaner Production</i>.</p>	<p>Mediante un protocolo de revisión sistemática de la literatura complementado cuando fue posible mediante el metanálisis, seleccionamos 80 artículos significativos de 811 artículos analizados revisados por pares. Se ha habilitado la compatibilidad con lectores de pantalla.</p>	<p>Sostenibilidad del medio ambiente</p>	<p>Limitaciones: Los estudios revisados utilizaron terminología no estandarizada para las dimensiones que investigaron y muchas dimensiones no fueron operacionalizadas, lo que limitó la comparabilidad y culminación de las medidas para meta-análisis.</p>
<p>A14</p>	<p>del</p>	<p>Hallazgo: Llegando a la conclusión la cultura organizacional tiene funciones similares en todas las organizaciones; determina el comportamiento, incluidas las decisiones sobre la adopción de tecnologías digitales, y da un sentido de identidad a los miembros de la organización</p>	<p>Hallazgo: Llegando a la conclusión la cultura organizacional tiene funciones similares en todas las organizaciones; determina el comportamiento, incluidas las decisiones sobre la adopción de tecnologías digitales, y da un sentido de identidad a los miembros de la organización</p>
<p>Tran, Q. H. (2020). The organisational culture of Vietnamese and Chinese corporations: do age and gender make a difference?. <i>Public Organization Review</i>, 20(3), 549-562.</p>	<p>Este estudio indicó que, en comparación con las corporaciones vietnamitas, los países chinos las terpartes están menos orientadas a las tareas y las relaciones. Este estudio también mostró que no se exploraron diferencias entre dos países en términos de género y edad.</p>	<p>Orientaciones a tareas</p>	<p>Limitaciones: Las limitaciones del artículo de investigación indicó que, en comparación con las corporaciones vietnamitas, los países chinos las terpartes están menos orientadas a las tareas y las relaciones. Este estudio también mostró que no se exploraron diferencias entre dos países en términos de género y edad.</p>
<p>A15</p>	<p>Compromiso organizacional</p>	<p>La población de estudio consistió en todos los empleados en la educación oficina de Kerman provincia y 190 personas fueron seleccionados como volumen de la muestra utilizando la fórmula de Cochran.</p>	<p>Hallazgo: Los resultados indican que la cultura organizacional tuvo un impacto positivo en la organización de los empleados, compromiso y desempeño organizacional</p>
<p>Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. <i>International Journal of Organizational Leadership</i>, 6, 65-72.</p>	<p>Limitaciones: Se muestra como limitación del estudio los problemas que han provocado que las organizaciones gasten mucho tiempo y dinero sobre los cambios para lograr un alto rendimiento.</p>	<p>Limitaciones: Se muestra como limitación del estudio los problemas que han provocado que las organizaciones gasten mucho tiempo y dinero sobre los cambios para lograr un alto rendimiento.</p>	<p>Hallazgo: Los resultados indican que la cultura organizacional tuvo un impacto positivo en la organización de los empleados, compromiso y desempeño organizacional</p>

<p>Ali, G. A., Abdullah, H. H., & Goronlute, A. H. (2017). The effect of entrepreneurial orientation, total quality management and organizational culture on the SMEs performance: A theoretical framework. <i>Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)</i>, 12(1), 26-40.</p>	<p>Estos conceptos para el desempeño de las PYMES son muy limitados. En este punto de vista, a través de una extensa visión de la literatura, Este estudio ha encontrado un vínculo teórico que existe entre la orientación empresarial, la orientación al mercado y desempeño de las PYMES y también desarrollo de modelo conceptual para validaciones empíricas.</p>	<p>Limitaciones: Sin embargo, al igual que cualquier otro estudio, este estudio tiene sus propias limitaciones. Primero, ya que esto es un artículo conceptual, la investigación futura debería verificar aún más la afirmación de este estudio empíricamente. Segundo, el foco de este modelo está en las PYMES; existe la necesidad de probar su veracidad en otras empresas más grandes y diferentes sectores por investigaciones futuras.</p>
<p>A18</p>	<p>Orientación al mercado</p>	<p>Hallazgo: Uno de los ejes de este estudio es que aumentará el nivel de conciencia entre los gerentes de las pymes para preste más atención a orientación empresarial OE, orientación al mercado OM, TQM y cultura organizacional CO, ya que les ayudará a mejorar el rendimiento y competitividad de sus organizaciones.</p>
<p>A20</p>	<p>Compromiso organizacional</p>	<p>Limitaciones: Este estudio tiene varias limitaciones donde las pruebas son solo unilaterales al hacer de la cultura organizacional el único antecedente para las variables independientes de compromiso organizacional, satisfacción laboral y confianza. Además, este estudio es limitado a instituciones terciarias privadas en Serang, Indonesia. Finalmente, este estudio no utiliza desempeño comparativo y cultura organizacional de las universidades públicas.</p>
<p>A21</p>	<p>Estilo de liderazgo</p>	<p>Hallazgo: Los hallazgos prácticamente indicaron que la existencia de la cultura organizacional como expresión real de patrones de comportamiento, las suposiciones, normas, valores, creencias y formas de actuar deben ser creídas, sentidas, acordadas y llevadas a cabo por miembros de la organización. También debe proyectarse para que sea confiable para lograr los objetivos organizacionales que los miembros de la organización.</p>
<p>Maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. <i>International Journal of Organizational Analysis</i>, 26(4), 630-651.</p>	<p>Para el proceso de muestreo, los investigadores analizaron la población en cuestión. Se estima que la población total es de 110.000 empleados. Los investigadores visitaron 72 empresas en total y distribuyeron un total de 550 cuestionarios a través de listas de correo electrónico recibidas de una red de 40 empresas de servicios medianas cuya alta dirección aceptó participar en el estudio.</p>	<p>Limitaciones: En este entorno organizacional, en un contexto donde la investigación sobre las consecuencias y la importancia de la cultura organizacional y el éxito de liderazgo en el desempeño es extremadamente limitada en el Líbano, probar el modelo propuesto gana un mayor interés en los círculos gerenciales, además de limitar la contribución de los líderes y gerentes de nivel inferior que intentan aplicar estilos de liderazgo aleatoriamente diferentes, ya sea transaccional o transformacional, a este escenario donde las normas ya están preestablecidas.</p> <p>Hallazgo: Los resultados revelan una serie de relaciones interesantes. Primero, la relación de género con la cultura organizacional muestra claramente que las empleadas adoptan la cultura organizacional en mayor medida y también se desempeñan mejor que sus contrapartes masculinas.</p>

<p>A22</p>	<p>Bakhsh Magsi, H., Ong, T. S., Ho, J. A., & Sheikh Hassan, A. F. (2018). Organizational culture and environmental performance. <i>Sustainability</i>, 10(8), 2690.</p>	<p>Adaptabilidad</p>	<p>Este estudio se ha dirigido al sector manufacturero de Pakistán que, según Pakistán Oficina Federal de Estadísticas, es 6417 empresas.</p>	<p>Limitaciones: Hay una explicación teórica limitada utilizando la cultura organizacional como un factor de liderazgo interno de desempeño ambiental. A pesar del creciente interés de la investigación en la importancia del desempeño ambiental que aporta eficiencia, sin embargo, la comprensión de la relación entre la cultura organizacional y el desempeño ambiental es todavía muy limitada.</p>
<p>A23</p>	<p>Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2019). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context. <i>Journal of Management Development</i>, 1-15.</p>	<p>Innovación de tecnología</p>	<p>Se recopilaron datos de 186 empleados que trabajan en Palestina sector bancario. Los datos recopilados se analizaron utilizando el enfoque PLS-SEM</p>	<p>Hallazgo: Concluyó que la adaptabilidad de los empleados que representa los valores flexibles de la cultura organizacional es efectiva y fortalece el desempeño de una empresa.</p>
<p>A24</p>	<p>Sihombing, S., Astuti, E. S., Al Musadieq, M., Hamied, D., & Rahardjo, K. (2018). The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance. <i>International Journal of Law and Management</i>.</p>	<p>Liderazgo transformacional</p>	<p>La población de este estudio fue empleada de BTN en las áreas de Jabodetabek. El estudio que utilizó una muestra representativa dio resultados que tenía la capacidad de generalizarse.</p>	<p>Limitaciones: El sector bancario palestino encontró varias complejidades ambientales en los últimos años, por lo tanto, la innovación puede ser muy útil para sostener la competitividad ventaja, por ello los gerentes de los bancos palestinos deben alentar a los miembros de su personal a crear ideas innovadoras y proporcionarles la recompensa adecuada para establecer una cultura innovadora.</p>
<p>A25</p>	<p>Hamdan, Y., & Alheet, A. F. (2020). Influence of organizational culture on pro-activeness, innovativeness and risk taking behaviour of SMEs. <i>Entrepreneurship and Sustainability Issues</i>, 8(1), 203.</p>	<p>Proactividad</p>	<p>Como el estudio ha recopilado datos del total de 196 empleados de las PYME en el Reino Unido.</p>	<p>Hallazgo: Nuestros resultados proporcionan un terreno fértil para el sector bancario en Palestina en la importancia de la cultura organizacional como herramienta para fomentar la innovación y la banca actuación.</p>
<p>A35</p>	<p>Hamdan, Y., & Alheet, A. F. (2020). Influence of organizational culture on pro-activeness, innovativeness and risk taking behaviour of SMEs. <i>Entrepreneurship and Sustainability Issues</i>, 8(1), 203.</p>	<p>Proactividad</p>	<p>Como el estudio ha recopilado datos del total de 196 empleados de las PYME en el Reino Unido.</p>	<p>Limitaciones: Aunque no hay limitaciones explícitas, lo esperado es examinar el efecto del liderazgo de servicio en la satisfacción laboral, con una variable moderadora, es decir, recompensa en forma de equidad en la demanda laboral en el pago.</p> <p>Hallazgo: Con base en los resultados del análisis, se puede concluir que el modelo estructural mostró que: El liderazgo de servicio afectó significativamente las recompensas y la cultura organizacional, pero no tuvo un efecto significativo en el desempeño del empleado.</p> <p>Limitaciones: Existen ciertas limitaciones que deben ser consideradas en futuras investigaciones. Por ejemplo, este estudio simplemente ha estudiado a las PYME que operan en el Reino Unido. Sin embargo, para examinar las tendencias globales con respecto a cultura organizacional, los datos deben recopilarse de las PYME de otros países.</p> <p>Hallazgo: Se llegó a la conclusión la estrategia organizacional, sirve como medio para aprovechar las nuevas oportunidades en el mercado, también se afirma que la innovación requiere que las empresas desarrollen nuevas prácticas y cultura que les permita adaptarse eficientemente a las situaciones fluctuantes del mercado.</p>

<p>A36</p>	<p>Kraśnicka, T., Głód, W., & Wronka-Pośpiech, M. (2018). Innovation and organisational culture and enterprise performance: testing the mediation effect. <i>Review of managerial science</i>, 12(3), 737-769.</p>	<p>Innovación en la gestión</p>	<p>Limitaciones: No se evidencian limitaciones del estudio.</p>
<p>A37</p>	<p>Parrilli, M. D., Balavac, M., & Radicic, D. (2020). Business innovation modes and their impact on innovation outputs: Regional variations and the nature of innovation across EU regions. <i>Research Policy</i>, 49(8), 104047.</p>	<p>Innovación organizacional</p>	<p>Hallazgos: Los resultados de nuestro estudio enriquecen el conocimiento sobre el papel de la MI en la estimulación del desempeño empresarial y el papel de cultura organizacional de innovación.</p>
<p>A38</p>	<p>Teravainen, V., Junnonen, J. M., & Ali-Loyty, S. (2018). Organizational culture: case of the Finnish construction industry. <i>Construction Economics and Building</i>, 18(1), 48.</p>	<p>Cultura de clan</p> <p>Cultura de Jerarquía</p> <p>Cultura de Adhocracia</p>	<p>Limitaciones: Las limitaciones de este estudio es lo tecnológico importan (es decir, innovación de productos frente a otros tipos de innovación).</p> <p>Hallazgo: Llegando a la conclusión las empresas deben desarrollar una cartera de enfoque en el que se desarrollan el modo y las políticas con relación a la innovación de productos y las estrategias de ventas.</p> <p>Limitaciones: Las limitaciones de este estudio en particular es la falta de aspiración de los contratistas por cambiar su cultura hacia la adhocracia es alarmante, ya que se descubrió que la innovación es el factor cultural más crítico para el desempeño de una organización de construcción.</p> <p>Hallazgo: Los hallazgos muestran que, en promedio, las organizaciones de la industria de la construcción en Finlandia opera actualmente con una mezcla de culturas de clanes y jerarquías.</p>
<p>A40</p>	<p>Spasojević-Brkić, V., Tomić, B., Brkić, A., Vejtković, Z., & Misita, M. (2020). Organizational culture and quality improvement: Differences across FME continents. <i>Transactions</i>, 48(2), 372-382.</p>	<p>Mejora de calidad</p> <p>Calidad total (TQM)</p>	<p>Limitaciones: La limitación de este trabajo como consecuencia demuestra que el contexto el enfoque promovido en ISO 9001: 2015 debe aplicarse y que las organizaciones que operan en múltiples países.</p> <p>Hallazgo: Conclusión principal de esta investigación es que para tener una calidad de mejora es necesario determinar y conocer la infraestructura de la cultura de la organización.</p>

<p>A41</p> <p>Solarte Solarte, C. M., Solarte Solarte, M. L., & Barahona Vinasco, J. F. (2020). Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia). <i>Contaduría y administración</i>, 65(1).</p>	<p>Innovación</p> <p>Se trabajó con una muestra de 234 personas entre gerentes, fundadores y dueños de empresas familiares, tratando con una población infinita.</p> <p>Orientación al mercado</p>	<p>Limitaciones: La limitación de este estudio no posible realizar un análisis detallado y rápido de la situación financiera de la empresa, pues no se cuenta con un sistema de contabilidad tecnificado, esto se presenta precisamente a la falta de inclusión de diversas tecnologías al interior de la empresa como tal.</p> <p>Hallazgo: Una conclusión relevante de la investigación es necesario saber que ofrecer a los clientes aquello que ellos necesitan y requieren, pues si bien estos factores resultan importantes en el logro de metas y tareas empresariales, las reglas y políticas formales también se evidencia que es una variable fundamental puesto que a su vez hace parte de la cultura organizacional de manera no tan directa.</p>
<p>A42</p> <p>Metz, D., Iliés, L., & Nistor, R. L. (2020). The Impact of Organizational Culture on Customer Service Effectiveness from a Sustainability Perspective. <i>Sustainability</i>, 12(15), 6240.</p>	<p>Servicio al Cliente</p> <p>Efectividad</p> <p>215 miembros</p> <p>Enfoque en el cliente</p>	<p>Limitaciones: Las limitaciones de la investigación desde un punto de vista metodológico y conceptual se refieren a la elección de un estudio de caso de una empresa que no facilita la identificación de todas las conexiones significativas entre las variables que son objeto de análisis y que no pueden generalizarse. Además, el tipo transversal de la investigación no facilita el estudio de la evolución en el tiempo de los cambios en la variable utilizada cambio, ni el examen de diferentes procesos relevantes para la implementación operacionalización del servicio al cliente.</p> <p>Hallazgo: La conclusión de la investigación es que cultura de una organización está estrechamente relacionada con la estrategia de la organización y con la gestión, prácticas que tienen un impacto significativo en los empleados, el comportamiento y el desempeño.</p>
<p>A43</p> <p>Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L. (2019). The effect of transformational leadership and organizational culture towards employees' innovative behaviour and performance.</p>	<p>Liderazgo transformacional</p> <p>Los datos se obtuvieron de una muestra de 100 empleados de PT Bank Danamon Indonesia.</p> <p>Comportamiento innovador</p>	<p>Limitaciones: Las limitaciones del artículo indica que la mayoría de las empresas de Indonesia han estado practicando el concepto de antigüedad. en su jerarquía de gestión, de tal manera piensan que las personas mayores con un largo periodo de experiencia laboral tienen conocimientos y experiencia que son superiores a los de empleados más jóvenes. Por lo tanto, las personas mayores creen que su experiencia puede resolver problemas en la compañía y evitan la innovación y piensan que la innovación está frenando la operación.</p> <p>Hallazgo: Las conclusiones son que el liderazgo transformacional tiene un efecto significativo en la cultura de la organización; el liderazgo transformacional no influye en el comportamiento de innovación.</p>

<p>A45</p>	<p>Vega-López, A., Flores-Ortiz, M. V., Chávez-Moreno, E. A., & Rosales, R. (2019). Organizational behavior as a family competitiveness in service sector in Tijuana, BC, Mexico. <i>Humanities & Social Sciences Reviews</i>, 7(5), 306-317.</p>	<p>Motivación laboral</p> <p>Innovación</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Se realizaron 168 encuestas representativas a los empleados de las empresas del sector servicios familiares registrados en el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM)</p>	<p>Limitaciones: La principal limitación que se presentó en la investigación fue la recolección de información, básicamente por la resistencia y poca colaboración que se presentó al inicio de la aplicación de los cuestionarios por parte de los sujetos estudiados, prolongando significativamente el período de recolección de datos y, en el mismo tiempo, retrasar el procesamiento de la información para obtener los resultados de la investigación.</p>
<p>A46</p>	<p>Susita, D., Sudiarditha, I., Purwana, D., Wolor, C., & Merydiantie, R. (2020). Does organizational commitment mediate the impact of organizational culture and interpersonal communication on organizational citizenship behavior?. <i>Management Science Letters</i>, 10(11), 2455-2462.</p>	<p>Compromiso organizacional</p> <p>Comunicación interpersonal</p>	<p>La población son empleados, tomando muestras mediante la técnica de muestreo aleatorio simple se obtuvieron 237 encuestados</p>	<p>Hallazgo: Se llegó a la conclusión que cada empresa reúne esfuerzos para obtener ventajas que le permitan superar y marcar la diferencia entre sus competidores, por lo que las ventajas son producto de la aplicación de estrategias previamente estudiadas y estructuradas dentro de la empresa.</p> <p>Limitaciones: Las limitaciones del estudio muestra que se encontró que algunos empleados aún no muestran previa a la encuesta.</p> <p>Hallazgo: La conclusión de la investigación es la cultura organizacional tiene un efecto positivo y significativo en el compromiso organizacional de los empleados en PT. Jaktour. Estos resultados indican que una cultura organizacional buena y propicia es el compromiso de los empleados de PT. Jaktour.</p>
<p>A50</p>	<p>Al-Musaddeq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Fernandes, A. A. R. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. <i>Journal of Management Development</i>.</p>	<p>Motivación laboral</p> <p>Diseño del trabajo</p>	<p>Esta investigación incluye una investigación explicativa de las relaciones causales entre variables a través de pruebas de hipótesis</p>	<p>Limitaciones: Además de algunas limitaciones potenciales, el enriquecimiento laboral es todavía un enfoque continuo, y la investigación en curso proporciona evidencia de que el enriquecimiento laboral proporciona beneficios.</p> <p>Hallazgo: Se llegó a la conclusión que tener una buena retroalimentación proporciona a los empleados una idea del pensamiento objetivo y ser consciente de sí mismos y de su entorno, a fin de crear un sentido de unión social y sentido de pertenencia.</p>

A53	<p>Laforet, S. (2017). Effects of organisational culture on brand portfolio performance. <i>Journal of marketing communications</i>, 23(1), 92-110.</p>	Orientación externa	<p>Realizo una encuesta por correo de empresas de bienes de consumo. La muestra consistió en un 75% de empresas medianas y grandes con un número de empleados que oscilaba entre 50 y más de 250</p>	<p>Limitaciones: Las limitaciones de este estudio se considera que muchas empresas de bienes de consumo que tienen una amplia cartera de marcas, si no se gestionan con cuidado, puede conducir a la proliferación de la marca y dar lugar a una estructura organizativa compleja, falta de enfoque y limitaciones de recursos.</p>
A54	<p>Oh, S. Y., & Han, H. S. (2020). Facilitating organisational learning activities: Types of organisational culture and their influence on organisational learning and performance. <i>Knowledge Management Research & Practice</i>, 18(1), 1-15.</p>	Aprendizaje organizacional	<p>Se recopilaron datos sobre grupos de gestión que trabajan en empresas coreanas del sector privado que cotizan en bolsa y se analizaron 527 respuestas</p>	<p>Hallazgo: Los resultados muestran que la cultura organizacional se compone de aspectos de liderazgo, estrategia u orientación empresariales estratégica, orientaciones internas y externas, a largo y corto plazo, estructura de la empresa, coordinación y visión.</p>
A55	<p>Reino, A., Rõigas, K., & Müürsepp, M. (2020). Connections between organisational culture and financial performance in Estonian service and production companies. <i>Baltic Journal of Management</i>, 15(3), 375-393.</p>	Cultura de jerarquía	<p>Analiza la cultura organizacional de 19 pymes y grandes empresas de servicios y producción con 2.256 encuestados. El cuestionario basado en el Marco de Valores en Competencia (CVF) se utilizó para mapear la cultura organizacional</p>	<p>Limitaciones: La principal limitación de este estudio se refiere al uso de datos auto informados para estimar todas las variables. Otra limitación es que la unidad de respuesta de este estudio debe ser una organización, porque el estudio está diseñado para identificar indicadores del desempeño organizacional.</p> <p>Hallazgo: La investigación encontró que las culturas de clanes y adhocracia tenían fuertes relaciones positivas con OL, mientras que las culturas de mercado y jerarquía no mostraban tener relaciones con OL.</p>
A55	<p>Reino, A., Rõigas, K., & Müürsepp, M. (2020). Connections between organisational culture and financial performance in Estonian service and production companies. <i>Baltic Journal of Management</i>, 15(3), 375-393.</p>	Cultura de jerarquía	<p>Analiza la cultura organizacional de 19 pymes y grandes empresas de servicios y producción con 2.256 encuestados. El cuestionario basado en el Marco de Valores en Competencia (CVF) se utilizó para mapear la cultura organizacional</p>	<p>Limitaciones: Los autores encontraron que los tipos de OC están conectados entre sí y que los opuestos teóricos en el CVF no son mutuamente excluyentes. Existen fuertes correlaciones entre las culturas Clan y Adhocracia, también confirmadas por estudios previos.</p>

<p>Limitaciones: Nuestra investigación estuvo marcada por una serie de limitaciones. 1. Debido a la escasez de estudios empíricos que abordan algunos mecanismos de gobierno corporativo (GOV) (a saber, comité de auditoría CA y o prácticas progresivas PP) la propuesta conceptual modelo se basó únicamente en declaraciones teóricas de investigadores. 2. Nuestro estudio cuantitativo fue limitado por la dificultad de establecer un acceso directo con los encuestados, el tamaño limitado de nuestra muestra, la confidencialidad y sensibilidad de determinada información y el tiempo restricción.</p>	<p>Innovación empresarial</p> <p>El cuestionario se administró a 54 marroquíes</p>
<p>Hallazgo: Por lo tanto, pudimos demostrar que una junta eficaz conduce a mejorar la innovación en el contexto de las listas de las compañías.</p>	<p>Eficacia del consejo</p>
<p>Limitaciones: No se muestran limitaciones del estudio.</p>	<p>Actitud innovadora</p> <p>Encuesta dirigida en 50 empresas, cuyos resultados sumados a los referentes teóricos permitieron operacionalizar variables de éxito medibles para evaluar la capacidad de innovación</p>
<p>Hallazgo: Las organizaciones deben identificar los requerimientos de información para desarrollar estrategias innovadoras, mediante fuentes y canales de comunicación externos que sean confiables y veraces que permitan tomar decisiones acertadas y definir una estructura de relacionamiento con el entorno.</p>	<p>Actividades innovadoras</p> <p>Vínculos en el entorno</p>
<p>Limitaciones: El desempeño se operacionaliza y mide a través de los empleados, percepciones, que es una limitación del conjunto de datos. Sin embargo, vale la pena observar el grado en que los empleados perciben su desempeño organizacional, porque este estudio examina el camino mediado entre la cultura de aprendizaje organizacional, el empoderamiento de los empleados y el desempeño percibido.</p>	<p>Aprendizaje organizacional</p> <p>Este artículo utiliza una muestra de 509,131 encuestados de los conjuntos de datos combinados, lo que representa aproximadamente dos tercios de las muestras que respondieron.</p>
<p>Hallazgo: Según los resultados del análisis de mediación, la cultura del aprendizaje organizacional puede permitir que las personas aprendan unos de otros, lo que les permite sentirse libres para crear ideas creativas y transferir conocimientos es por ello que tiene un efecto positivo con el desempeño de los empleados.</p>	<p>Empoderamiento de los empleados</p>

Samlal, Z. (2020). Corporate governance and business innovation among listed Moroccan companies. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 61-72.

Pérez, C. M. (2019). Business innovation at the service of the micro and small business of North-Santander: for regional competitiveness. *Económicas CUC*, 40(1), 91-104.

Choi, I. (2020). Moving beyond mandates: organizational learning culture, empowerment, and performance. *International Journal of Public Administration*, 43(8), 724-735.

<p>Hamzah, M. I., Othman, A. K., & Hassan, F. (2020). Elucidating salespeople's market orientation, proactive service behavior and organizational culture in the B2B banking sector: a Malaysian perspective. <i>International Journal of Bank Marketing</i>.</p>	<p>El estudio tomó una muestra de 539 vendedores interempresariales de 18 bancos corporativos en Kuala Lumpur mediante un cuestionario.</p>	<p>Limitaciones: Las limitaciones de este estudio resalta una sociedad colectivista puede plantear un problema en términos de logros personales, ya que las personas colectivistas normalmente dan menos valor a las ambiciones personales.</p> <p>Hallazgo: Los hallazgos existentes sobre la orientación al mercado son insuficientes para ofrecer sugerencias sobre qué dimensión de la orientación al mercado proporciona un impacto gerencial significativo.</p>
<p>A73</p> <p>Comportamiento orientado al mercado</p>		
<p>Low, W. W., Abdul-Rahman, H., & Zakaria, N. (2020). Organisational culture of Malaysian international construction organisations. <i>International Journal of Construction Management</i>, 20(2), 105-121.</p>	<p>Entre las 44 organizaciones, 81 encuestados participaron en el cuestionario.</p>	<p>Limitaciones: Este artículo tiene pocas limitaciones como: La orientación al mercado (cliente) es la característica cultural más dominante en los contratistas internacionales de Malasia, dan menos prioridad a la orientación tecnológica, la orientación a la innovación y la formalización del marketing.</p> <p>Hallazgo: Los resultados explican indirectamente la importancia de las empresas conjuntas y las asociaciones internacionales, especialmente en los países en desarrollo.</p>
<p>A75</p> <p>Orientación al aprendizaje</p> <p>Orientación a la flexibilidad</p> <p>Orientación hacia el futuro</p>		
<p>Upadhyay, P., & Kumar, A. (2020). The intermediating role of organizational culture and internal analytical knowledge between the capability of big data analytics and a firm's performance. <i>International Journal of Information Management</i>, 52, 102100.</p>	<p>Recopilamos datos de las empresas que trabajan en el área de BDA y que operan en India. India es una de las principales fuentes de mano de obra de TI de las principales empresas de TI del mundo. De los 800 encuestados, 120 eran mujeres y 680 hombres, el promedio de años de servicio para las mujeres encuestadas fue de 9 años, mientras que para los hombres encuestados fue de 9,5 años, los encuestados son de lugares de toda la India.</p>	<p>Limitaciones: Teniendo como limitación del estudio recalca que se requiere una comprensión adecuada de las implicaciones de la adopción de un modelo de capacidad de big data como BDAC, con respecto a la alineación cultural y la preparación para cumplir con la dinámica de la conversión del conocimiento tácito a explícito en las operaciones comerciales.</p> <p>Hallazgo: Los hallazgos de algunos estudios demostró gran parte de este ejercicio de desarrollo de capacidades depende de los compromisos asumidos por la gestión estratégica de la organización mediante la adopción de una cultura organizativa inclusiva y propicia que garantice el rendimiento de las inversiones realizadas. Además, la adopción de nueva tecnología ha sido eficiente solo si la cultura de la organización está en sintonía con los requisitos tecnológicos; esto también se ve reforzado por los hallazgos de este estudio.</p>
<p>A80</p> <p>Modelo BDAC</p> <p>Conocimiento analítico interno</p>		

A81	<p>Pujiono, B., Setiawan, M., & Wijayanti, R. (2020). The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance-trust as Moderating Variable. <i>International Journal of Public Leadership</i>.</p>	<p>Liderazgo transglobal</p> <p>La población fue de 308 miembros del personal de PPATK, que consiste en empleados regulares y temporales; todos ellos tienen diferentes antecedentes</p> <p>Confianza entre empleados</p> <p>Compromiso organizacional</p>	<p>Limitaciones: Entre las limitaciones del artículo se muestra que el gobierno puede perder el control sobre su política, económica debido a una cantidad excesiva de activos ilegales en su sistema económico.</p>
			<p>Hallazgo: En conclusión, una buena cultura organizacional bien desarrollada afecta el comportamiento de los empleados y los alienta a tener mayores logros.</p>
A83	<p>Kerdipitak, C., & Boonrattanakittibhumi, C. (2020). Effect of Strategic Orientation and Organizational Culture on Firm's Performance. <i>Role of Organizational Commitments. Journal of Security & Sustainability Issues</i>, 9.</p>	<p>Orientación estratégica</p> <p>Se desarrolló un cuestionario basado en preguntas estructuradas con referencia a los objetivos de la investigación. Los datos se analizaron utilizando un modelo de ecuaciones estructurales que se considera una técnica de segunda generación.</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>Liderazgo transformacional</p>	<p>Limitaciones: La limitación del estudio del artículo indica que hubo una asociación negativa entre el compromiso normativo y los recursos humanos estrictos, por lo que la actitud organizacional solidaria con sus empleados se considera un RRHH suave y el comportamiento rígido o limitado está indicado por RRHH estricto.</p>
			<p>Hallazgo: Los resultados revelaron que existe una relación significativa y positiva entre las orientaciones estratégicas duras/blandas de RR.HH., la continuidad y los componentes afectivos del compromiso.</p>
A87	<p>Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. <i>BMC health services research</i>, 18(1), 1-9.</p>	<p>Compromiso organizacional</p> <p>Se encontró el tamaño de muestra requerido para el estudio actual ser 212 encuestados.</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Limitaciones: Aunque la investigación ha alcanzado con éxito su objetivo de analizar la influencia del clima organizacional en compromiso y desempeño percibido, hubo algunas limitaciones, que no pueden ignorarse. El estudio actual intentó alcanzar un tamaño de muestra, que produciría resultados más fiables que se pueden generar alido al universo del estudio. Por lo tanto, como resultado de los problemas de comunicación y la falta de voluntad del personal en un hospital, ese hospital tuvo que ser retirado de la muestra, que es la limitación más importante del estudio.</p>
			<p>Hallazgo: Cuando corre se revisan las descripciones, es posible concluir que el clima organizacional se correlaciona positivamente con ambos compromiso organizacional y organización percibida rendimiento.</p>

<p>A88</p> <p>Yousef, D. A. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. <i>International Journal of Public Administration</i>, 40(1), 77-88.</p>	<p>Satisfacción laboral</p> <p>El número total de empleados en los departamentos investigados (12 departamentos) fue de 352.</p>	<p>Limitaciones: El presente estudio tiene un numero de limitaciones. Primero, la muestra del presente estudio se limita a locales empleados de departamentos gubernamentales, que son principalmente nacionales y, por tanto, excluyó a los no gubernamentales empleados de departamentos (empleados del sector privado) que son principalmente no nacionales y que podrían tener opiniones diferentes a las de los nacionales. Esto a su vez podría limitar la generalización de los hallazgos y las conclusiones de este estudio. Otra limitación es que los datos de este estudio deben interpretarse con precaución. debido a un posible sesgo de falta de respuesta. En tercer lugar, el estudio actual es del tipo instantánea, que puede que no capture la naturaleza dinámica de la satisfacción laboral de los empleados, organización compromiso nacional y actitudes hacia la organización cambio nacional.</p>
<p>A89</p> <p>Iyer, P., Davari, A., Zolfagharian, M., & Paswan, A. (2019). Market orientation, positioning strategy and brand performance. <i>Industrial Marketing Management</i>, 81, 16-29.</p>	<p>Compromiso organizacional</p> <p>Orientación al mercado</p>	<p>Hallazgo: Los resultados mostraron que el compromiso organizacional ejerce un efecto mediador en la relación entre la percepción eficacia de los procesos de cambio organizacional y el trabajo satisfacción. Los resultados revelaron que la satisfacción laboral tiene un efecto directo efecto sobre las actitudes hacia el cambio organizacional.</p> <p>Limitaciones: Existen pocas limitaciones para el estudio. Primero, el estudio es transversal y no toma en consideración el efecto del tiempo. Teniendo en cuenta que los efectos de posicionamiento a menudo se retrasan. En segundo lugar, la muestra del estudio se restringió a organizaciones que tenía unos ingresos considerables y una gran cantidad de empleados. Mientras esto muestra nos permitió examinar las estrategias de posicionamiento en empresas donde la función de gestión de marca está relativamente bien establecida.</p> <p>Hallazgo: La orientación al mercado es un componente de la cultura organizacional, un recurso que tiene valor potencial, y una capacidad; además si se adopta la visión de la orientación al mercado y sus correspondientes comportamientos son un recurso que se puede aprovechar para desarrollar capacidades, que en última instancia influyen en el desempeño organizacional.</p>
<p>A90</p> <p>Xian, J., Li, B., & Huang, H. (2020). Transformational leadership and employees' thriving at work: the mediating roles of challenge-hindrance stressors. <i>Frontiers in Psychology</i>, 11, 1400.</p>	<p>Liderazgo transformacional</p> <p>Los datos se obtuvieron de 542 cuestionarios distribuidos en diferentes organizaciones.</p>	<p>Limitaciones: En la actualidad, existe una investigación limitada sobre la relación entre el liderazgo transformacional y la prosperidad de los empleados en el trabajo. Por lo tanto, el estudio actual aborda este tema en combinación con la teoría de la autodeterminación.</p> <p>Hallazgo: Es importante la retroalimentación del desarrollo ya que modera positivamente lo que ofrecen los supervisores de la organización hacia los empleados, brindando información valiosa que permite el aprendizaje y el desarrollo de dichos individuos.</p>

<p>Zahra, P. F., Kee, D. M. H., Aqilah, N., Ng, X. Y., Lin, J. Y., Vashishth, K., & Qutainah, M. A. (2020). How does Organizational Culture Affect Proton's Employee Performance?. <i>Asia Pacific Journal of Management and Education</i>, 3(2), 45-57.</p>	<p>Comportamientos en un entorno organizacional</p>	<p>Los datos se recopilaron mediante una encuesta en línea con una muestra de 210 empleados.</p>	<p>Limitaciones: Además, también intentamos hacer algunas investigaciones en un artículo autorizado y diario sobre la cultura organizacional de PROTON hacia sus empleados a través de recursos externos ya que parte de la información en su sitio web es bastante limitada.</p>
<p>A94</p>			<p>Hallazgo: Una cultura organizacional sólida cultiva buenos atributos como la orientación al equipo, la alta dedicación y un fuerte sentido de responsabilidad entre los empleados.</p>
<p>A97</p>	<p>Estrategia organizacional perspectiva</p>	<p>Sobre la base de datos de encuestas de 237 industrias manufactureras chinas</p>	<p>Limitaciones: Naturalmente, nuestro estudio tiene varias limitaciones inevitables. Primero, porque nuestros encuestados son empresas de fabricación de cuatro diferentes regiones geográficas de China, existe la posibilidad de seleccionar una muestra sesga de acción. En segundo lugar, otros factores de contingencia, como la conciencia de los administradores sobre los riesgos y beneficios ambientales, pueden influir en la relación entre el desempeño ambiental y la orientación al mercado OM.</p>
<p>A113</p>	<p>Adaptación progresiva ralentiza</p>	<p>La encuesta se administró electrónicamente en 2014 y 2015 y logró tasas de respuesta de todo el gobierno del 47 por ciento en 2014 y del 50 por ciento en 2015.</p>	<p>Hallazgo: Nuestros hallazgos indicaron que cultura organizacional como adquisición de información en relación con las demandas de los clientes y su explotación para eco innovaciones mejorando así el desempeño ambiental corporativo.</p>
<p>A114</p>	<p>Culturas fuertes</p>	<p>Culturas débiles</p>	<p>Limitaciones: La posición opuesta la presentan los investigadores que afirman que la adaptación progresiva ralentiza y limita el proceso de introducción de la innovación, puesto que los principales obstáculos, entre otros, incluyen la falta de conocimiento de las nuevas tecnologías entre los proveedores.</p> <p>Hallazgo: Con base en los resultados de estos estudios, se identificaron las características organizacionales más importantes que determinan el éxito de la adopción de la innovación. Estos son: Integración vertical, que puede facilitar y obstaculizar la innovación tecnológica; tamaño de la organización; apertura a nuevas soluciones; diversidad de productos.</p> <p>Limitaciones: No se pueden lograr culturas sólidas sin administrar bien una organización, y administrar bien una organización requiere esfuerzos por parte de los líderes para construir y mantener la cultura.</p> <p>Hallazgo: Es importante que los líderes consideren la comprensión, la construcción y el mantenimiento de la cultura como parte de sus roles de liderazgo y que estén mejor capacitados sobre cómo construir culturas saludables y alinear la cultura y la estrategia.</p>

<p>A115</p>	<p>Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. <i>Management Science Letters</i>, 10(8), 1775-1786.</p>	<p>Flexibilidad de recursos humanos</p> <p>de</p> <p>Competencia del empleado</p> <p>del</p> <p>Indonesia como muestra</p>	<p>Se seleccionaron 105 empleados de PT Pos</p>	<p>Limitaciones: La limitación de esta investigación es que solo se enfoca en observar la relación entre la flexibilidad de RR.HH., la adaptación de la cultura organizacional, las competencias de los empleados y la satisfacción laboral con el desempeño de los empleados. Además, existe una medición de la flexibilidad y competencia de RR.HH. a nivel del personal de los empleados de la empresa en las sucursales, por lo que los resultados de esta investigación no se pueden generalizar a diferentes objetos de investigación. lo que permite diferencias en los resultados y conclusiones de la investigación si se lleva a cabo en diferentes objetos de investigación incluso con la misma variable.</p>
<p></p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Hallazgo: La flexibilidad de recursos humanos y la competencia de los empleados son preocupaciones importantes de esta investigación en términos del desempeño de los empleados. Entonces es necesario probar los efectos mediadores de la adaptación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral.</p>	<p></p>	<p></p>
<p>A117</p>	<p>Agyare, R., Yuhui, G., Abrokwah, E., & Agyei, J. (2019). Organisational culture moderation of interpersonal trust and affective commitment in health care non-governmental organisations in Ghana. <i>Journal of Psychology in Africa</i>, 29(3), 217-222.</p>	<p>Confianza en la gestión</p> <p>en</p> <p>Confiar en administración</p>	<p>Los participantes fueron 295 empleados de organizaciones no gubernamentales (ONG)</p>	<p>Limitaciones: Aunque este estudio ha hecho una contribución significativa al conocimiento, no está exento de limitaciones. En primer lugar, el estudio solo se centró en las ONG de la región del Gran Accra de Ghana, lo que dificulta la generalización. Además, el tamaño de la muestra en este estudio no es lo suficientemente adecuado para comprender la aplicación general de la confianza interpersonal en un sector en particular. Además, el estudio no logró identificar las prácticas organizacionales individuales de las ONG de salud que influyen en la relación de confianza interpersonal con los empleados.</p>
<p></p>	<p>Shahzad, F., Xiu, G., & Shahbaz, M. (2017). Organizational culture and innovation performance in Pakistan's software industry. <i>Technology in Society</i>, 51, 66-73.</p>	<p>Orientación externa</p> <p>Flexibilidad, apoyo al cambio</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Se encontró que las 215 respuestas estaban completas y se utilizaron como muestra para este estudio.</p>	<p>Limitaciones: No se muestran limitaciones del estudio</p> <p>Hallazgo: El enfoque de este estudio fue confirmado que la cultura organizacional tiene una relación con el desempeño en innovación de la industria del software en Pakistán.</p>

A122	<p>Nguyen, T., & Pham, T. (2020). The effect of corporate entrepreneurship, organizational culture on supply chain management and business performance in chemical industry. <i>Uncertain Supply Chain Management</i>, 8(1), 67-76.</p> <p>Emprendimiento corporativo</p>	<p>La investigación se lleva a cabo en 96 empresas químicas en Vietnam, utilizando la técnica PLS-SEM.</p>	<p>Limitaciones: Las empresas pequeñas y medianas, especialmente las empresas de reciente creación, el establecimiento de la cultura organizativa requiere más tiempo y la participación de la cadena de suministro global de dichas empresas es limitada.</p>
A123	<p>Schuldt, KS y Gomes, G. (2020). Influencia de la cultura organizacional en los entornos de innovación y desempeño organizacional. <i>Gestão y Produção</i>, 27 (3).</p> <p>Innovación</p>	<p>Muestra de 186 encuestados.</p>	<p>Limitaciones: Como limitación de esta investigación es posible citar la sección transversal y la aplicación de esta investigación a un solo objeto de estudio y un número limitado de encuestados. Puede mencionarse como limitación que implica el uso de un cuestionario autocompletado en el sesgo del encuestado con respecto a la información reportada.</p>
A124	<p>Mubin, C., & Latief, Y. (2019). Organizational culture influence on implementation of knowledge management and quality management system for improving Indonesian construction companies' performances. <i>IOP Conference Series: Materials Science and Engineering</i>, Vol. 508, No. 1, p. 012037. IOP Publishing.</p> <p>Cultura de clan</p>	<p>Se empleó un cuestionario de encuesta de construcción practicante de la industria en cinco empresas constructoras estatales.</p>	<p>Limitaciones: No se evidencia limitaciones del estudio</p>
	<p>Cultura de Mercado</p>		<p>Hallazgo: Hasta donde sabemos, este estudio es el primer estudio que prueba empíricamente la relación entre cultura organizacional, gestión del conocimiento, sistemas de gestión de la calidad y actuaciones de empresas en empresas constructoras de Indonesia.</p>

Anexo 4.

Rejilla de revisiones sistemáticas

Cod. la fuente	Referencia de Revista	Base de Datos	Año	Autores	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones de estudio	Pertinencia de la fuente en la investigación
A2	Pawirosumarto, S. S. (2017). The influence of organizational culture on the performance of employees at University of Mercu Buana. International Journal of Law and Management.	Scopus	2017	Pawirosumarto, S., Setyadi, A., & Khumaedi, E.	El método analítico utilizado en este estudio estadística descriptiva.	Cultura organizacional	La población de investigación fue el total de 642 empleados de Parador Hotels and Resorts	A partir de los resultados y discusión se señaló cómo la cultura organizacional aporta valores positivos y significativos. No puede afectar la satisfacción laboral en agresiva entre los empleados. Si se implementan estas cosas, se creará una buena cooperación entre estas dimensiones es la relación entre la dimensión agresiva (OC06) y las dimensiones de un compañero de trabajo (JS05), pero la relación se considera débil.	Se espera que la investigación futura gestione una buena cultura organizacional para mejorar la satisfacción laboral. Esto se puede lograr creando una atmósfera de trabajo positiva y una competencia superior en la era global de educación. El establecimiento en esta universidad que no ha sido fácil ya que la universidad se está esforzando por seguir el estudio de desarrollo de tecnología.	No obstante, la pertinencia del artículo radica en la importancia de todos los miembros de la universidad han realizado una celebración hacia el último desarrollo de la tecnología en consecuencia, todos los programas de estudio de la universidad han logrado la acreditación	

<p>Gorondutse, A. H., & Hiliman, H. (2019). Does organizational culture matter in the relationship between trust and SMEs performance. Management Decision.</p>	<p>2018</p>	<p>Gorondutse, A.H</p>	<p>diseño transversal no experimental.</p>	<p>Desempeño Cultural organización PLS Confianza en BSR</p>	<p>Total de 486 empresas encuestadas</p>	<p>Estudios concluyen que toda acción empresarial debe estar conectada con responsabilidad social de una empresa ya que mejorarán el negocio y lo moldean para ser atractivo en términos de desempeño económico, reflejo del mercado y retención de clientes en comparación con competidores</p>	<p>la teoría de la cultura organizacional recomienda el comportamiento colectivo de los seres humanos que forman parte de una organización para hacer los más significados que atribuyen a sus comportamientos; cultura organizacional que inspira la toma de riesgos calculada y la independencia sirve como antecedente de implementación y resultados de estrategias positivas innovadoras</p>	<p>Este estudio, como cualquier otro, tiene una serie de limitaciones. Primero, es un no longitudinal En segundo lugar, la relación causal entre la confianza en BSR, la cultura organizacional y el desempeño de las industrias en pequeña escala también se estableció sobre la base del análisis de datos obtenido mediante un método de encuesta</p>	<p>La pertinencia de este artículo puede resultar beneficiosos para los responsables de la formulación de políticas y los académicos, particularmente en la comprensión de la confianza de la industria en la responsabilidad social, su influencia en el desempeño de industrias y ajuste entre la cultura organizacional y la dirección estratégica de una empresa comercial.</p>	<p>En tercer lugar, el resultado de la investigación puede no ser generalizado a otros contextos o países debido a variaciones en la cultura, actitud y creencias, ya que el alcance del estudio es el estado de Kano, Nigeria.</p>
<p>A4</p>										

<p>Jogartratnam, G. (2017). How organizational culture influences market orientation and business performance in the restaurant industry. Journal of Hospitality and Tourism Management, 31, 211-219.</p>	<p>2017</p>	<p>Scopus</p>	<p>Jogartratnam, G.</p>	<p>Enfoque cuantitativo</p>	<p>Cultura organizacional del mercado de la empresa Restaurantes</p>
<p>Nuestros resultados también confirman que los tipos de cultura organizacional innovadores y de apoyo son importantes predictores de orientación al mercado y que son mejores predictores de desempeño que la orientación al mercado.</p>	<p>Cultura organizacional del mercado de la empresa Restaurantes</p>	<p>2017</p>	<p>Scopus</p>	<p>Enfoque cuantitativo</p>	<p>Cultura organizacional del mercado de la empresa Restaurantes</p>
<p>Para las futuras investigaciones sugieren que muchos de estos desafíos pueden mejorarse construyendo y desarrollando recursos internos disponibles para el restaurador, llegando a dar forma y moldear su cultura organizacional para incluir aspectos de innovación y apoyo, e implementar una orientación al mercado que debería ayudar a los operadores de pequeños restaurantes de manera positiva en influir en su desempeño.</p>	<p>Cultura organizacional del mercado de la empresa Restaurantes</p>	<p>2017</p>	<p>Scopus</p>	<p>Enfoque cuantitativo</p>	<p>Cultura organizacional del mercado de la empresa Restaurantes</p>
<p>Se utilizó un cuestionario estructurado para encuestar a propietarios /gerentes de restaurantes independientes en los EE. UU, con influencia de tipos culturales innovadores y de apoyo en el rendimiento que estaba en contra del comportamiento asociados con la implementación de MO para mejorar el desempeño. Este estudio contribuye a la literatura al examinar los efectos directos e indirectos de los tipos de cultura organizacional sobre la orientación al mercado (MO) y el desempeño en el contexto de la industria de restaurantes.</p>	<p>Cultura organizacional del mercado de la empresa Restaurantes</p>	<p>2017</p>	<p>Scopus</p>	<p>Enfoque cuantitativo</p>	<p>Cultura organizacional del mercado de la empresa Restaurantes</p>

<p>Los resultados que señalaron la cultura organizacional preferida tomará forma en el curso de desafiar y explorar nuevas normas y posibilidades, lo finalmente conducirá a un círculo virtuoso de cultura y éxito organizacional continuo.</p>	<p>Para la investigación futura se exige una investigación continua sobre la cultura organizacional y en una naturaleza longitudinal y transversal, y un marco cultural más integral para las organizaciones.</p>	<p>El estudio actual aborda la falta de apoyo empírico y una perspectiva de una sola organización y un punto del tiempo en la investigación y de la cultura organizacional para examinar la cultura organizacional y el desempeño con un enfoque longitudinal de nivel macro.</p>	<p>La pertinencia del artículo se centra en los propósitos de tomar una serie de instantáneas de la cultura organizacional percibida a lo largo del tiempo, analizar el patrón longitudinal de su cambio, examinar la relación entre cultura organizacional y desempeño y verificar si la relación permanece consistente, independientemente del fluir del tiempo.</p>
<p>Kim, T., & Chang, J. (2019). Organizational culture and performance: a macro-level longitudinal study. Leadership & Organization Development Journal.</p>	<p>Marco de valores en coreanas competencia Cultural organizacional Cuadro de mando integral Desempeño organizacional</p>	<p>Los datos de panel con más de 400 empresas coreanas de tres oleadas bienales (2011, 2013 y 2015) se analizan para un examen longitudinal a nivel macro.</p>	<p>Kim, T., & Chang, J. (2019). Organizational culture and performance: a macro-level longitudinal study. Leadership & Organization Development Journal.</p>

<p>González-Rodríguez, M. R., Martín-Samper, R. C., Köseoglu, M. A., & Okumus, F. (2019). Hotels' corporate social responsibility practices, organizational culture, firm reputation, and performance. <i>Journal of Sustainable Tourism</i>, 27(3), 398-419.</p>	<p>Según los resultados del estudio, la cultura organizacional influye en las diferencias dimensionales de la RSE.</p>	<p>Finalmente, se requieren estudios longitudinales para actualizar las relaciones establecidas en el modelo de investigación para centrarse en el rendimiento financiero y operativo que aborda la tercera dimensión del desempeño organizacional.</p>	<p>Este artículo resalta lo fundamental implementando estrategias para contribuir al desarrollo económico sostenible para mejorar la calidad de vida de los colaboradores de las empresas hoteleras, de los hoteles que deben interactuar con la comunidad local al realizar decisiones sobre los programas sociales que se perciben como adecuados para esa comunidad</p>
<p>González-Rodríguez, M. R., Martín-Samper, R. C., Köseoglu, M. A., & Okumus, F. (2019). Hotels' corporate social responsibility practices, organizational culture, firm reputation, and performance. <i>Journal of Sustainable Tourism</i>, 27(3), 398-419.</p>	<p>El cuestionario de este estudio se desarrolló en base a escalas validadas para todos los constructos involucrados en el modelo de investigación.</p>	<p>La presente investigación propone un modelo integrado que incorpora las interrelaciones entre las prácticas de RSE ces</p>	<p>Estos estudios no investigaron cómo influye la cultura organizacional y el desarrollo e implementación de determinadas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial y hotelera, que son sensibles a los consumidores del mercado y deberían funcionar para brindar mejores servicios y productos, además de que las organizaciones sociales que se con una fuerte cultura jerárquica enfatizan tamaño de la eficiencia de costos, debido a las limitaciones de dicho estudio sugiere áreas para futuras investigaciones.</p>

<p>Nuestros hallazgos muestran que la cultura nacional de los empleados del hotel influye en la cultura organizacional equilibrada que, a su vez, influye en el desempeño.</p>	<p>Se recomienda realizar más estudios en lugares diferentes para descubrir si este resultado es peculiar a la ubicación de nuestro estudio y obtener una visión más profunda de esta relación.</p>	<p>Se considera de esta investigación que se suma al conocimiento existente de la manera, en primer lugar, de la demostrando el efecto de la cultura nacional en el equilibrio organizacional. También muestra una sorprendente falta de efecto de masculinización en una cultura organizacional equilibrada. sobre el desempeño en la industria hotelera tratar.</p>
<p>Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (2017). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. <i>International Journal of Hospitality Management</i>, 63, 22-32.</p>	<p>Se recopilaron datos de 96 hoteles en Londres, Reino Unido, y se analizaron utilizando estructuras</p>	<p>Dimensiones culturales Cultura organizacional equilibrada Actuación Gestión hotelera</p>
<p>A8</p>	<p>Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (2017). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. <i>International Journal of Hospitality Management</i>, 63, 22-32.</p>	<p>Modelado de ecuaciones culturales.</p>

<p>Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K. M., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. Journal of Cleaner Production.</p>	<p>Journal of Cleaner Production</p> <p>Scopus</p> <p>2020</p>	<p>Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K. M., & Topi, C.</p>	<p>Pyme, cultura organizacional, digitalización, sustentabilidad, revisión sistemática, Creencia-Acción-Salir</p>	<p>Mediante un protocolo de revisión sistemática de la literatura complementado cuando fue posible mediante metaanálisis, seleccionamos 80 artículos significativos de 811 artículos analizados revisados por pares.</p>	<p>Llegando a la conclusión la cultura organizacional tiene funciones similares en todas las organizaciones: determina el comportamiento, las decisiones sobre la adopción de tecnologías digitales, y da un sentido de identidad a los miembros de la organización</p>	<p>Los investigadores indican recomendaciones derivadas que podrían ayudar a las PYMES a gestionar la compleja relación de deficiencias de recursos.</p>	<p>Los estudios revisados utilizaron terminología estandarizada para dimensiones que investigaron y muchas dimensiones no fueron operacionalizadas, lo que limitó la comparabilidad y culminación de las medidas para meta-análisis.</p>	<p>Primero revisó los estudios pertinentes basados en el título, el resumen y las palabras clave. A esto le siguió una selección de texto completo para de estudios que superan la selección inicial.</p>
<p>A14</p>								

<p>Tran, Q. H. (2020). The organisational culture of Vietnamese and Chinese corporations: do age and gender make a difference?. <i>Public Organization Review</i>, 20(3), 549-562.</p>	<p>Public Organization Review, 20(3), 549-562.</p>	<p>Tran, Q. H. (2020). <i>Springer Science</i></p>	<p>2020</p>	<p>H. Tran, Q. H. (2020). <i>Empirical</i></p>	<p>La investigación logra explorar las diferencias en la cultura organizacional entre los dos países asiáticos. Después de especular sobre la cultura organizacional de Vietnam y China, se puede concluir que las corporaciones vietnamitas están más orientadas a las relaciones. Este estudio también mostró que no se exploraron diferencias entre países y tareas y son urgentes para los líderes internacionales y gerentes.</p>	<p>Los investigadores pueden recopilar aspectos ventajosos de esta búsqueda, ya que distribuye más hallazgos empíricos sobre similitudes y disimilitudes entre la cultura organizacional en las corporaciones chinas y vietnamitas.</p>	<p>Las limitaciones del artículo de investigación indican que, en comparación con los países asiáticos, después de especular sobre la cultura organizacional de Vietnam y China, se puede concluir que las corporaciones vietnamitas están más orientadas a las relaciones. Este estudio también mostró que no se exploraron diferencias entre países y tareas y son urgentes para los líderes internacionales y gerentes.</p>	<p>La pertinencia del artículo se centra en que la globalización ha desarrollado el requisito de que los superiores gestionen en todo el mundo organizaciones a través de culturas con éxito, además de configurar adecuadamente las culturas organizacionales para las corporaciones y tareas urgentes para los líderes internacionales y gerentes.</p>	<p>A15</p>
<p>Este estudio indicó que, en comparación con las corporaciones vietnamitas, los países chinos terpartes están menos orientadas a las relaciones. Este estudio también mostró que no se exploraron diferencias entre países y tareas y son urgentes para los líderes internacionales y gerentes.</p>	<p>Orientación a tareas. Orientación a las relaciones. Cultura Vietnam China</p>	<p>Tran, Q. H. (2020). <i>Empirical</i></p>	<p>2020</p>	<p>H. Tran, Q. H. (2020). <i>Empirical</i></p>	<p>La investigación logra explorar las diferencias en la cultura organizacional entre los dos países asiáticos. Después de especular sobre la cultura organizacional de Vietnam y China, se puede concluir que las corporaciones vietnamitas están más orientadas a las relaciones. Este estudio también mostró que no se exploraron diferencias entre países y tareas y son urgentes para los líderes internacionales y gerentes.</p>	<p>Los investigadores pueden recopilar aspectos ventajosos de esta búsqueda, ya que distribuye más hallazgos empíricos sobre similitudes y disimilitudes entre la cultura organizacional en las corporaciones chinas y vietnamitas.</p>	<p>Las limitaciones del artículo de investigación indican que, en comparación con los países asiáticos, después de especular sobre la cultura organizacional de Vietnam y China, se puede concluir que las corporaciones vietnamitas están más orientadas a las relaciones. Este estudio también mostró que no se exploraron diferencias entre países y tareas y son urgentes para los líderes internacionales y gerentes.</p>	<p>La pertinencia del artículo se centra en que la globalización ha desarrollado el requisito de que los superiores gestionen en todo el mundo organizaciones a través de culturas con éxito, además de configurar adecuadamente las culturas organizacionales para las corporaciones y tareas urgentes para los líderes internacionales y gerentes.</p>	<p>A15</p>

<p>Estos conceptos para el desempeño de las PYMES son muy limitados. En este punto de vista, a través de una extensa visión de la literatura, Este estudio ha encontrado un vínculo teórico que existe entre la orientación empresarial, al mercado y desempeño de las PYMES y también desarrollo de modelo conceptual para validaciones empíricas.</p>	<p>Uno de los ejes de este estudio es aumentar el nivel de conciencia entre gerentes de las pymes para prestar más atención a la orientación empresarial OE, al mercado OM, TQM y cultura organizacional CO, ya que les ayudará a mejorar el rendimiento y competitividad de sus organizaciones.</p>	<p>La posición actual de la cultura organizacional CO es muy pertinente para decidir los cambios necesarios en la organización para incrementar la efectividad de las organizaciones</p>
<p>Ali, G. A., Abdullah, H. & Gorondutse, A. H. (2017). The effect of entrepreneurial orientation, market orientation, total quality management and organizational culture on the SMEs performance: A theoretical framework. Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR) 12(1), 26-40.</p>	<p>Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)</p>	<p>Recomendar que se necesiten más investigaciones para examinar que constructos pueden mediar entre las pymes para orientarlas a un artículo conceptual, la investigación futura debería verificar aún más la afirmación de este estudio empíricamente. Segundo, el foco de este modelo está en las PYMES; existe la necesidad de probar su veracidad en otras empresas más grandes y diferentes sectores por investigaciones futuras.</p>
<p>Ali & Gorondutse (2017)</p>	<p>Scopus</p>	<p>Sin embargo, al igual que cualquier estudio tiene sus propias limitaciones. Primero, ya que esto es un artículo conceptual, la investigación futura debería verificar aún más la afirmación de este estudio empíricamente. Segundo, el foco de este modelo está en las PYMES; existe la necesidad de probar su veracidad en otras empresas más grandes y diferentes sectores por investigaciones futuras.</p>
<p>Ali, G. A., Abdullah, H. & Gorondutse, A. H. (2017). The effect of entrepreneurial orientation, market orientation, total quality management and organizational culture on the SMEs performance: A theoretical framework. Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR) 12(1), 26-40.</p>	<p>Scopus</p>	<p>Recomendar que se necesiten más investigaciones para examinar que constructos pueden mediar entre las pymes para orientarlas a un artículo conceptual, la investigación futura debería verificar aún más la afirmación de este estudio empíricamente. Segundo, el foco de este modelo está en las PYMES; existe la necesidad de probar su veracidad en otras empresas más grandes y diferentes sectores por investigaciones futuras.</p>
<p>Ali, G. A., Abdullah, H. & Gorondutse, A. H. (2017). The effect of entrepreneurial orientation, market orientation, total quality management and organizational culture on the SMEs performance: A theoretical framework. Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR) 12(1), 26-40.</p>	<p>Scopus</p>	<p>Recomendar que se necesiten más investigaciones para examinar que constructos pueden mediar entre las pymes para orientarlas a un artículo conceptual, la investigación futura debería verificar aún más la afirmación de este estudio empíricamente. Segundo, el foco de este modelo está en las PYMES; existe la necesidad de probar su veracidad en otras empresas más grandes y diferentes sectores por investigaciones futuras.</p>
<p>Ali, G. A., Abdullah, H. & Gorondutse, A. H. (2017). The effect of entrepreneurial orientation, market orientation, total quality management and organizational culture on the SMEs performance: A theoretical framework. Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR) 12(1), 26-40.</p>	<p>Scopus</p>	<p>Recomendar que se necesiten más investigaciones para examinar que constructos pueden mediar entre las pymes para orientarlas a un artículo conceptual, la investigación futura debería verificar aún más la afirmación de este estudio empíricamente. Segundo, el foco de este modelo está en las PYMES; existe la necesidad de probar su veracidad en otras empresas más grandes y diferentes sectores por investigaciones futuras.</p>

<p>Los hallazgos prácticamente indicaron que la existencia de la cultura organizacional como expresión real de patrones de comportamiento, las suposiciones, normas, valores, creencias y formas de actuar deben ser creídas, sentidas, acordadas y llevadas a cabo por miembros de la organización. También debe proyectarse para que sea confiable para los objetivos organizacionales que los miembros del</p>	<p>Se espera que los estudios examinen la influencia de la cultura Organizacional de manera más integral considerando otros antecedentes. Además, se espera que se realicen pruebas longitudinalmente para tener una idea de cómo mejorar el desarrollo de la cultura organizacional en los campus privados.</p>	<p>Este estudio tiene varias limitaciones donde las pruebas son solo unilaterales al hacer de la cultura organizacional el único antecedente para las variables independientes de compromiso organizacional, y la satisfacción laboral y confianza. Además, este estudio es limitado a instituciones terciarias privadas en Serang, Indonesia. Finalmente, este estudio no utiliza un estudio comparativo y cultura organizacional de universidades públicas.</p>	<p>La cultura organizacional se puede utilizar como referencia para los miembros de la organización generen confianza, que es el deseo de depender de otras partes sobre la base de expectativas de las acciones y preocupaciones de otras partes, que pueden incluir indicadores de integridad, competencia, lealtad y franqueza.</p>
<p>Yusuf, F. A. (2020). The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia. International Journal of Higher Education, 9(2), 16-24.</p>	<p>Scopus</p>	<p>2020</p>	<p>Yusuf, F. A. (2020). The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia. International Journal of Higher Education, 9(2), 16-24.</p>
<p>Educación superior Cultura organizacional Compromiso organizacional, Satisfacción laboral Confianza</p>	<p>Estudio cuantitativo</p>	<p>2020</p>	<p>Yusuf, F. A. (2020). The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia. International Journal of Higher Education, 9(2), 16-24.</p>

<p>Maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. <i>International Journal of Organizational Analysis</i>, 26(4), 630-651.</p>	<p>International Journal of Organizational Analysis</p>	<p>Web of Science Group</p>	<p>2018</p> <p>Maamari, B. E., & Saheb, A.</p>	<p>Estudio cuantitativo</p>
<p>A21</p>	<p>Los resultados revelan una serie de relaciones interesantes. Primero, la relación de género con la cultura organizacional muestra claramente que las empleadas adoptan la cultura organizacional en un momento en que la cultura organizacional y organizacional se están volviendo más unificada como resultado tanto de la limitn contribución de los líderes y gerentes de nivel inferior que intentan aplicar estilos de liderazgo para mejorar la eficiencia y la resolución de conflictos a través de la gestión de la inteligencia emocional de los equipos.</p>	<p>Este estudio abrió la puerta a futuras investigaciones sobre la relación de los empleados y el estilo de liderazgo, agregando una tercera dimensión, la cultura organizacional, en un momento en que la cultura organizacional y organizacional se están volviendo más unificada como resultado tanto de la limitn contribución de los líderes y gerentes de nivel inferior que intentan aplicar estilos de liderazgo para mejorar la eficiencia y la resolución de conflictos a través de la gestión de la inteligencia emocional de los equipos.</p>	<p>En este entorno organizacional, donde la investigación sobre las consecuencias y la importancia de la cultura organizacional y el estilo de liderazgo en el desempeño es extremadamente limitada en el Libano, probar el modelo propuesto gana un mayor interés de los círculos gerenciales, además de la contribución de los líderes y gerentes de nivel inferior que intentan aplicar estilos de liderazgo para mejorar la eficiencia y la resolución de conflictos a sea el mercado laboral está aceptando un mayor nivel de trabajos en nivel de entrada, mientras que la mayoría de los titulares son hombres.</p>	<p>La pertinencia de este trabajo es que está en línea con la de demografía de población en un país donde la pirámide de distribución demográfica tiene una base amplia, es más hombres de mayor edad que mujeres en el trabajo, mientras que hay más mujeres jóvenes que hombres. Esto muestra que el mercado laboral está aceptando un mayor nivel de trabajos en nivel de entrada, mientras que la mayoría de los titulares son hombres.</p>

Concluyó que la adaptabilidad de empleados que representa valores flexibles de la cultura organizacional es efectiva y fortalece el desempeño de una empresa.

Para las futuras investigaciones se sugiere que se consideren cuestiones ambientales en la Cultura Organizacional, se desarrolle una estrategia ambiental.

Hay una explicación teórica limitada utilizando la Cultura Organizacional como un factor de liderazgo de desempeño interno ambiental. A pesar del creciente interés en investigación en la importancia del desempeño ambiental que aporta eficiencia, sin embargo, la comprensión de la relación entre la Cultura Organizacional y el desempeño ambiental es todavía limitada.

El artículo aporta la economía de Pakistán principalmente de la agricultura, sin embargo, recientemente, la fabricación y los servicios también se han convertido en los principales sectores que contribuyen al PIB, asimismo el cambio hacia la sostenibilidad y las prácticas ambientales, dando como fin la implementación de prácticas sostenibles que es necesaria la integración adecuada de la cultura organizacional

Bakhsh Magsi, H., Ong, T. S., Ho, J. A., & Sheikh Hassan, A. F. (2018). Organizational culture and environmental performance. Sustainability, 10(8), 2690.

Web of Sustainability Science Group

Bakhsh Magsi, H., Ong, T. S., Ho, J. A., & Sheikh Hassan, A. F.

Cultura organizacional Rendimiento ambiental Industria manufacturera Sustentabilidad

Este estudio se ha dirigido al sector manufacturero de Pakistán que, según Pakistán Oficina Federal de Estadísticas, es 6417 empresas.

<p>Nuestros resultados proporcionan un terreno fértil para el sector bancario en la importancia de la cultura organizacional como herramienta para fomentar la innovación y actuación.</p>	<p>La investigación futura podría considerar el uso de medidas de innovación en la más importantes de la cultura organizacional extendiendo este estudio a otros sectores en Palestina y contextos nacionales similares en la región como Jordania y Líbano, y en diferentes sectores daré más información sobre la asociación entre cultura organizacional y desempeño.</p>	<p>El sector bancario palestino encontró varias complejidades ambientales en los últimos años, por lo tanto, la innovación puede ser muy útil para sostener la competitividad ventaja, por ello los gerentes de Palestina, los bancos la innovación relacionada con la tecnología podría atraer innovadoras y proporcionarles la recompensa debido a la adecuada para falta de cultura establecida para una cultura y confianza en el uso de diferentes tecnologías</p>
<p>Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2019). Organizational innovation and performance: a study from a non-western context. Journal of Management Development, 1-15.</p>	<p>Se recopilaron datos de 186 empleados que trabajan en Palestina sector bancario. Los datos recopilados se analizaron utilizando el enfoque PLS-SEM</p>	<p>Desempeño Innovación Innovación tecnológica Cultura organizacional Bancos Palestina Innovación de marketing</p>
<p>Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2019). Organizational innovation and performance: a study from a non-western context. Journal of Management Development, 1-15.</p>	<p>Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2019). Organizational innovation and performance: a study from a non-western context. Journal of Management Development, 1-15.</p>	<p>Estudio cuantitativo</p>
<p>A23</p>	<p>Scopus</p>	<p>2019</p>

<p>Sihombing, S., Astuti, E. S., Musadieg, M., Hamied, D., & Rahardjo, K. (2018). The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance. <i>International Journal of Law and Management</i>.</p>	<p>Con base en los resultados del análisis, se puede concluir que el modelo estructural mostró que: El liderazgo de servicio afectó significativamente las recompensas y la cultura organizacional, pero no tuvo un efecto significativo en el desempeño del empleado.</p>	<p>Para las investigaciones futuras requiere una gestión adecuada de los recursos humanos para mejorar el desempeño de los empleados de empresa, de modo que el desempeño esperado pueda ser logrado con las expectativas.</p>	<p>Aunque hay limitaciones explícitas, lo esperado es examinar el efecto del liderazgo de servicio en la satisfacción de una variable moderadora, es decir, recompensa en forma de equidad en la demanda laboral en el pago.</p>	<p>El artículo ofrece objetivos: Primero, es la evaluación: Un gerente está evaluando el desempeño de un empleado desde el pasado usando calificación descriptiva, entonces los datos son útiles en decisiones de promoción, degradación, rescisión y remuneración. Segundo, desarrollo: un gerente está tratando de mejorar el desempeño de un empleado en el futuro.</p>
<p>Sihombing, S., Astuti, E. S., Musadieg, M., Hamied, D., & Rahardjo, K. (2018). The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance. <i>International Journal of Law and Management</i>.</p>	<p>La población de este estudio fue empleados de BTN en las áreas de Jabodetabek.</p>	<p>Liderazgo de servicio Recompensa Cultura organizacional, desempeño del empleado</p>	<p>El estudio utilizando una muestra representativa dio resultados que tenía la capacidad de generalizarse.</p>	

<p>Hamdan, Y., & Alheet, A. F. (2020). Influence of organisational culture on pro-activeness, innovativeness and risk taking behaviour of SMEs. Entrepreneurship and Sustainability Issues, 8(1), 203.</p>	<p>Entrepreneurship and Sustainability Issues, 8(1), 203.</p>	<p>Web of Science Group</p>	<p>2020</p>	<p>Hamdan, Y., & Alheet, A. F.</p>	<p>Como el estudio ha recopilado datos del total de 196 empleados de PYME en el Reino Unido.</p>	<p>Cultura organizacional; Innovación; Toma de riesgos; PYMES</p>	<p>Se llegó a la conclusión de la estrategia organizacional, sirve como medio para aprovechar las nuevas oportunidades en el mercado, también se afirma que la innovación requiere que las empresas desarrollen nuevas prácticas y cultura que les permita adaptarse eficientemente a las situaciones fluctuantes del mercado</p>	<p>El método cualitativo para obtener conocimientos detallados de los directores de PYME con respecto a sus prácticas de gestión en la cultura organizacional.</p>	<p>Existen ciertas limitaciones que deben ser consideradas en futuras investigaciones. Por ejemplo, este estudio simplemente ha estudiado a las PYME que operan en el Reino Unido. Sin embargo, para examinar las tendencias globales con respecto a cultura organizacional, los datos deben recopilarse de las PYME de otros países.</p>	<p>No se evidencia la pertinencia de la fuente de la investigación</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	-----------------------------	-------------	----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------

<p>Kraśnicka, T., Głód, W., & Wronka-Póspiech, M. (2018). Management innovation, pro-innovation organisational culture and enterprise performance: testing the mediation effect. Review of managerial science, 12(3), 737-769.</p>	<p>Innovation in organisational culture and enterprise performance: testing the mediation effect. Review of managerial science, 12(3), 737-769.</p>	<p>Kraśnicka, T., Głód, W., & Wronka-Póspiech, M. (2018). Management innovation, pro-innovation organisational culture and enterprise performance: testing the mediation effect. Review of managerial science, 12(3), 737-769.</p>	<p>Innovation in organisational culture and enterprise performance: testing the mediation effect. Review of managerial science, 12(3), 737-769.</p>
<p>A36</p>	<p>Innovación en la gestión organizacional empresarial con sede en Polonia.</p>	<p>Kraśnicka, T., Głód, W., & Wronka-Póspiech, M. (2018). Management innovation, pro-innovation organisational culture and enterprise performance: testing the mediation effect. Review of managerial science, 12(3), 737-769.</p>	<p>Innovación en la gestión organizacional empresarial con sede en Polonia.</p>
<p>Los resultados de nuestro estudio enriquecen el conocimiento sobre el papel de la MI en la estimulación del desempeño empresarial y el papel de cultura organizacional de innovación.</p>	<p>Los estudios futuros deberían tener como objetivo desarrollar las razones subyacentes de la investigación sobre las relaciones entre innovación de gestión y desempeño empresarial, incluida la cultura organizacional, deben buscar una explicación de por qué no se reveló su papel mediador en todas las dimensiones de la IM y cuáles son las razones de estas diferencias.</p>	<p>Los estudios futuros deberían tener como objetivo desarrollar las razones subyacentes de la investigación sobre las relaciones entre innovación de gestión y desempeño empresarial, incluida la cultura organizacional, deben buscar una explicación de por qué no se reveló su papel mediador en todas las dimensiones de la IM y cuáles son las razones de estas diferencias.</p>	<p>No evidencian limitaciones del estudio</p>
<p>Se considera pertinente debido a lo que implica la capacidad de encontrar nuevos modelos de negocio, desarrollar redes (también con consumidores) o utilizar nuevas herramientas de comunicación, que se perciben como las nuevas competencias de una organización. En un entorno en constante cambio, las organizaciones necesitan desarrollar nuevas competencias</p>	<p>Se considera pertinente debido a lo que implica la capacidad de encontrar nuevos modelos de negocio, desarrollar redes (también con consumidores) o utilizar nuevas herramientas de comunicación, que se perciben como las nuevas competencias de una organización. En un entorno en constante cambio, las organizaciones necesitan desarrollar nuevas competencias</p>	<p>Se considera pertinente debido a lo que implica la capacidad de encontrar nuevos modelos de negocio, desarrollar redes (también con consumidores) o utilizar nuevas herramientas de comunicación, que se perciben como las nuevas competencias de una organización. En un entorno en constante cambio, las organizaciones necesitan desarrollar nuevas competencias</p>	<p>Se considera pertinente debido a lo que implica la capacidad de encontrar nuevos modelos de negocio, desarrollar redes (también con consumidores) o utilizar nuevas herramientas de comunicación, que se perciben como las nuevas competencias de una organización. En un entorno en constante cambio, las organizaciones necesitan desarrollar nuevas competencias</p>

<p>Parrilli, M. D., Balavac, M., & Radicic, D. (2020). Business innovation modes and their impact on innovation outputs: Regional variations and the nature of innovation across EU regions. Research Policy, 49(8), 104047.</p>	<p>Research Policy</p> <p>Scopus</p> <p>2020</p> <p>Parrilli, M. D., Balavac, M., & Radicic, D.</p> <p>Analysis Empirico</p>	<p>Modos de innovación STI y DUI regional Innovación Europa</p>	<p>Principalmente una combinación de la encuesta por muestreo y el censo empresarial se utilizan para seleccionar una población; la excepción de Lituania, que solo utiliza una encuesta por muestreo, y Bulgaria y Malta que utilizan exclusivamente el censo.</p>	<p>Llegando a la conclusión las empresas deben desarrollar una cartera de innovación que se desarrollan el modo y políticas relación a innovación productos y estrategias de ventas</p> <p>Este resultado también sugiere que hay un proceso de convergencia en toda Europa para la innovación de las regiones se esfuerzan por ponerse al día y, además, tener buenos recursos para tener éxito</p>	<p>Las limitaciones del estudio es lo que importan (es base de datos regional única de Eurostat de representar un aspecto crítico para ir más allá de los estudios de países individuales que se han realizado durante los últimos diez años y que tienden a ser específico de cada país y dependiente de metodologías específicas.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Teravainen, V., Junnonen, J. M., & Ali-Loytty, S. (2018). Organizational culture: case of the Finnish construction industry. <i>Construction Economics and Building</i>, 18(1), 48.</p>	<p>Teravainen, V., Junnonen, J. M., & Ali-Loytty, S. (2018). Organizational culture: case of the Finnish construction industry. <i>Construction Economics and Building</i>, 18(1), 48.</p>	<p>Scopus</p>	<p>2018</p>	<p>Los hallazgos muestran que, en promedio, las organizaciones de la industria de construcción en Finlandia opera actualmente con una mezcla de culturas de clanes y jerarquías. En total, 121 profesionales que trabajan en organizaciones de la industria de la construcción finlandesa fueron encuestados utilizando el Instrumento de Evaluación de la Cultura Organizacional (OCAI).</p>	<p>Se recomienda los mejores estilos para administrar las organizaciones actuales, sino también las mejores características para los futuros gerentes que operan en la industria, y la posible dirección para un cambio cultural positivo por parte de los propios profesionales de la industria.</p>	<p>Las limitaciones de este estudio en particular es la falta de aspiración de los contratistas por cambiar su cultura hacia la adhocracia es alarmante, ya que se descubrió que la innovación es el factor cultural más crítico para el desempeño de una organización de construcción mejor a través de un mejor desempeño.</p>	<p>Se considera pertinente al valor novedoso de este artículo es presentar perfiles culturales existentes y preferidos en el finlandés. industria de construcción. Estos perfiles encontrados tienen el potencial de mejorar la gestión de organizaciones, lo que se traduce en una mejor eficiencia de la industria a través de un mejor desempeño.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------	-------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Spasojević-Brkić, V., Tomić, B., Brkić, A., Veljković, Z., & Misita, M. (2020). Organizational culture and FME Transactions</p>	<p>Este artículo analiza las diferencias entre las dimensiones de cultura organizacional y procedimientos de calidad mejora en la muestra de 200 empresas de 32 países dispersos en todo el mundo.</p>	<p>Cultura organizacional Mejora de la calidad Diferencia Empresa multinacional Países y continentes</p>	<p>Spasojević-Brkić, V., Tomić, B., Brkić, A., Veljković, Z., & Misita, M. (2020). Organizational culture and FME Transactions</p>	<p>Conclusión principal de esta investigación es que para una existencia de diferencias estadísticas significativas y muestra la observada entre proveedores y fabricantes en la cadena de suministro multinacional, entre países, etc.</p>	<p>La investigación futura estará dirigida a examinar la existencia de diferencias estadísticas significativas y muestra la observada entre proveedores y fabricantes en la cadena de suministro multinacional, entre países, etc.</p>	<p>La limitación de este trabajo como consecuencia de el contexto el enfoque promovido en ISO 9001: 2015 debe aplicarse y las organizaciones que operan en múltiples países</p>	<p>No se evidencian pertinencia de la fuente de de investigación</p>
<p>A40</p>	<p>FME Transactions</p>	<p>Scopus</p>	<p>2020</p>				

<p>A41</p>	<p>Solarte, C. M., Solarte, C. M., Solarte, M. L., & Barahona Vinasco, J. F. (2020). Cultura organizacional e innovación en el mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia). <i>Contaduría y administración</i>, 65(1).</p>	<p>Contaduría y administración</p>	<p>2020</p>	<p>Solarte, C. M., Solarte, M. L., & Barahona Vinasco, J. F.</p>	<p>enfoque cuantitativo, método empírico-analítico</p>	<p>Cultura organizacional; Empresas familiares; Innovación; Orientación al mercado</p>	<p>Se trabajó con una muestra de 234 personas entre gerentes, fundadores y dueños de empresas familiares, tratando con una población infinita.</p>	<p>Una conclusión relevante de la investigación es necesario que se ofrezca a los clientes aquellos que necesitan y requieren, pues si bien estos factores resultan importantes en el logro de metas y tareas empresariales, las reglas y políticas formales también evidencia es una variable fundamental puesto que a su vez hace parte de la cultura organizacional de manera tan directa</p>	<p>Se destacan los siguientes resultados: "se ha encontrado una orientación empresarial está asociada positivamente con la intensidad de la innovación tanto del producto como del marketing, lo que sugiere que las empresas proactivas e innovadoras tienen más probabilidades de participar en el desarrollo de nuevos productos o tal.</p>	<p>La limitación de este estudio no posible realizar un análisis detallado y rápido de la situación financiera de la empresa, pues no se cuenta con un sistema de contabilidad, se analizadas, se innovación y cultura organizacional, se utilizó el modelo económico Mínimos cuadrados ordinarios, que permitió establecer cuál era el comportamiento y la elasticidad que cada una generaba en la variable dependiente, además de su nivel de dependencia, correlación y ajuste.</p>
------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------	-------------	----------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>La conclusión de la investigación es que la cultura de una organización está estrechamente relacionada con la estrategia de la organización y con la gestión, prácticas que tienen un impacto significativo en los empleados, el comportamiento y el desempeño</p>	<p>Sugieren que el servicio al cliente puede examinarse en tres etapas, con la siguiente composición: política de atención al cliente, compromiso con la estructura organizativa, flexibilidad del sistema: transacción: la de ciclo de pedidos, información sobre el estado del pedido, precisión del sistema, tasa de respuesta de pedidos, etc</p>	<p>Las limitaciones de la investigación desde un punto de vista metodológico y conceptual se refieren a la elección de un estudio de caso de una empresa que no facilita la identificación de todas las conexiones significativas entre las variables que son objeto de análisis y que no pueden generalizarse. Además, el tipo transversal de la investigación no facilita el estudio de la evolución en el tiempo de los cambios en la variable utilizada sobre el estado de cambio, ni el examen de procesos relevantes para la implementación operacionalización del servicio al cliente.</p>
<p>Metz, D., Ilies, L., & Nistor, R. L. (2020). The Impact of Organizational Culture on Customer Service Effectiveness from a Sustainability Perspective. Sustainability, 12(15), 6240.</p>	<p>Metz, D., Ilies, L., & Nistor, R. L. (2020). Sustainability Scopus</p>	<p>La pertinencia del estudio identificado un conjunto de buenas prácticas de gestión y soluciones en el diseño, operacionalización y seguimiento de la atención al cliente.</p>
<p>Cultura organizacional Eficacia del servicio al cliente Sustentabilidad Capacidad desarrollo Valores fundamentales Enfoque en el cliente Metas y objetivos</p>	<p>215 miembros</p>	<p>La pertinencia del estudio identificado un conjunto de buenas prácticas de gestión y soluciones en el diseño, operacionalización y seguimiento de la atención al cliente.</p>

<p>Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L. (2019). The effect of transformational leadership and organizational culture towards employees' innovative behaviour and performance. International Journal of Economics & Business Administration 2019</p>	<p>Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L. (2019). The effect of transformational leadership and organizational culture towards employees' innovative behaviour and performance. International Journal of Economics & Business Administration 2019</p>	<p>El modelo utilizado en este estudio es un modelo de causalidad o influencia. Para probar la hipótesis propuesta en este estudio, la técnica de análisis utilizado es el modelado de ecuaciones estructurales (SEM).</p>	<p>Liderazgo transformacional Cultura organizacional Comportamiento innovador Desempeño del empleado</p>	<p>Los datos se obtuvieron de una muestra de 100 empleados de PT Bank Danamon Indonesia. Analizamos el resultado del cuestionario utilizando modelos de ecuaciones estructurales (SEM).</p>	<p>Las conclusiones son que el liderazgo transformacional tiene un efecto significativo en la cultura de la organización; el liderazgo transformacional no influye en el comportamiento de innovación.</p> <p>Se recomienda que las empresas innovadoras deben promover que los empleados sean innovadores para maximizar el efecto de la innovación para un mejor desempeño organizacional.</p> <p>Las limitaciones del artículo indica que la mayoría de las empresas de Indonesia han estado practicando el concepto de antigüedad. en su jerarquía de gestión, de tal manera que piensan que las personas con un largo período de experiencia laboral tienen conocimientos y experiencia que son superiores a los de empleados más jóvenes. Por lo tanto, las personas mayores creen que su experiencia puede resolver problemas en la compañía y evitan la innovación y piensan que la innovación está frenando la operación.</p> <p>Es considerado pertinente que las empresas innovadoras deben promover que los empleados sean innovadores para maximizar el efecto de la innovación y el desempeño organizacional.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>A45</p>	<p>Vega-López, A., Flores-Ortiz, M. V., Chávez-Moreno, E. A., & Rosales, R. (2019). Organizational behavior as a factor of competitiveness in family companies of the service sector in Tijuana, BC, Mexico. <i>Humanities & Social Sciences Reviews</i>, 7(5), 306-317.</p>	<p>Humanities & Social Sciences Reviews</p>	<p>Scopus</p>	<p>2019</p>	<p>Vega-López, A., Flores-Ortiz, M. V., Chávez-Moreno, E. A., & Rosales, R.</p>	<p>Se realizaron 168 encuestas representativas a los empleados de las empresas del sector servicios familiares registrados en el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM),</p>	<p>Se llegó a la conclusión de que cada empresa reúne esfuerzos para obtener ventajas que permitan superar y marcar la diferencia entre sus competidores, por lo que las ventajas son producto de la aplicación de estrategias previamente estudiadas y estructuradas dentro de la empresa</p>	<p>La principal limitación que se presentó en la investigación fue la recolección de información, básicamente por la resistencia y poca colaboración que se presentó al inicio de la aplicación de los cuestionarios por parte de los sujetos estudiados, prolongando significativamente el período de recolección de datos y, en el mismo tiempo, retrasar el procesamiento de la información para obtener los resultados de la investigación.</p>	<p>Se considera pertinente al comportamiento organizacional es importante para las empresas familiares y debido al déficit que enfrentan las empresas para ser competitivas y en los mercados globales; una buena opción para los propietarios es invertir en el comportamiento organizacional como estrategia de mercado.</p>
------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	---------------	-------------	-------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Susita, D., Sudiarditha, I., Purwana, D., Wolor, C., & Merdyantie, R. (2020). Does organizational commitment mediate the impact of organizational culture and interpersonal communication on organizational citizenship behavior?. Management Science Letters, 10(11), 2455-2462.</p>	<p>Management Science Letters</p>	<p>Scopus</p>	<p>2020</p>	<p>Susita, D., Sudiarditha, I., Purwana, D., Wolor, C., & Merdyantie, R.</p>	<p>Cultura organizacional Comunicación interpersonal Compromiso organizacional Comportamiento de ciudadanía organizacional</p>	<p>La población son empleados, tomando muestras mediante la técnica de muestreo simple se obtuvieron 237 encuestados</p>	<p>La conclusión de la investigación es La cultura organizacional tiene un efecto positivo y significativo en el compromiso organizacional de los empleados en PT. Jaktour. Estos resultados indican que una cultura organizacional buena y propicia es el compromiso de los empleados de PT. Jaktour</p>	<p>Los hallazgos del estudio sugieren que la cultura organizacional y las habilidades de comunicación no mostraron resultados significativos, lo que significa que las habilidades de comunicación no apoyaron a la OCB. Se espera que el próximo investigador y pueda profundizar la investigación con diferentes objetos, prestando atención a las habilidades comunicativas</p>	<p>Las limitaciones del estudio muestran que se encontró algunos empleados aún no comunicaban previa a la encuesta, lo que significa que las habilidades de comunicación no mostraron resultados significativos, lo que significa que las habilidades de comunicación no apoyaron a la OCB. Se espera que el próximo investigador y pueda profundizar la investigación con diferentes objetos, prestando atención a las habilidades comunicativas</p>	<p>La pertinencia de la investigación se considera necesario el efecto de la comunicación interpersonal sobre su valor siendo necesario como vehículo para los esfuerzos por fortalecer la buena comunicación en cada oportunidad.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------	---------------	-------------	----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Al-Musadieq, M., Nuriannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Fernandes, A. A. R. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*.

Al-Musadieq, M., Nuriannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Fernandes, A. A. R. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*.
 El diseño del estudio es la planificación detallada que se utiliza como guía de estudio que conduce al propósito del estudio.
 Cultura organizacional
 Análisis de trayectoria
 Desempeño de recursos humanos
 Test de Sobel
 Motivación laboral
 Esta investigación incluye una investigación explicativa de las relaciones causales entre variables a través de pruebas de hipótesis

Se llegó a la conclusión que tener una buena retroalimentación a los empleados del pensamiento objetivo y ser consciente de sí mismos y de su entorno, a fin de crear un sentido de pertenencia

Se recomienda el fortalecimiento de hallazgos empíricos en línea con la conclusión de estudios previos que creían teórica y prácticamente que el desempeño de los recursos humanos depende de los factores de motivación laboral. Así, las implicaciones positivas de los hallazgos en el sector de servicios de construcción de recursos humanos de los consultores nacionales representados por PT. secara parcial o desempeñado conjuntamente por los siguientes aspectos de la gestión de recursos humanos, la motivación del trabajador

Además algunas limitaciones, el enriquecimiento laboral todavía un enfoque continuo, y la investigación en curso proporciona evidencia que el enriquecimiento laboral proporciona beneficios

La pertinencia del estudio nos indica que mientras más relevante sea la experiencia de los empleados, mejor harán su trabajo. Sin embargo, las investigaciones recientes han demostrado que la rotación tiene un impacto positivo y particularmente en la formación interdepartamental y en los empleados, se convierte en una mejor alternativa para rediseñar puestos de trabajo

<p>Laforet, S. (2017). Effects of organisational culture on brand portfolio performance. <i>Journal of marketing communications</i>, 23(1), 92-110.</p>	<p>2017</p>	<p>Scopus</p>	<p>Journal of marketing communications</p>	<p>Laforet, S.</p>	<p>Empírico</p>	<p>Gestión de carteras de marcas Cultura organizacional Liderazgo de la cartera de marcas de consumo. La muestra consistió en un 75% de empresas medianas y grandes con un número de empleados que oscilaba entre 50 y más de 250</p>	<p>Los resultados muestran que la cultura organizacional se compone de aspectos de liderazgo, estrategia u orientación empresariales, estratégica, orientaciones internas y externas, a largo y corto plazo, estructura de la empresa, coordinación y visión</p>	<p>Se recomienda que estudios busquen explicar mejor la relación de la cultura organizacional y gestión de la marca.</p>	<p>Las limitaciones de este estudio se considera que muchas empresas de bienes de consumo que tienen una amplia cartera de marcas, si no se gestionan con cuidado, puede conducir a la proliferación de la marca y dar lugar a una estructura organizativa compleja, falta de enfoque y limitaciones de recursos.</p>	<p>La pertinencia de esta investigación sugiere que las facetas de utilidades para evaluar el éxito de la marca incluyen las ganancias futuras probables de una empresa según lo proyectado a partir de datos financieros y de marketing público, el valor de la empresa (capitalización de mercado) basado en el informe Finacial Times Global</p>
<p>A53</p>										

<p>La investigación que encontró que las culturas y de clanes y adhocracia tenían fuertes relaciones positivas con OL, mientras que las culturas de mercado y jerarquía no mostraban tener relaciones con OL.</p>	<p>Para las investigaciones futuras sugiere la administración debe desarrollar herramientas de aprendizaje en el lugar de trabajo, como programas de tutoría, capacitación en el trabajo y prácticas compartidas, que pueden promover el aprendizaje a través de relaciones laborales más estrechas, así como la medida de desempeño objetiva en las relaciones entre Cultura Organizacional, OL y desempeño.</p>	<p>La principal limitación de este estudio se refiere al uso de datos informados para estimar todas las variables. Otra limitación es que la unidad de estudio debe ser una organización, prácticas compartidas, el estudio está diseñado para promover el aprendizaje a través de relaciones laborales más estrechas y fomentar la implementación de herramientas de aprendizaje</p>
<p>Oh, S. Y., & Han, H. S. (2020). Facilitating organisational learning activities: Types of organisational culture and their influence on organisational learning and performance. Knowledge Management Research & Practice, 18(1), 1-15.</p>	<p>Se recopilaron datos sobre grupos de gestión que trabajan en empresas coreanas del sector privado que cotizan en bolsa y se analizaron 527 respuestas</p>	<p>La pertinencia de se centra en la administración que debe de desarrollar herramientas para de aprendizaje en el lugar de trabajo, como programas de tutoría, capacitación en el trabajo y prácticas compartidas, que pueden promover el aprendizaje a través de relaciones laborales más estrechas y fomentar la implementación de herramientas de aprendizaje</p>
<p>A54</p>	<p>Cultura organizacional Aprendizaje organizacional Actuación Intercambio de conocimientos</p>	<p>Oh, S. Y., & Han, H. S. (2020). Knowledge Management Research & Practice</p>

<p>Reino, A., Rõigas, K., & Mürsepp, M. (2020). Connections between organisational culture and financial performance in Estonian service and production companies. <i>Baltic Journal of Management</i>.</p>	<p>A55</p>	<p>Los autores encontraron que los tipos de OC están conectados entre sí y que los teóricos en el CVF no son mutuamente excluyentes. Existen fuertes correlaciones entre las culturas Clan y Adhocracia, también confirmadas por estudios previos.</p>	<p>Analiza la cultura organizacional de 19 pymes y grandes empresas de servicios y producción con 2.256 encuestados. El cuestionario basado en el Marco de Valores en Competencia (CVF) se utilizó para mapear la cultura organizacional</p>	<p>Cultura organizacional Desempeño financiero Marco de valores en competencia Empresas de servicios producción Estonia</p>	<p>Reino, A., Rõigas, K., & Mürsepp, M. 2020</p>	<p>Baltic Journal of Management Scopus</p>	<p>Estudio transversal</p>	<p>La limitación del artículo es el diseño de la encuesta, se midió la Cultura Organizacional en diferentes empresas desde 2005 hasta 2016, lo que puede ofrecer resultados ambivalentes por dos razones. En primer lugar, vinculamos los indicadores de desempeño con el año en que medimos el CO en cada empresa, lo que significa que la situación económica no fue la misma para medir el desempeño en diferentes empresas. En segundo lugar, los cambios en el medio ambiente pueden acelerar los cambios en la cultura y, debido a la inestabilidad ambiental, las empresas pueden haber implementado intervenciones radicales para cambiar sus culturas durante el periodo bajo investigación.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------	--------------------------------------------	----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Por lo tanto, pudimos demostrar que una junta eficaz conduce a mejorar la innovación en el contexto de las listas de las compañías.</p>	<p>Este autor sugiere que gerentes estarían motivados para innovar si las empresas establecieran incentivos tales como opciones a largo plazo, paracaídas dorados y otros dispositivos que fomentan el atrincheramiento.</p>	<p>Nuestra investigación estuvo marcada por una serie de limitaciones. 1. Debido a la escasez de estudios empíricos que abordan algunos mecanismos de gobierno corporativo (GOV) (a saber, comité de auditoría CA y o prácticas progresivas PP) la propuesta conceptual únicamente se basó en declaraciones teóricas de investigadores. 2. Nuestro estudio cuantitativo fue limitado por la dificultad de establecer un acceso directo con los encuestados, el tamaño limitado de nuestra muestra, la confidencialidad y sensibilidad de determinada información y el tiempo restricción.</p>	<p>No se evidencian pertinencia de la fuente de investigación</p>
<p>Samlal, Z. (2020). Corporate governance and business innovation among listed Moroccan companies. Journal of Economics, Finance and Administrative Science, 25(49), 61-72.</p>	<p>El cuestionario se administró a 54 marroquíes</p>	<p>Gobierno corporativo PLS Accionistas institucionales Servicios Innovación empresarial Sociedades cotizadas en renta variable marroquí</p>	<p>Estudio cuantitativo metrológico</p>
<p>A56</p>	<p>Journal of Economics, Finance and Administrative Science</p>	<p>2020</p>	<p>Samlal, Z.</p>

<p>Pérez, C. M. (2019). Business innovation at the service of the micro and small business of North-Santander: for regional competitiveness. <i>Económicas CUC</i>, 40(1), 91-104.</p>	<p>Esta investigación descriptiva se fundamentó en una revisión sistemática de innovación empresarial; capacidad de innovación; competitividad regional y global; Norteamericano compañías.</p>	<p>encuesta dirigida en 50 empresas, cuyos resultados sumados a los referentes teóricos permitieron operacionalizar variables de éxito medibles para evaluar la capacidad de innovación</p>	<p>Las organizaciones deben identificar los requerimientos de información para desarrollar estrategias innovadoras, mediante fuentes y canales de comunicación que sean confiables y veraces que permitan tomar decisiones acertadas y definir una estructura de relacionamiento con el entorno</p>	<p>sugiere fortalecer las líneas de trabajo débiles para mejorar la capacidad innovadora empresarial, mediante acciones como: 1) fortalecer el pensamiento creativo empresarial e incentivos 2) diseñar e implementar la generación de ideas 3) diseñar el programa de desarrollo de producto 4) aplicar metodologías para evaluar la aceptación del producto</p>	<p>No muestran limitaciones del estudio</p>	<p>Para determinar la variable y los indicadores pertinentes de la medición de la innovación empresarial bajo el enfoque investigativo formulado; se complementó con encuentros de empresarios para identificar los rasgos, variables e indicadores culturales que eventualmente inciden en la innovación empresarial.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Choi, I. (2020). Moving beyond mandates: organizational learning culture, and empowerment, International Journal of Public Administration performance. International Journal of Public Administration, 43(8), 724-735.	A72	International Journal of Public Administration	Scopus	2020	Choi, I.	Enfoque cuantitativo	Aprendizaje organizacional Potenciación de los empleados Desempeño de la organización	Este artículo utiliza una muestra de 509,131 encuestados los conjuntos de datos combinados, lo que representa aproximadamente dos tercios de las muestras que respondieron.	Según los resultados del análisis de mediación, la cultura del aprendizaje organizacional puede permitir que las personas aprendan unos de otros, lo que les permite sentirse libres para crear ideas creativas y transferir conocimientos es por ello que tiene un efecto positivo con el desempeño de los empleados	Este estudio sugiere un buen ajuste de la muestra que determina la cultura organizacional aprendizaje organizacional y los factores de empoderamiento de los empleados una relación directa.	El desempeño se operacionaliza y mide a través de los empleados, que es una limitación del conjunto de datos. Sin embargo, vale la pena observar el grado en que los empleados perciben su desempeño organizacional, porque este estudio examina el camino mediado entre la cultura de aprendizaje organizacional, el empoderamiento de los empleados y el desempeño percibido.	Existe evidencia de que el empoderamiento está relacionado con el desempeño en las agencias gubernamentales, este estudio encuentra que el factor de empoderamiento gerencial tiene un gran efecto mediador en la relación entre la cultura de aprendizaje y el desempeño a nivel de la organización.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	------------------------------------------------	--------	------	----------	----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Hamzah, M. I., Othman, A. K., & Hassan, F. (2020). Elucidating salespeople's market orientation, proactive service behavior and organizational culture in the B2B banking sector: a Malaysian perspective. <i>International Journal of Bank Marketing</i>.</p>	<p>Los hallazgos existentes sobre la orientación al mercado son insuficientes para ofrecer sugerencias sobre qué dimensión de la orientación al mercado proporciona un impacto gerencial significativo.</p>	<p>Recomendó que la investigación futura sobre la orientación del mercado se centre en los antecedentes y resultados del constructo de una manera desagregada, en lugar de un enfoque compuesto único.</p>	<p>Las limitaciones de este estudio resaltan una sociedad colectivista puede plantear un problema en términos de logros personales, ya que las personas colectivistas normalmente dan menos valor a las ambiciones personales</p>	<p>Se considera pertinente este documento ya que contribuye al enriquecimiento de los marcos de orientación de mercado existentes al ofrecer mecanismos subyacentes (entorno cultural y comportamiento proactivo del servicio) a través de los cuales los comportamientos orientados al mercado contribuyen al desempeño de ventas de los vendedores de empresa dentro de la industria de servicios financieros.</p>
<p>A73</p>	<p>International Journal of Bank Marketing</p>	<p>Scopus</p>	<p>2020</p>	<p>Hamzah, M. I., Othman, A. K., & Hassan, F.</p>
<p>Orientation individual market</p>	<p>El estudio tomó una muestra de 539 vendedores interempresariales de 18 bancos corporativos en Kuala Lumpur a mediante un cuestionario.</p>	<p>Comportamiento del servicio</p>	<p>El estudio tomó una muestra de 539 vendedores interempresariales de 18 bancos corporativos en Kuala Lumpur a mediante un cuestionario.</p>	<p>El estudio tomó una muestra de 539 vendedores interempresariales de 18 bancos corporativos en Kuala Lumpur a mediante un cuestionario.</p>
<p>Organizational culture in the B2B banking sector: a Malaysian perspective.</p>	<p>El estudio tomó una muestra de 539 vendedores interempresariales de 18 bancos corporativos en Kuala Lumpur a mediante un cuestionario.</p>	<p>Estadísticas descriptivas</p>	<p>2020</p>	<p>Hamzah, M. I., Othman, A. K., & Hassan, F.</p>

<p>Los resultados explican indirectamente la importancia de empresas conjuntas y las asociaciones internacionales, especialmente en los países en desarrollo.</p>	<p>Para la investigación futura recomiendan investigar la cultura organizacional de diferentes períodos de tiempo y su impacto en el desempeño internacional de la empresa, además de comparar las características culturales de los contratistas globales de otros países o tipos de países en desarrollo.</p>	<p>Este artículo tiene pocas limitaciones como: La orientación al mercado internacionalización (cliente) es la característica de cultura organizacional más dominante entre los contratistas internacionales de Malasia, dan menos prioridad a la orientación tecnológica, la orientación a la innovación y la formalización del marketing.</p>	<p>Se debe tener en cuenta que podría centrarse en explorar el impacto del nivel de internacionalización en las diferencias de cultura organizacional los</p>
<p>Entre las 44 organizaciones, 81 encuestados participaron en el cuestionario. La encuesta del cuestionario fue completada por el personal de la alta gerencia, como directores, ejecutivos, directores generales, gerentes generales, gerentes senior, directores ejecutivos, vicepresidentes y directores de proyectos.</p>	<p>Contratistas Desarrollando países Internaciónl construcción Internaciónl organizaciones Malasia Cultura organizacional</p>	<p>Se basó en términos cuantitativos y los datos se recopilaron mediante un cuestionario.</p>	<p>Low, W. W., Rahman, H., & Zakaria, N. (2020). Organisational culture of Malaysian international construction organisations. International Journal of Construction Management, 20(2), 105-121.</p>
<p>A75</p>	<p>International Journal of Construction Management</p>	<p>Low, W. W., Abdul-Rahman, H., & Zakaria, N. 2020 Scopus</p>	<p></p>

<p>Upadhyay, P., & Kumar, A. (2020). The role of organizational culture and internal analytical knowledge between the capability of big data analytics and a firm's performance. <i>International Journal of Information Management</i>, 52, 102100.</p>	<p>Recopilamos datos de las empresas que trabajan en el área de BDA y que operan en India. India es una de las principales fuentes de mano de obra de TI de las principales empresas de TI del mundo. De los 800 encuestados, 120 eran mujeres y 680 hombres, el promedio de años de servicio para las encuestadas fue de 9 años, mientras que para los hombres encuestados fue de 9,5 años, los encuestados son de toda la India.</p>	<p>En este estudio se ha utilizado el enfoque positivista. Este enfoque amplia la realidad objetiva y social del estudio.</p>	<p>Analytica de Big Data Cultura organizacional Resultados de la empresa Conocimiento analítico del interno</p>	<p>Upadhyay, P., & Kumar, A. (2020). <i>International Journal of Information Management</i>, Elsevier Ltd.</p>	<p>A80</p>
<p>Los hallazgos de algunos estudios demostró gran parte de este ejercicio de desarrollo de capacidades depende de los compromisos asumidos por la gestión estratégica de la organización mediante la adopción de una cultura organizativa inclusiva y propicia que garantiza el rendimiento de las inversiones realizadas. Además la adopción de nueva tecnología ha sido eficiente solo si la cultura de la organización está en sintonía con los requisitos tecnológicos; esto también se ve reforzado por los hallazgos de este estudio.</p>	<p>Sugerimos que los futuros investigadores puedan utilizar datos de secundarios de la cultura junto con la gestión del conocimiento lo que mejorará de un modelo de estabilidad de capacidad de big data (si están disponibles) para medir el FP para validar las hipótesis utilizadas en este estudio.</p>	<p>Teniendo como limitación del estudio recalca que se requiere una comprensión adecuada de las implicaciones de la adopción de un modelo de capacidad de big data como BDAC, adecuados con respecto a la alineación cultural y la preparación para cumplir con la dinámica de conversión del conocimiento tácito a explícito en las operaciones comerciales</p>	<p>El estudio reflejado examina continuamente oportunidades para el uso estratégico de análisis de negocios, haciendo cumplir los planes adecuados para la utilización de análisis comerciales.</p>		

<p>Pujiono, B., Setiawan, M., & Wijayanti, R. (2020). The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance-Inter-employee trust as Moderating Variable. International Journal of Public Leadership.</p>	<p>International Journal of Public Leadership</p>	<p>2020</p>	<p>Pujiono, B., Setiawan, M., & Wijayanti, R.</p>	<p>La técnica de muestreo en este estudio fue el muestreo probabilístico porque la población es finita y se dispone de un marco muestral. Estos empleados se convirtieron en muestra y encuestados en este estudio.</p>	<p>La población fue de 308 miembros del personal de PPATK, que consiste en empleados regulares y temporales; todos ellos tienen diferentes antecedentes</p>	<p>Liderazgo transglobal Cultura organizacional Desempeño de empleados Confianza entre empleados</p>	<p>En conclusión, La cultura organizacional bien desarrollada afecta el comportamiento de empleados y los alienta a tener mayores logros. La investigación futura sugiere los resultados de la investigación al agregar variables relevantes, como el compromiso de los empleados, la satisfacción laboral de los empleados y otras. Entre las limitaciones del artículo se muestra que el gobierno puede perder el control sobre su política económica debido a una cantidad excesiva de activos ilegales en su sistema territorial. Es pertinente el artículo debido a que la tecnología avanzada, el dinero electrónico y el ciberespacio difuminan las fronteras territoriales.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	-------------	-------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Los resultados revelaron que existe una relación significativa y positiva entre las orientaciones estratégicas de RR.HH., que pueden mantener el compromiso organizacional entre empleados y mejorar el desempeño.</p>	<p>La limitación del estudio indica que hubo una asociación negativa entre el compromiso normativo y los recursos humanos estrictos, por lo que la actitud organizacional solidaria con sus empleados se considera un RRHH suave y con el comportamiento de empresas familiares u está indicado por RRHH comerciales internacionales.</p>	<p>El artículo permite hallar la pertinencia de los estudios previos que han trabajado en contextos específicos, como organizaciones occidentales muy diversificadas o grandes, pymes, organizaciones con RRHH suave y con antecedentes de empresas familiares u organizaciones comerciales internacionales.</p>
<p>Se desarrolló un cuestionario basado en preguntas estructuradas con referencia a los objetivos de la investigación. Los datos se analizaron utilizando un modelo de ecuaciones estructurales que se considera una técnica de segunda generación.</p>	<p>El estudio a futuro recomendó que las organizaciones desarrollen prácticas y políticas estratégicas de RR.HH., que pueden mantener el compromiso organizacional entre empleados y mejorar el desempeño.</p>	<p>El artículo permite hallar la pertinencia de los estudios previos que han trabajado en contextos específicos, como organizaciones occidentales muy diversificadas o grandes, pymes, organizaciones con RRHH suave y con antecedentes de empresas familiares u está indicado por RRHH comerciales internacionales.</p>
<p>Kerdpitak, C., & Boonrattanakittibhumi, C. (2020). Effect of Strategic Orientation and Organizational Culture on Firm's Performance. Role of Organizational Commitments. Journal of Security & Sustainability Issues, 9.</p>	<p>Kerdpitak, C., & Boonrattanakittibhumi, C. (2020). Effect of Strategic Orientation and Organizational Culture on Firm's Performance. Role of Organizational Commitments. Journal of Security & Sustainability Issues, 9.</p>	<p>El modelo conceptual y teórico se prueba en SEM, que es un enfoque estadístico.</p>
<p>A83</p>	<p>Scopus 2020</p>	<p>Journal of Security and Sustainability Issues</p>

<p>Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. BMC health services research, 18(1), 1-9.</p>	<p>A87</p>	<p>BMC Health Services Research</p>	<p>Scopus</p>	<p>2018</p>	<p>Berberoglu, A.</p>	<p>Enfoque cuantitativo</p>	<p>Hospitales públicos Desempeño organizacional Clima Compromiso Gestión Norte de Chipre</p>	<p>Se encontró el tamaño de muestra requerido para el estudio actual. ser de 212 encuestados.</p>	<p>Cuando corre se revisan las descripciones, es posible concluir que El clima organizacional tiene un impacto en la predicción del compromiso y ambos la percepción de desempeño de los empleados en la organización percibida rendimiento</p> <p>Los resultados de análisis de regresión que el clima organizacional tiene un impacto en la predicción del compromiso y la percepción de desempeño de los empleados en los hospitales públicos de Chipre del Norte.</p>	<p>Aunque la investigación ha alcanzado su objetivo de analizar la influencia del clima organizacional en el compromiso y desempeño percibido, hubo algunas limitaciones, que no pueden ignorarse. El estudio intentó alcanzar un tamaño de muestra, que produciría resultados más fiables que se pueden generar aliado al universo del estudio. Por lo tanto, como resultado de los problemas de comunicación y la falta de voluntad del personal en un hospital, ese hospital tuvo que ser retirado de la muestra, que es la limitación más importante del estudio.</p>	<p>La pertinencia del estudio indica que se realizaron análisis para cada parte del instrumento. con el fin de probar la validez y confiabilidad del instrumento para la investigación actual.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	-------------------------------------	---------------	-------------	-----------------------	-----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Los resultados que mostraron que el compromiso organizacional ejerce un efecto mediador en la relación entre la percepción de los procesos de cambio organizacional y el trabajo satisfacción. Los resultados revelaron que la satisfacción laboral tiene un efecto directo sobre las actitudes hacia el cambio organizacional.

Se sugieren varias líneas de estudios adicionales. Primero, valdría la pena investigar las relaciones entre esos constructos utilizando una muestra de organizaciones gubernamentales que no gubernamentales y, por tanto, excluyó a los departamentos de ment (empleo del sector privado) y comparar los resultados de dicho estudio con los del estudio presente. En segundo lugar, sería valioso investigar el papel de ciertas variables demográficas (por ejemplo, edad, sexo, nacionalidad, nivel de educación, etc.) en las relaciones entre los tres constructos. Tercero, un estudio longitudinal que capture la naturaleza dinámica de la satisfacción laboral de los empleados, compromiso organizacional y actitudes hacia el cambio organizacional sería de interés.

El presente estudio tiene un numero de limitaciones. Primero, la muestra presente estudio se limita a locales de departamentos gubernamentales, que son principalmente nacionales y, por tanto, excluyó a los departamentos gubernamentales empleados del sector privado) y departamentos (empleados del sector privado) comparados de sector privado) que son principalmente no nacionales y que podrían tener opiniones diferentes a las de los nacionales. Esto a su vez podría limitar la generalización de los hallazgos y las conclusiones de este estudio. Otra limitación es que los datos de este estudio deben interpretarse con precaución, debido a un posible sesgo de falta de respuesta. En tercer lugar, el estudio actual es del tipo instantánea, que no puede que capture la naturaleza dinámica de la satisfacción laboral de los empleados, organización y actitudes hacia el cambio organizacional.

Se considera pertinente en cuanto a los académicos, este estudio mejorará su comprensión de la relación entre varias dimensiones de esos constructos en un entorno de trabajo multicultural no occidental.

El estudio tiene un numero de limitaciones. Primero, la muestra presente estudio se limita a locales de departamentos gubernamentales, que son principalmente nacionales y, por tanto, excluyó a los departamentos gubernamentales empleados del sector privado) y departamentos (empleados del sector privado) comparados de sector privado) que son principalmente no nacionales y que podrían tener opiniones diferentes a las de los nacionales. Esto a su vez podría limitar la generalización de los hallazgos y las conclusiones de este estudio. Otra limitación es que los datos de este estudio deben interpretarse con precaución, debido a un posible sesgo de falta de respuesta. En tercer lugar, el estudio actual es del tipo instantánea, que no puede que capture la naturaleza dinámica de la satisfacción laboral de los empleados, organización y actitudes hacia el cambio organizacional.

El estudio tiene un numero de limitaciones. Primero, la muestra presente estudio se limita a locales de departamentos gubernamentales, que son principalmente nacionales y, por tanto, excluyó a los departamentos gubernamentales empleados del sector privado) y departamentos (empleados del sector privado) comparados de sector privado) que son principalmente no nacionales y que podrían tener opiniones diferentes a las de los nacionales. Esto a su vez podría limitar la generalización de los hallazgos y las conclusiones de este estudio. Otra limitación es que los datos de este estudio deben interpretarse con precaución, debido a un posible sesgo de falta de respuesta. En tercer lugar, el estudio actual es del tipo instantánea, que no puede que capture la naturaleza dinámica de la satisfacción laboral de los empleados, organización y actitudes hacia el cambio organizacional.

El estudio tiene un numero de limitaciones. Primero, la muestra presente estudio se limita a locales de departamentos gubernamentales, que son principalmente nacionales y, por tanto, excluyó a los departamentos gubernamentales empleados del sector privado) y departamentos (empleados del sector privado) comparados de sector privado) que son principalmente no nacionales y que podrían tener opiniones diferentes a las de los nacionales. Esto a su vez podría limitar la generalización de los hallazgos y las conclusiones de este estudio. Otra limitación es que los datos de este estudio deben interpretarse con precaución, debido a un posible sesgo de falta de respuesta. En tercer lugar, el estudio actual es del tipo instantánea, que no puede que capture la naturaleza dinámica de la satisfacción laboral de los empleados, organización y actitudes hacia el cambio organizacional.

El estudio tiene un numero de limitaciones. Primero, la muestra presente estudio se limita a locales de departamentos gubernamentales, que son principalmente nacionales y, por tanto, excluyó a los departamentos gubernamentales empleados del sector privado) y departamentos (empleados del sector privado) comparados de sector privado) que son principalmente no nacionales y que podrían tener opiniones diferentes a las de los nacionales. Esto a su vez podría limitar la generalización de los hallazgos y las conclusiones de este estudio. Otra limitación es que los datos de este estudio deben interpretarse con precaución, debido a un posible sesgo de falta de respuesta. En tercer lugar, el estudio actual es del tipo instantánea, que no puede que capture la naturaleza dinámica de la satisfacción laboral de los empleados, organización y actitudes hacia el cambio organizacional.

El estudio tiene un numero de limitaciones. Primero, la muestra presente estudio se limita a locales de departamentos gubernamentales, que son principalmente nacionales y, por tanto, excluyó a los departamentos gubernamentales empleados del sector privado) y departamentos (empleados del sector privado) comparados de sector privado) que son principalmente no nacionales y que podrían tener opiniones diferentes a las de los nacionales. Esto a su vez podría limitar la generalización de los hallazgos y las conclusiones de este estudio. Otra limitación es que los datos de este estudio deben interpretarse con precaución, debido a un posible sesgo de falta de respuesta. En tercer lugar, el estudio actual es del tipo instantánea, que no puede que capture la naturaleza dinámica de la satisfacción laboral de los empleados, organización y actitudes hacia el cambio organizacional.

El estudio tiene un numero de limitaciones. Primero, la muestra presente estudio se limita a locales de departamentos gubernamentales, que son principalmente nacionales y, por tanto, excluyó a los departamentos gubernamentales empleados del sector privado) y departamentos (empleados del sector privado) comparados de sector privado) que son principalmente no nacionales y que podrían tener opiniones diferentes a las de los nacionales. Esto a su vez podría limitar la generalización de los hallazgos y las conclusiones de este estudio. Otra limitación es que los datos de este estudio deben interpretarse con precaución, debido a un posible sesgo de falta de respuesta. En tercer lugar, el estudio actual es del tipo instantánea, que no puede que capture la naturaleza dinámica de la satisfacción laboral de los empleados, organización y actitudes hacia el cambio organizacional.

El estudio tiene un numero de limitaciones. Primero, la muestra presente estudio se limita a locales de departamentos gubernamentales, que son principalmente nacionales y, por tanto, excluyó a los departamentos gubernamentales empleados del sector privado) y departamentos (empleados del sector privado) comparados de sector privado) que son principalmente no nacionales y que podrían tener opiniones diferentes a las de los nacionales. Esto a su vez podría limitar la generalización de los hallazgos y las conclusiones de este estudio. Otra limitación es que los datos de este estudio deben interpretarse con precaución, debido a un posible sesgo de falta de respuesta. En tercer lugar, el estudio actual es del tipo instantánea, que no puede que capture la naturaleza dinámica de la satisfacción laboral de los empleados, organización y actitudes hacia el cambio organizacional.

El estudio tiene un numero de limitaciones. Primero, la muestra presente estudio se limita a locales de departamentos gubernamentales, que son principalmente nacionales y, por tanto, excluyó a los departamentos gubernamentales empleados del sector privado) y departamentos (empleados del sector privado) comparados de sector privado) que son principalmente no nacionales y que podrían tener opiniones diferentes a las de los nacionales. Esto a su vez podría limitar la generalización de los hallazgos y las conclusiones de este estudio. Otra limitación es que los datos de este estudio deben interpretarse con precaución, debido a un posible sesgo de falta de respuesta. En tercer lugar, el estudio actual es del tipo instantánea, que no puede que capture la naturaleza dinámica de la satisfacción laboral de los empleados, organización y actitudes hacia el cambio organizacional.

El estudio tiene un numero de limitaciones. Primero, la muestra presente estudio se limita a locales de departamentos gubernamentales, que son principalmente nacionales y, por tanto, excluyó a los departamentos gubernamentales empleados del sector privado) y departamentos (empleados del sector privado) comparados de sector privado) que son principalmente no nacionales y que podrían tener opiniones diferentes a las de los nacionales. Esto a su vez podría limitar la generalización de los hallazgos y las conclusiones de este estudio. Otra limitación es que los datos de este estudio deben interpretarse con precaución, debido a un posible sesgo de falta de respuesta. En tercer lugar, el estudio actual es del tipo instantánea, que no puede que capture la naturaleza dinámica de la satisfacción laboral de los empleados, organización y actitudes hacia el cambio organizacional.

El estudio tiene un numero de limitaciones. Primero, la muestra presente estudio se limita a locales de departamentos gubernamentales, que son principalmente nacionales y, por tanto, excluyó a los departamentos gubernamentales empleados del sector privado) y departamentos (empleados del sector privado) comparados de sector privado) que son principalmente no nacionales y que podrían tener opiniones diferentes a las de los nacionales. Esto a su vez podría limitar la generalización de los hallazgos y las conclusiones de este estudio. Otra limitación es que los datos de este estudio deben interpretarse con precaución, debido a un posible sesgo de falta de respuesta. En tercer lugar, el estudio actual es del tipo instantánea, que no puede que capture la naturaleza dinámica de la satisfacción laboral de los empleados, organización y actitudes hacia el cambio organizacional.

Yousef, D. A. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77-88.

Satisfacción laboral
Local
Gobierno
Cambio organizativo
Compromiso organizativo
Emiratos Árabes Unidos

El número total de empleados en los departamentos investigados (12 departamentos) fue de 352.

Enfoque cuantitativo

Yousef, D. A.

2017

Scopus

International Journal of Public Administration

Yousef, D. A. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77-88.

A88

<p>Iyer, P., Davari, A., Zolfagharian, M., & Paswan, A. (2019). Market orientation, positioning strategy and brand performance. Industrial Marketing Management, 81, 16-29.</p>	<p>Industrial Marketing Management</p>	<p>Scopus</p>	<p>2019</p>	<p>Iyer, P., Davari, A., Zolfagharian, M., & Paswan, A.</p>	<p>Marcas B2B Posicionamiento de marca Orientación proactiva al mercado Orientación receptiva al mercado Rendimiento de la marca</p>	<p>Encuestados que perdieron una o más atenciones se eliminaron los filtros de la encuesta. Solo consideramos a los encuestados que trabajaban en los Estados Unidos. Se recibieron un total de 168 respuestas, de las cuales 12 se eliminaron debido a problemas de calidad de los datos (falta sustancial de datos o respuestas indiscriminadas en varias secciones de la encuesta).</p>	<p>La orientación al mercado es un componente de la cultura organizacional, un recurso que tiene valor potencial, y una capacidad; además, si se adopta la visión de la orientación al mercado y sus correspondientes comportamientos son un recurso que se puede aprovechar para desarrollar capacidades, que en última instancia influyen en el desempeño organizacional</p>	<p>Es importante que los futuros investigadores utilicen un enfoque longitudinal para evaluar el impacto de las estrategias de posicionamiento en el desempeño de la marca.</p>	<p>Existen pocas limitaciones para el estudio. Primero, el estudio es transversal y no toma en consideración el efecto del tiempo. Teniendo en cuenta que los efectos de posicionamiento a menudo se retrasan. En segundo lugar, la muestra del estudio se restringió a organizaciones que tenían unos ingresos considerables y una gran cantidad de empleados. Mientras esto nos permitió examinar las estrategias de posicionamiento en empresas donde la función de gestión de marca está relativamente bien establecida,</p>	<p>No se evidencian pertinencia de la fuente de investigación</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------	---------------	-------------	-----------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------

A90	Xian, J., Li, B., & Huang, H. (2020). Transformational leadership and employees' thriving at work: the mediating roles of challenge-hindrances stressors. <i>Frontiers in Psychology</i> , 11, 1400.	Liderazgo transformacional Prosperar en el trabajo Desafíos estresantes Obstáculos estresantes Retroalimentación del desarrollo del supervisor	Xian, J., Li, B., & Huang, H. (2020). <i>Frontiers in Psychology</i> , 11, 1400.	Es importante la retroalimentación del desarrollo ya que modera positivamente lo que ofrecen los supervisores de la organización hacia los empleados, brindando información valiosa que permite el aprendizaje y el desarrollo de dichos individuos	Sugieren que los empleados, debido a la obtención de diferentes niveles de retroalimentación del desarrollo del supervisor, tendrán diferentes niveles de sensibilidad a los factores estresantes de desafío y obstáculos. Además, existen diferencias en la relación entre los factores estresantes-desafío-obstáculo y la prosperidad de los empleados en el trabajo.	En la actualidad, existe una investigación limitada sobre la relación entre el liderazgo transformacional y la prosperidad de los empleados en el trabajo. Por lo tanto, el estudio actual aborda este tema en combinación con la teoría de la autodeterminación.	No se evidencian pertinencia de la fuente de investigación
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

<p>Zahra, P. F., Kee, D. M. H., Aqilah, N., Ng, X. Y., Lin, J. Y., Vashishth, K., & Quttainah, M. A. (2020). How does Organizational Culture Affect Proton's Employee Performance?. Asia Pacific Journal of Management and Education, 3(2), 45-57.</p>	<p>Zahra, P. F., Kee, D. M. H., Aqilah, N., Ng, X. Y., Lin, J. Y., Vashishth, K., & Quttainah, M. A. (2020). How does Organizational Culture Affect Proton's Employee Performance?. Asia Pacific Journal of Management and Education, 3(2), 45-57.</p>	<p>Una cultura organizacional sólida cultiva buenos atributos como la orientación al equipo, la alta dedicación y un fuerte sentido de responsabilidad entre los empleados.</p>	<p>Recomiendan encarecidamente PROTON porque proporciona una alta satisfacción a los empleados mientras tiene un excelente cultura organizacional.</p>	<p>Además, también intentamos hacer algunas investigaciones en un artículo autorizado y la experiencia y los conocimientos pertinentes y fueron la fuente principal de este estudio.</p>
<p>A94</p>	<p>empleados como población objetivo porque tenían y los conocimientos pertinentes y fueron la fuente principal de este estudio.</p>	<p>Los datos se recopilaron mediante una encuesta en línea con un muestra de 210 empleados.</p>	<p>empleo, desempeño del empleado, cultura organizacional, PROTÓN</p>	<p>Una cultura organizacional sólida cultiva buenos atributos como la orientación al equipo, la alta dedicación y un fuerte sentido de responsabilidad entre los empleados.</p>

<p>Jiang, W., Rosati, F., Chai, H., & Feng, T. (2020). Market orientation practices enhancing corporate environmental performance via knowledge creation: Does environmental management system implementation matter? Business Strategy and the Environment, 29(5), 1899-1924.</p>	<p>Business Strategy and the Environment</p> <p>Scopus</p> <p>2020</p> <p>Jiang, W., Rosati, F., Chai, H., & Feng, T.</p> <p>Empírico</p>	<p>desempeño ambiental corporativo, sistema de gestión ambiental, conocimiento creación, combinación de conocimientos, orientación al mercado</p> <p>Sobre la base de datos de encuestas de 237 industrias manufactureras chinas</p>	<p>Nuestros hallazgos indican que la cultura organizacional como adquisición de información en relación con las demandas de los clientes y su explotación para eco innovaciones mejorando así el desempeño ambiental corporativo.</p>	<p>Siguiendo esta línea de razonamiento, sugerimos que un sistema de gestión ambiental (SGA) bien implementado ha posicionado efectos positivos en la relación orientación al mercado MO- desempeño ambiental a través de creación de conocimiento.</p>	<p>Naturalmente, nuestro estudio tiene varias limitaciones inevitables. Primero, porque nuestros encuestados son empresas de fabricación de cuatro diferentes regiones geográficas de China, existe la posibilidad de seleccionar una muestra sesgada de acción. En segundo lugar, otros factores de contingencia, como la conciencia de los administradores sobre los riesgos y beneficios ambientales, pueden influir en la relación entre el desempeño ambiental y la orientación al mercado OM.</p>	<p>No muestra pertinencia de la fuente de la investigación</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------

<p>Ober, J. (2020). Innovation Adoption: Empirical Analysis on the Example of Selected Factors of Organizational Culture in the IT Industry in Poland. Sustainability, 12(20), 8630.</p>	<p>Adopción de innovación Innovaciones Cultura organizacional</p>	<p>Este estudio emplea los datos combinados de la Encuesta de Puntos de Vista de los Empleados Federales de 2014 y 2015, administrados por la Oficina de Administración de Personal (OPM) de EE. UU.</p>	<p>La encuesta se administró electrónicamente en 2014 y 2015 y logró tasas de respuesta de todo el gobierno del 47 por ciento en 2014 y del 50 por ciento en 2015.</p>	<p>Con base en los resultados de estos estudios, se identificaron las características organizacionales más importantes que determinan el éxito de la adopción de innovación. Estos son: Integración vertical, que puede facilitar la innovación</p>	<p>Se recomienda más investigaciones sobre este tema para confirmar la diferencia de impacto actual de los factores en la adopción de innovación en las diferentes etapas del proceso de introducción de la innovación.</p>	<p>La posición opuesta la presentan los investigadores que afirman que la adaptación progresiva ralentiza y limita el proceso de introducción de innovación, de la innovación, de la innovación debido a la extensa burocracia y la adopción de nuevas tecnologías a gran escala entre los proveedores.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Warrick, D. D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. <i>Business Horizons</i>, 60(3), 395-404.</p>	<p>Es importante que los líderes consideren la comprensión y construcción el mantenimiento de la cultura como una de sus roles de liderazgo y que estén mejor capacitados sobre cómo construir culturas saludables alinear cultura y estrategia.</p>	<p>Para la investigación futura que vean la Cultura Organizacional como una de sus tareas clave y comprendan la importancia de alinear las estrategias de la organización y la toma de decisiones con los ideales culturales y la culturales.</p>	<p>No se pueden lograr culturas sólidas sin administrar bien una organización, y administrar bien una organización requiere esfuerzos por parte de los líderes para construir y mantener la cultura.</p>	<p>La pertinencia de la investigación radica en hacerlos mejor informados y discernir sobre los factores clave y las decisiones que pueden construir y sostener la cultura, un nivel invisible caracterizado por valores expresados, suposiciones subyacentes y creencias profundas.</p>
<p>A114</p>	<p>Se hizo reclutamiento y capacitación para la cultura en todos los niveles de la organización</p>	<p>Cultura organizacional Construcción de cultura Liderazgo organizativo Valores organizacionales Liderazgo en influencia</p>	<p>Warrick, D. D.</p>	<p>Elsevier Ltd. 2017</p>
<p>Business Horizons</p>	<p>Warrick, D. D.</p>	<p>Business Horizons</p>	<p>Elsevier Ltd. 2017</p>	<p>Business Horizons</p>

<p>Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. <i>Management Science Letters</i>, 10(8), 1775-1786.</p>	<p>A115</p>	<p>Management Science Letters</p>	<p>Scopus</p>	<p>2020</p>	<p>Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M.</p>	<p>Empírico</p>
<p>Flexibilidad de recursos humanos de empleados de la cultura organizacional Satisfacción laboral Rendimiento de los empleados</p>	<p>Competencias de los empleados</p>	<p>Adaptación de la cultura organizacional</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Rendimiento de los empleados</p>	<p>Se seleccionaron 105 empleados de PT Pos Indonesia como muestra</p>	<p>Se sugiere que los futuros investigadores utilicen un alcance más amplio para observar los resultados de la investigación se puedan generalizar con un tamaño de muestra más grande. Además, también pueden utilizar el objeto de investigación en el mismo campo empresarial que la industria de servicios de mensajería a nivel de participación de personal de los empleados de la empresa en las sucursales, por lo que los resultados de esta investigación no pueden generalizar a diferentes objetos de investigación. lo que permite diferencias en los resultados y conclusiones de la investigación si se lleva a cabo en diferentes objetos de investigación incluso con la misma variable.</p>
<p>La flexibilidad de recursos humanos y la competencia de los empleados son preocupaciones importantes de esta investigación en términos del desempeño de los empleados. Entonces es necesario probar los efectos de los mediadores de la adaptación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral.</p>	<p>Se sugiere que esta investigación es que solo se enfoca en la relación entre la flexibilidad de RR.HH., la adaptación de la cultura organizacional, las competencias de los empleados y la satisfacción laboral con el desempeño de los empleados. Además, existe una medición de la flexibilidad y competencia de RR.HH. a nivel del personal de los empleados de la empresa en las sucursales, por lo que los resultados de esta investigación no pueden generalizar a diferentes objetos de investigación. lo que permite diferencias en los resultados y conclusiones de la investigación si se lleva a cabo en diferentes objetos de investigación incluso con la misma variable.</p>	<p>La pertinencia de esta investigación indica que crea desafíos para los empresarios y también genera oportunidades para desarrollar mercados y propiedad empresarial con sistemas logísticos avanzados y recursos humanos capacitados</p>	<p>La limitación de esta investigación es que solo se enfoca en la relación entre la flexibilidad de RR.HH., la adaptación de la cultura organizacional, las competencias de los empleados y la satisfacción laboral con el desempeño de los empleados. Además, existe una medición de la flexibilidad y competencia de RR.HH. a nivel del personal de los empleados de la empresa en las sucursales, por lo que los resultados de esta investigación no pueden generalizar a diferentes objetos de investigación. lo que permite diferencias en los resultados y conclusiones de la investigación si se lleva a cabo en diferentes objetos de investigación incluso con la misma variable.</p>	<p>La pertinencia de esta investigación indica que crea desafíos para los empresarios y también genera oportunidades para desarrollar mercados y propiedad empresarial con sistemas logísticos avanzados y recursos humanos capacitados</p>	<p>La pertinencia de esta investigación indica que crea desafíos para los empresarios y también genera oportunidades para desarrollar mercados y propiedad empresarial con sistemas logísticos avanzados y recursos humanos capacitados</p>	<p>La pertinencia de esta investigación indica que crea desafíos para los empresarios y también genera oportunidades para desarrollar mercados y propiedad empresarial con sistemas logísticos avanzados y recursos humanos capacitados</p>

<p>La confianza origina una buena relación entre personas y equipos de gestión en las organizaciones, lo que encamina a un mejor desempeño</p>	<p>Por lo tanto, a pesar del papel significativo de la Cultura Organizacional dentro de una organización, hay evidencia que sugiere que ninguno de los estudios disponibles ha explorado la influencia de la CO en la relación de confianza de los empleados con la gerencia y sus pares hacia el compromiso de la organización dentro de la general de ONG en África. Es importante que los estudios futuros examinen las deficiencias anteriores para una comprensión y generalización adecuadas.</p>	<p>Aunque este estudio ha hecho una contribución significativa al conocimiento, no está exento de limitaciones. En primer lugar, el estudio solo se centró en las ONG de la región del Gran Accra de Ghana, lo que dificulta la generalización. Además, el tamaño de la muestra en este estudio no es lo suficientemente adecuado para comprender la aplicación general de la confianza interpersonal en un sector particular. Además, el estudio no logró identificar las prácticas organizacionales de los individuos de las ONG de salud que influyen en la relación de confianza interpersonal con los empleados.</p>	<p>No muestra pertinencia de la fuente de la investigación</p>
<p>Agyare, R., Yuhui, G., Abrokwah, E., & Agyei, J. (2019). Organisational culture moderation of interpersonal trust and affective commitment in health care non-governmental organisations in Ghana. <i>Journal of Psychology in Africa</i>, 29(3), 217-222.</p>	<p>Agyare, R., Yuhui, G., Abrokwah, E., & Agyei, J. 2019</p>	<p>Journal of Psychology in Africa</p>	<p>A117</p>
<p>Compromiso afectivo</p> <p>Desempeño de los empleados Ghana</p> <p>ONG de salud</p> <p>Confianza interpersonal</p> <p>Cultura organizacional</p>	<p>Los participantes fueron empleados de organizaciones no gubernamentales (ONG)</p>	<p>empírico</p>	<p>295</p>

<p>Shahzad, F., Xiu, G., & Shahbaz, M. (2017). Organizational innovation and performance in Pakistan's software industry. <i>Technology in Society</i>, 51, 66-73.</p>	<p>A120</p>	<p>Shahzad, F., Xiu, G., & Shahbaz, M. (2017). Organizational innovation and performance in Pakistan's software industry. <i>Technology in Society</i>, 51, 66-73.</p>	<p>Scopus</p>	<p>2017</p>	<p>Shahzad, F., Xiu, G., & Shahbaz, M. (2017). Organizational innovation and performance in Pakistan's software industry. <i>Technology in Society</i>, 51, 66-73.</p>	<p>Estadística descriptiva, los modelos de correlación y regresión múltiple</p>	<p>Cultura Innovación Cultura organizacional Innovación organizacional Desempeño de innovación del software</p>	<p>Se encontró que las 215 respuestas estaban completas y se utilizaron como muestra para este estudio.</p>	<p>El enfoque de este estudio fue confirmado que la cultura organizacional tiene una relación sustancial entre la cultura organizacional y el desempeño en la industria del software en Pakistán.</p>	<p>Numerosos estudios sugieren una relación sustancial entre cultura e innovación. Además, sugirió que se requiere un clima de apoyo constante para estimular las actividades de innovación, la capacidad de innovación y el desempeño organizacional.</p>	<p>No muestran limitaciones del estudio</p>	<p>No muestra pertinencia de la fuente de investigación</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------	-------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

<p>Kismono, G., & Ramadista, R. M. P. (2020). The Effect of the Degree of Misfit Between Human Resources Management Practices and the Types of Organizational Culture on Organizational Performance. Gadjah Mada International Journal of Business, 22(3), 301-322.</p>	<p>Gadjah Mada International Journal of Business</p> <p>Scopus Emerging Sources Citation Index</p> <p>2020</p> <p>Kismono, G., & Ramadista, R. M. P.</p>	<p>Prácticas de gestión RRHH, tipos de cultura organizacional, desempeño organizacional, distancia euclidiana, grado de inadaptación.</p> <p>Los datos se recopilaron a partir de una muestra por 128 encuestados que representan a 64 empresas en Indonesia, de nueve sectores industriales.</p>	<p>Se considera importante que las empresas adapten sus prácticas de gestión de recursos humanos a su cultura, con el fin de mejorar su desempeño</p>	<p>Los métodos de desarrollo que se recomiendan son la rotación, la ampliación del trabajo, el enriquecimiento esta investigación se centra en las organizaciones, pero las medidas utilizadas se centran más en los datos extraídos de las percepciones individuales de dos funcionarios relevantes. La segunda debilidad también está relacionada con el método de medición, este estudio utiliza un método Likert modificado para la tipología de prácticas de gestión de recursos humanos y culturas organizacionales. Desafortunadamente, el uso de tal método hace que sea difícil para esta investigación diferenciar entre la singularidad de las prácticas de Gestión de Recursos Humanos y la cultura que las organizaciones realmente tienen.</p>	<p>No se muestran pertinencia del estudio</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------

<p>Las organizaciones buscan perpetuarse a través de las generaciones mediante estructurar el gobierno corporativo a favor de una cultura organizacional comprometida para afrontar los retos que plantea el escenario económico global, buscando un y modelo de gestión que resultados en superior organizativa actuación.</p>		<p>Schuldt, KS y G. (2020). Influence of organizational culture on the environments of innovation and organizational performance</p>	<p>Gestão y Produção</p>	<p>Schuldt, KS y G. (2020). Influence of organizational culture on the environments of innovation and organizational performance</p>	<p>A123</p>
<p>organización de esta investigación es la sección transversal y la aplicación de esta investigación a un solo objeto de estudio y un número limitado de encuestados. Puede mencionarse como limitación que implica el uso de un cuestionario autocompletado en el sesgo del encuestado con respecto a la información reportada.</p>	<p>Como recomendación, destacamos la aplicación de este modelo en otras organizaciones textiles con el fin de establecer posibles comparaciones. Así como la prueba de influencia en otros estudios de la aplicación de cultura organizacional en la dimensión de desempeño organizacional.</p>	<p>Cultura organizacional Innovación Desempeño de la organización.</p>	<p>Gestão y Produção</p>	<p>Schuldt, KS y G. (2020). Influence of organizational culture on the environments of innovation and organizational performance</p>	<p>A123</p>
<p>Se consideró pertinente realizar una investigación sobre la Influencia de la cultura organizacional en los entornos internos y externos de innovación y también la influencia de la cultura organizacional en el desempeño de una organización del sector textil, y así comprender estos temas para apoyar el desempeño de las organizaciones industriales.</p>	<p>Como limitación de esta investigación es la sección transversal y la aplicación de esta investigación a un solo objeto de estudio y un número limitado de encuestados. Puede mencionarse como limitación que implica el uso de un cuestionario autocompletado en el sesgo del encuestado con respecto a la información reportada.</p>	<p>Cultura organizacional Innovación Desempeño de la organización.</p>	<p>Gestão y Produção</p>	<p>Schuldt, KS y G. (2020). Influence of organizational culture on the environments of innovation and organizational performance</p>	<p>A123</p>
<p>Las organizaciones buscan perpetuarse a través de las generaciones mediante estructurar el gobierno corporativo a favor de una cultura organizacional comprometida para afrontar los retos que plantea el escenario económico global, buscando un y modelo de gestión que resultados en superior organizativa actuación.</p>	<p>Como recomendación, destacamos la aplicación de este modelo en otras organizaciones textiles con el fin de establecer posibles comparaciones. Así como la prueba de influencia en otros estudios de la aplicación de cultura organizacional en la dimensión de desempeño organizacional.</p>	<p>Cultura organizacional Innovación Desempeño de la organización.</p>	<p>Gestão y Produção</p>	<p>Schuldt, KS y G. (2020). Influence of organizational culture on the environments of innovation and organizational performance</p>	<p>A123</p>

<p>Mubin, C., & Latief, Y. (2019). Organizational culture influence on implementation of knowledge management and quality management system for improving Indonesian construction companies' performances. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, Vol. 508, No. 1, p. 012037). IOP Publishing.</p>	<p>Materials Science and Engineering Abstracts INSPEC, Metadex</p>	<p>2019</p>	<p>Mubin, C., & Latief, Y.</p>	<p>Empírico</p>	<p>No muestra</p>	<p>Hasta sabemos, este primer estudio que empíricamente la cultura organizacional, gestión del conocimiento, sistemas de gestión de la calidad y actuaciones de empresas constructoras de Indonesia.</p>	<p>Recomiendan los resultados de este estudio pueden ser referenciado como la mejora del conocimiento de las empresas constructoras, implementación de sistemas de gestión y gestión de la calidad y gestión de la empresa en calidad utilizando la cultura organizacional.</p>	<p>No evidencia limitaciones del estudio</p>	<p>se se No muestra pertinencia de la fuente de la investigación</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	-------------	------------------------------------	-----------------	-------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------

Rejilla de revisiones sistemáticas con categorización teórica

Cod.	Referencia de la fuente	Categorías
A2	Pawirosumarto, S. S. (2017). The influence of organizational culture on the performance of employees at University of Mercu Buana. International Journal of Law and Management.	<p>Consistencia: La participación en el trabajo en equipo se ha convertido en un término apropiado para expresar diversas técnicas, los empleados con alto nivel de implicación son aquellos que dedican más tiempo a que aumentan su interés por el trabajo y la empresa (p.3).</p> <p>Responsabilidad social empresarial (RSE): El concepto de RSE ha recibido atención global y se está utilizando indistintamente con otros términos como responsabilidad corporativa, gestión de partes interesadas, ética empresarial, desarrollo sostenible corporativo y sostenibilidad corporativa (p.1640)</p> <p>La confianza de RSE: En el mundo empresarial moderno, los académicos han definido la confianza como un vínculo social que une todas las estructuras diversas de las organizaciones empresariales, han descrito la confianza como un componente crítico en la formación de asociaciones estratégicas y la aceleración del desempeño de las empresas corporativas (p.1641)</p>
A4	Gorondutsa, A. H., & Hilman, H. (2019). Does organizational culture matter in the relationship between trust and SMEs performance. Management Decision.	<p>Consistencia: La capacidad de responder al entorno externo, clientes internos (empleados) y clientes externos al comprender el entorno de demanda empresarial en acciones puede dar una oportunidad de ser resiliente, crecer y expandirse (p.4).</p> <p>La confianza de RSE: En el mundo empresarial moderno, los académicos han definido la confianza como un vínculo social que une todas las estructuras diversas de las organizaciones empresariales, han descrito la confianza como un componente crítico en la formación de asociaciones estratégicas y la aceleración del desempeño de las empresas corporativas (p.1641)</p>
A5	Jogarathnam, G. (2017). How organizational culture influences market orientation and business performance in the restaurant industry. Journal of Hospitality and Tourism Management, 31, 211-219.	<p>Consistencia: La participación en el trabajo en equipo se ha convertido en un término apropiado para expresar diversas técnicas, los empleados con alto nivel de implicación son aquellos que dedican más tiempo a que aumentan su interés por el trabajo y la empresa (p.3).</p> <p>Responsabilidad social empresarial (RSE): El concepto de RSE ha recibido atención global y se está utilizando indistintamente con otros términos como responsabilidad corporativa, gestión de partes interesadas, ética empresarial, desarrollo sostenible corporativo y sostenibilidad corporativa (p.1640)</p> <p>La confianza de RSE: En el mundo empresarial moderno, los académicos han definido la confianza como un vínculo social que une todas las estructuras diversas de las organizaciones empresariales, han descrito la confianza como un componente crítico en la formación de asociaciones estratégicas y la aceleración del desempeño de las empresas corporativas (p.1641)</p> <p>Confianza: Una cultura de apoyo se manifiesta en un ambiente de trabajo de confianza, orientado a las personas y alentador. Estas culturas facilitan las relaciones abiertas entre los empleados y proporcionan un lugar de trabajo que es equitativo, amigable y útil (p.3)</p>
A6	Kim, T., & Chang, J. (2019). Organizational culture and performance: a macro-level longitudinal study. Leadership & Organization Development Journal.	<p>Consistencia: La participación en el trabajo en equipo se ha convertido en un término apropiado para expresar diversas técnicas, los empleados con alto nivel de implicación son aquellos que dedican más tiempo a que aumentan su interés por el trabajo y la empresa (p.3).</p> <p>Responsabilidad social empresarial (RSE): El concepto de RSE ha recibido atención global y se está utilizando indistintamente con otros términos como responsabilidad corporativa, gestión de partes interesadas, ética empresarial, desarrollo sostenible corporativo y sostenibilidad corporativa (p.1640)</p> <p>La confianza de RSE: En el mundo empresarial moderno, los académicos han definido la confianza como un vínculo social que une todas las estructuras diversas de las organizaciones empresariales, han descrito la confianza como un componente crítico en la formación de asociaciones estratégicas y la aceleración del desempeño de las empresas corporativas (p.1641)</p> <p>Orientación del mercado: La orientación al mercado ha sido definida como la generación de inteligencia de mercado en toda la organización relacionada con las necesidades actuales y futuras de los clientes, la difusión de la inteligencia entre departamentos y la capacidad de respuesta de toda la organización (p.6).</p> <p>Cultura de clan: Con una premisa ampliamente apoyada de que una cultura sólida dará sus frutos, el desarrollo de la cultura organizacional tiene como objetivo fomentar una ecología que movilice el potencial, impulse el cambio para el éxito sostenible y posiblemente obtenga beneficios financieros en el camino (p.5)</p> <p>Cultura de adhocracia: Lo que es digno de mención es que la cultura de la adhocracia, aunque se supone que es la más fuerte, está próxima a la cultura del mercado en cuanto a afectar los comportamientos innovadores, y la cultura del clan es tan fuerte como la cultura del mercado en cuanto a afectar el desempeño operativo (p.5)</p>
A7	González-Rodríguez, M. R., Martín-Samper, R. C., Köseoglu, M. A., & Okumus, F. (2019). Hotels' corporate social responsibility practices, organizational culture, firm reputation, and performance. Journal of Sustainable Tourism, 27(3), 398-419.	<p>Consistencia: La participación en el trabajo en equipo se ha convertido en un término apropiado para expresar diversas técnicas, los empleados con alto nivel de implicación son aquellos que dedican más tiempo a que aumentan su interés por el trabajo y la empresa (p.3).</p> <p>Responsabilidad social empresarial (RSE): El concepto de RSE ha recibido atención global y se está utilizando indistintamente con otros términos como responsabilidad corporativa, gestión de partes interesadas, ética empresarial, desarrollo sostenible corporativo y sostenibilidad corporativa (p.1640)</p> <p>La confianza de RSE: En el mundo empresarial moderno, los académicos han definido la confianza como un vínculo social que une todas las estructuras diversas de las organizaciones empresariales, han descrito la confianza como un componente crítico en la formación de asociaciones estratégicas y la aceleración del desempeño de las empresas corporativas (p.1641)</p> <p>Prácticas de RSE: El compromiso de una empresa asume contribuir al desarrollo económico sostenible mediante la colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad para mejorar la calidad de vida de ellos.</p>

<p>A8</p>	<p>Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (2017). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. <i>International Journal of Hospitality Management</i>, 63, 22-32.</p>	<p>Cultura nacional: Tiene un mayor efecto que la cultura industrial en el comportamiento de los directores de hotel (p.23)</p>
<p>A14</p>	<p>Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K. M., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. <i>Journal of Cleaner Production</i>.</p>	<p>Sostenibilidad del medio ambiente: Las empresas en general, necesitan participar en el cambio organizacional para encontrar una respuesta eficaz a los cambios paisaje tecnológico para asegurar tanto su supervivencia (p.7)</p>
<p>A15</p>	<p>Tran, Q. H. (2020). The organisational culture of Vietnamese and Chinese corporations: do age and gender make a difference?. <i>Public Organization Review</i>, 20(3), 549-562.</p>	<p>Orientaciones a tareas: Los líderes y profesionales de todo el mundo deben comprender esta diferencia y evitar el sesgo de la misma cultura organizacional basada en características culturales similares (p.12)</p>
<p>A16</p>	<p>Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. <i>International Journal of Organizational Leadership</i>, 6, 65-72.</p>	<p>Compromiso organizacional: El compromiso organizacional se ha definido como el grado relativo de reconocimiento con la organización y participación en ella (p.3).</p>
<p>A18</p>	<p>Ali, G. A., Abdullah, H. H., & Gorondutse, A. H. (2017). The effect of entrepreneurial orientation, market orientation, total quality management and organizational culture on the SMEs performance: A theoretical framework. <i>Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)</i>, 12(1), 26-40.</p>	<p>Orientación al mercado: Se considera la filosofía de negocio, a través de la cual la empresa puede reconocer y satisfacer las demandas de los clientes e integrar el concepto de marketing a través de la firma (p.3)</p>

<p>A20</p> <p>Yusuf, F. A. (2020). The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia. <i>International Journal of Higher Education</i>, 9(2), 16-24.</p>	<p>Compromiso organizacional: Los resultados muestran que una buena cultura organizacional creará compromiso entre los miembros de la Organización y ayudar a dirigir los objetivos individuales hacia los objetivos de la organización y Facilitar el espacio compartido entre trabajadores (p.2)</p>
<p>A21</p> <p>Maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. <i>International Journal of Organizational Analysis</i>, 26(4), 630-651.</p>	<p>Estilo de liderazgo: El impacto del estilo de liderazgo en la cultura corporativa y sus desafíos para adaptarse a cualquier cultura nueva resalta la importancia de tener una comprensión más dinámica del papel de los líderes organizacionales y la cultura para asegurar el éxito presente y futuro de la organización (p.4).</p>
<p>A22</p> <p>Baksh Megsi, H., Ong, T. S., Ho, J. A., & Sheikh Hassan, A. F. (2018). Organizational culture and environmental performance. <i>Sustainability</i>, 10(8), 2690.</p>	<p>Adaptabilidad: La adaptabilidad ayuda a las empresas a cambiar las normas y creencias que respaldan prácticas respetuosas con el medio ambiente y traducir el desempeño de la empresa (p.9).</p> <p>Misión: Se encontró que una alta participación de los empleados crea un sentido de propiedad y responsabilidad, este sentido de propiedad aumenta un mayor compromiso con la organización, puesto que el mayor compromiso aumenta la productividad de la empresa (p.24).</p>
<p>A23</p> <p>Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2019). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context. <i>Journal of Management Development</i>, 1-15.</p>	<p>innovación de tecnología: La innovación es el factor que permite procesos innovadores para producir nuevos productos y servicios, nuevas tecnologías y nuevos conceptos (p.5).</p>
<p>A24</p> <p>Sihombing, S., Astuti, E. S., Al Musaddeq, M., Hamied, D., & Rahardjo, K. (2018). The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance. <i>International Journal of Law and Management</i>.</p>	<p>Liderazgo transformacional: El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo hacia el logro de metas (p.3).</p> <p>Compromiso organizacional: Define como una estrategia desarrollada en que los empleados competentes están creando empleados leales comprometiéndose con la organización (p.3).</p>
<p>A35</p> <p>Hamdan, Y., & Alheet, A. F. (2020). Influence of organisational culture on pro-activeness, innovativeness and risk taking behaviour of SMEs. <i>Entrepreneurship and Sustainability Issues</i>, 8(1), 203.</p>	<p>Proactividad: Los empleados de alto rendimiento poseen una mayor agilidad y flexibilidad y, por tanto, puede modificarse de acuerdo con las necesidades fluctuantes del mercado.</p>
<p>A36</p> <p>Krásnicka, T., Glód, W., & Wronka-Pospiech, M. (2018). Management innovation, pro-innovation organisational culture and enterprise performance: testing the mediation effect. <i>Review of managerial science</i>, 12(3), 737-769.</p>	<p>Innovación en la gestión: Adoptan una visión igualmente completa de la innovación, argumentando que "no se limita a la producción o adopción, asimilación y explotación de una novedad de valor agregado en las esferas económica y social; renovación y ampliación de productos, servicios y mercados, pero también abarca el desarrollo de nuevos métodos de producción; y establecimiento de nuevos sistemas de gestión" (p.1155).</p> <p>Impacto: En un entorno en constante cambio, las organizaciones necesitan desarrollar nuevas competencias como la adaptabilidad, la capacidad de integrar y reconfigurar habilidades y recursos externos, conocidos como competencias dinámicas (p.122).</p>

<p>A37</p>	<p>Parrilli, M. D., Balavac, M., & Radicic, D. (2020). Business innovation modes and their impact on innovation outputs: Regional variations and the nature of innovation across EU regions. Research Policy, 49(8), 104047.</p>	<p>Innovación organizacional: El sistema de innovación se refiere a un conjunto de organizaciones que, a través de interacciones intensas y mutuas, contribuyen al desarrollo y difusión de nuevas tecnologías y capacidad de innovación de las empresas (p.2)</p>
<p>A38</p>	<p>Teravainen, V., Junnonen, J. M., & Ali-Loytty, S. (2018). Organizational culture: case of the Finnish construction industry. Construction Economics and Building, 18(1), 48.</p>	<p>Cultura de clan: La cultura del clan tiende a enfatizar los factores humanos, enfocándose en compartir valores entre las personas, enfatizando el trabajo en equipo y el empoderamiento, y desarrollando un entorno que enfatiza la relaciones (p.52)</p> <p>Cultura de jerarquía: El tipo de jerarquía, la organización está internamente enfocada en sus operaciones, buscando un alto grado de integración (p.52)</p> <p>Cultura de Adhocracia: La cultura de la adhocracia enfatiza características adaptativas, flexibles e innovadoras de organizaciones (p.52)</p>
<p>A40</p>	<p>Spasojević-Bričić, V., Tomić, B., Bričić, A., Veiljković, Z., & Misić, M. (2020). Organizational culture and quality improvement: Differences across continents. FME Transactions, 48(2), 372-382.</p>	<p>Mejora de calidad: El comportamiento de los empleados es mucho mejor en las organizaciones o empresas con altamente desarrollado entorno de calidad y flexible y tipo adaptativo de liderazgo utilizado para el transformaciones y adopciones al actual ambiente (p.374)</p> <p>Calidad total (TQM): Se puede analizar como cultural fenómeno con grupo coherente básico formación de supuestos cultura de calidad ideal (p.372)</p>
<p>A41</p>	<p>Solarte Solarte, C. M., Solarte Solarte, M. L., & Barahona Vinasco, J. F. (2020). Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia). Contaduría y administración, 65(1).</p>	<p>Innovación: En la actualidad esta es la capacidad que tienen las empresas para enfrentarse al mundo competitivo a partir de la creación de nuevos productos y servicios, esta le propone a la empresa sorprender al cliente, acudiendo a procesos que están más allá de sus necesidades, pero para ello es necesario acudir a una de las habilidades humanas más vitales: la creatividad (p.4).</p> <p>Orientación al mercado: Enfocada principalmente al comportamiento, hace visible que la inteligencia generada puede desprenderse de diferentes actitudes y maneras de comportamiento de los empleados y solventar, de manera oportuna y anticipada, las necesidades que existen día a día en el mercado (p.5).</p>
<p>A42</p>	<p>Metz, D., Ilić, L., & Nistor, R. L. (2020). The Impact of Organizational Culture on Customer Service Effectiveness from a Sustainability Perspective. Sustainability, 12(15), 6240.</p>	<p>Servicio al Cliente: Al mismo tiempo, el respeto por los clientes y el liderazgo dando ejemplo son requisitos previos esenciales para apoyar el esfuerzo de gerentes y de otros empleados involucrados en los servicios prestados a los clientes, con el fin de mantener altos estándares (p.2)</p> <p>Efectividad: Los cambios culturales requieren el desarrollo continuo de gerentes de todos los niveles jerárquicos para desarrollar el potencial de los empleados de una empresa (p.3).</p> <p>Enfoque en el cliente: La orientación al cliente asegura la construcción de relaciones sólidas con los clientes para una mejor comprensión de sus requisitos y expectativas, así como para el desarrollo de una cultura en el que cada empleado considera al cliente como una prioridad (p.19)</p>
<p>A43</p>	<p>Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L. (2019). The effect of transformational leadership and organizational culture towards employees' innovative behaviour and performance.</p>	<p>Liderazgo transformacional: El liderazgo transformacional es un intento de motivar a los empleados a trabajar para lograr los objetivos organizacionales y satisfacer sus necesidades a un nivel superior nivel (p.231).</p> <p>Comportamiento innovador: La innovación es el proceso de realizar cambios desde algo que ya existe con la introducción de algo nuevo (p.228).</p>
<p>A45</p>	<p>Vega-López, A., Flores-Ortiz, M. V., Chávez-Moreno, E. A., & Rosales, R. (2019). Organizational behavior as a factor of competitiveness in family companies of the service sector in Tijuana, BC, Mexico. Humanities & Social Sciences Reviews, 7(5), 306-317.</p>	<p>Motivación laboral: Es lo que da lugar a una propensión a un comportamiento específico. Este impulso de actuar puede ser desencadenado por un estímulo externo (que proviene del entorno) o puede generarse internamente en los procesos mentales del individuo (p.309)</p> <p>Innovación: La innovación se compone de factores como ideas, estructuras innovadoras, creación de nuevos productos o servicios, nueva producción y métodos de marketing (p.309)</p> <p>Trabajo en equipo: Interacción entre miembros que garantiza el cumplimiento de un objetivo común, aprovechando las competencias individuales para un mejor desempeño y responsabilidad colectiva. La interdependencia se genera utilizando las capacidades de cada miembro (p.309)</p>

<p>Susita, D., Sudiarditha, I., Purwana, D., Wolor, C., & Merdyantje, R. (2020). Does organizational commitment mediate the impact of organizational culture and interpersonal communication on organizational citizenship behavior? <i>Management Science Letters</i>, 10(11), 2455-2462.</p> <p>A46</p>	<p>Compromiso organizacional: Es el nivel de participación de una persona con la organización y su deseo de continuar participando activamente en ella (p.2456).</p> <p>Comunicación interpersonal: La efectividad de la comunicación interpersonal comienza con cinco cualidades generales que se consideran a saber, apertura, empatía, apoyo, positividad e igualdad (p.2458)</p>
<p>Al-Musadiq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Fernandes, A. A. R. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. <i>Journal of Management Development</i>.</p> <p>A50</p>	<p>Motivación laboral: Distinguió la "motivación para trabajar" de la "motivación en el trabajo". Mientras que el primero se relaciona con factores internos asociados con la participación de los individuos en un arreglo laboral observable, el segundo se relaciona con factores internos asociados con los logros laborales de los individuos (por ejemplo, desempeño) (p.4).</p> <p>Diseño del trabajo: La aplicación del cambio de diseño del puesto de trabajo ajustándose al modelo de características laborales para las grandes empresas se puede implementar como en 3M, AT&T, Xerox y Motorola (p.10)</p>
<p>Latoret, S. (2017). Effects of organisational culture on brand portfolio performance. <i>Journal of marketing communications</i>, 23(1), 92-110.</p> <p>A53</p>	<p>Orientación externa: Se caracteriza por estar incrustada culturalmente, demostrando una orientación hacia los clientes, la competencia y la cooperación interfuncional (p.102)</p> <p>Liderazgo: Por lo tanto, en este contexto, el liderazgo se refiere a la participación del CEO o la alta dirección en las decisiones de carrera de marcas, y la visión y estrategia de la empresa en relación con la carrera de marcas de la empresa (p.97)</p>
<p>Oh, S. Y., & Han, H. S. (2020). Facilitating organisational learning activities: Types of organisational culture and their influence on organisational learning and performance. <i>Knowledge Management Research & Practice</i>, 18(1), 1-15.</p> <p>A54</p>	<p>Aprendizaje organizacional: ha sido definido en la literatura de gestión como involucrando sistemas de intercambio de conocimientos y procesos de aprendizaje dentro de una organización que comprenden lugar de la interacción con los miembros internos de la organización, la cultura del mercado da prioridad a la construcción de relaciones con las partes interesadas externas (es decir, el mercado) para obtener la información necesaria y recursos diferenciados fuera de la organización (p.4)</p> <p>Cultura de Jerarquía: En relación con el liderazgo o los sistemas de intercambio de conocimientos, que promoverían directamente el aprendizaje dentro de una organización (p.2)</p>
<p>Reino, A., Rõigas, K., & Mõürsepp, M. (2020). Connections between organisational culture and financial performance in Estonian service and production companies. <i>Baltic Journal of Management</i>.</p> <p>A55</p>	<p>Cultura de jerarquía: La colaboración es un elemento crítico para desarrollar la capacidad emocional de un equipo de trabajo, que a su vez se relaciona con un mejor desempeño (p.380).</p> <p>Cultura de Adhocracia: Las relaciones entre la adaptabilidad y el crecimiento anual de las empresas existen hasta cuatro años después de la evaluación de la cultura (p.380).</p>
<p>Samli, Z. (2020). Corporate governance and business innovation among listed Moroccan companies. <i>Journal of Economics, Finance and Administrative Science</i>, 25(49), 61-72.</p> <p>A56</p>	<p>Eficacia del consejo: Se debe participar en un proceso de aprendizaje organizacional colectivo y acumulativo, que requiere establecer un mecanismo de distribución adecuada de la toma de decisiones denominado GOV (p.63)</p>

<p>Pérez, C. M. (2019). Business innovation at the service of the micro and small business of North-Santander: for regional competitiveness. <i>Económicas CUC</i>, 40(1), 91-104.</p> <p>A57</p>	<p>Actividades innovadoras: La innovación requiere gestión del conocimiento para lograr sus objetivos y conquistar el mercado. Se fortalece con conocimiento, experiencia, cambios, riesgos y para generar un valor diferenciador, relacionamiento con el entorno y en los bienes o servicios ofertados; también cuenta el "conocimiento de las empresas, las aptitudes de los trabajadores, su formación educativa" (p.92)</p>	<p>Vínculos en el entorno: Análisis del mercado genera productos nuevos o con valor, evaluables en función de su aceptación, rentabilidad y relaciones recíptuables con los clientes, para determinar el posicionamiento empresarial innovador en el mercado y en su propio sector (p. 102)</p>
<p>Choi, I. (2020). Moving beyond mandates: organizational learning culture, empowerment, and performance. <i>International Journal of Public Administration</i>, 43(8), 724-735.</p> <p>A72</p>	<p>Aprendizaje organizacional: El proceso de aprendizaje organizacional puede ocurrir a través de interacciones entre la experiencia del desempeño de tareas, las herramientas, los miembros y el conocimiento (p.2).</p>	<p>Empoderamiento de los empleados: Dichas prácticas han tenido como objetivo "proporcionar a los empleados acceso a conocimientos y habilidades relacionados con el trabajo y otorgarles discreción para cambiar los procesos de trabajo tienen una influencia positiva y sustancialmente significativa en el desempeño percibido" (p.4).</p>
<p>Hamzah, M. I., Othman, A. K., & Hassan, F. (2020). Elucidating salespeople's market orientation, proactive service behavior and organizational culture in the B2B banking sector: a Malaysian perspective. <i>International Journal of Bank Marketing</i>.</p> <p>A73</p>	<p>Comportamiento orientado al mercado: La orientación al mercado se define como la capacidad de una empresa para generar conocimiento sobre los mercados y utilizar este conocimiento en sus procesos comerciales para la creación de valor superior para el cliente (p.1282).</p>	<p>Orientación a la flexibilidad: La flexibilidad es fundamental en el mundo empresarial actual, ya que "mejora la capacidad de maniohra adaptativa de las empresas y les permite improvisar y reconfigurar sus sistemas y procesos existentes de manera oportuna en respuesta a los cambios ambientales" (p.7)</p>
<p>Low, W. W., Abdul-Rahman, H., & Zakaria, N. (2020). Organisational culture of Malaysian international construction organisations. <i>International Journal of Construction Management</i>, 20(2), 105-121.</p> <p>A75</p>	<p>Orientación al aprendizaje: La orientación al mercado es una dimensión cultural que preocupa, creación rentable y mantenimiento de valor superior para el cliente considerando los intereses de otras partes interesadas clave; y proporciona normas de comportamiento con respecto al desarrollo organizacional y la capacidad de respuesta a la información del mercado (p.8)</p>	<p>Orientación hacia el futuro: La innovación organizacional también se puede definir como 'generación, desarrollo e implementación de nuevas ideas o comportamientos, un nuevo producto o servicio, una nueva tecnología de proceso de producción, una nueva estructura o sistema administrativo, o un nuevo plan o programa un medio para cambiar una organización (p. 10)</p>
<p>Upadhyay, P., & Kumar, A. (2020). The intermediating role of organizational culture and internal analytical knowledge between the capability of big data analytics and a firm's performance. <i>International Journal of Information Management</i>, 52, 102100.</p> <p>A80</p>	<p>Modelo BDAC: Se define ampliamente como la competencia para proporcionar información empresarial mediante el uso de capacidades de gestión de datos, infraestructura (tecnología) y talento (personal) para transformar la empresa en una fuerza competitiva (p.2)</p>	<p>Conocimiento analítico interno: Es una combinación de conocimiento tácito y explícito que una organización tiene en un momento particular en términos de los recursos de sus empleados (p.3)</p>

<p>Pujiono, B., Setiawan, M., & Wijayanti, R. (2020). The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance-Inter-employee trust as Moderating Variable. International Journal of Public Leadership.</p> <p>A81</p>	<p>Liderazgo transglobal: Es un tipo de liderazgo en el que los empleados confían, respetan, son leales y aprecian a sus gerentes (p.322).</p> <p>Confianza entre empleados: La confianza ayuda a desarrollar un trabajo en equipo dinámico en el que los miembros del equipo se entienden entre sí, sentimientos, necesidades y motivaciones (p.324).</p> <p>con una organización son si la organización es capaz de cumplir o superar las expectativas individuales hacia la organización (p.324)</p> <p>Compromiso organizacional: Ya no se limita a la disposición de los empleados para llevar a cabo su responsabilidad o más de lo esperado. Algunos factores que influyen en el compromiso individual</p>
<p>Kerdipitak, C., & Boonrattanakittibhumi, C. (2020). Effect of Strategic Orientation and Organizational Culture on Firm's Performance. Role of Organizational Commitments. Journal of Security & Sustainability Issues, 9.</p> <p>A83</p>	<p>Confianza entre empleados: La confianza ayuda a desarrollar un trabajo en equipo dinámico en el que los miembros del equipo se entienden entre sí, sentimientos, necesidades y motivaciones (p.324).</p> <p>con una organización son si la organización es capaz de cumplir o superar las expectativas individuales hacia la organización (p.324)</p> <p>Compromiso organizacional: Ya no se limita a la disposición de los empleados para llevar a cabo su responsabilidad o más de lo esperado. Algunos factores que influyen en el compromiso individual</p> <p>Liderazgo transformacional: Los investigadores encontraron que en las organizaciones el liderazgo y la gestión clave incluyen rasgos culturales y se desempeñan mejor que aquellas organizaciones sin esos rasgos culturales (p.72).</p>
<p>Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. BMC health services research, 18(1), 1-9.</p> <p>A87</p>	<p>Confianza entre empleados: La confianza ayuda a desarrollar un trabajo en equipo dinámico en el que los miembros del equipo se entienden entre sí, sentimientos, necesidades y motivaciones (p.324).</p> <p>con una organización son si la organización es capaz de cumplir o superar las expectativas individuales hacia la organización (p.324)</p> <p>Compromiso organizacional: Ya no se limita a la disposición de los empleados para llevar a cabo su responsabilidad o más de lo esperado. Algunos factores que influyen en el compromiso individual</p> <p>Liderazgo transformacional: Los investigadores encontraron que en las organizaciones el liderazgo y la gestión clave incluyen rasgos culturales y se desempeñan mejor que aquellas organizaciones sin esos rasgos culturales (p.72).</p> <p>Clima organizacional: Es el conjunto de climas psicológicos, que son las percepciones de los individuos sobre sus entornos laborales (p.2)</p>
<p>Yousef, D. A. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. International Journal of Public Administration, 40(1), 77-88.</p> <p>A88</p>	<p>Confianza entre empleados: La confianza ayuda a desarrollar un trabajo en equipo dinámico en el que los miembros del equipo se entienden entre sí, sentimientos, necesidades y motivaciones (p.324).</p> <p>con una organización son si la organización es capaz de cumplir o superar las expectativas individuales hacia la organización (p.324)</p> <p>Compromiso organizacional: Ya no se limita a la disposición de los empleados para llevar a cabo su responsabilidad o más de lo esperado. Algunos factores que influyen en el compromiso individual</p> <p>Liderazgo transformacional: Los investigadores encontraron que en las organizaciones el liderazgo y la gestión clave incluyen rasgos culturales y se desempeñan mejor que aquellas organizaciones sin esos rasgos culturales (p.72).</p> <p>Clima organizacional: Es el conjunto de climas psicológicos, que son las percepciones de los individuos sobre sus entornos laborales (p.2)</p> <p>Cambio organizacional: El cambio organizacional se define como un intento o una serie de intentos de modificar una organización, ya sea su estructura, metas, tecnología o tarea de trabajo (p.3).</p> <p>Compromiso organizacional: Puede tomar tres formas distintas. El compromiso afectivo se refiere a la identificación, la participación y el apego emocional a la organización, en el sentido de que los empleados con un fuerte compromiso afectivo permanecen en la organización porque así lo desean. El compromiso de continuidad se refiere al compromiso basado en el empleado 's reconocimiento de los costos asociados con la salida de la organización (p.3).</p>
<p>Iyer, P., Davari, A., Zolfagharian, M., & Paswan, A. (2019). Market orientation, positioning strategy and brand performance. Industrial Marketing Management, 81, 16-29.</p> <p>A89</p>	<p>Confianza entre empleados: La confianza ayuda a desarrollar un trabajo en equipo dinámico en el que los miembros del equipo se entienden entre sí, sentimientos, necesidades y motivaciones (p.324).</p> <p>con una organización son si la organización es capaz de cumplir o superar las expectativas individuales hacia la organización (p.324)</p> <p>Compromiso organizacional: Ya no se limita a la disposición de los empleados para llevar a cabo su responsabilidad o más de lo esperado. Algunos factores que influyen en el compromiso individual</p> <p>Liderazgo transformacional: Los investigadores encontraron que en las organizaciones el liderazgo y la gestión clave incluyen rasgos culturales y se desempeñan mejor que aquellas organizaciones sin esos rasgos culturales (p.72).</p> <p>Clima organizacional: Es el conjunto de climas psicológicos, que son las percepciones de los individuos sobre sus entornos laborales (p.2)</p> <p>Cambio organizacional: El cambio organizacional se define como un intento o una serie de intentos de modificar una organización, ya sea su estructura, metas, tecnología o tarea de trabajo (p.3).</p> <p>Compromiso organizacional: Puede tomar tres formas distintas. El compromiso afectivo se refiere a la identificación, la participación y el apego emocional a la organización, en el sentido de que los empleados con un fuerte compromiso afectivo permanecen en la organización porque así lo desean. El compromiso de continuidad se refiere al compromiso basado en el empleado 's reconocimiento de los costos asociados con la salida de la organización (p.3).</p> <p>Orientación al mercado: Considera la orientación al mercado como un recurso con valor potencial y delinea cómo conduce y apoya el desarrollo de estrategias de posicionamiento, que a su vez influye en la ventaja competitiva y el rendimiento (p.10).</p>

<p>A90</p> <p>Xian, J., Li, B., & Huang, H. (2020). Transformational leadership and employees' thriving at work: the mediating roles of challenge-hindrance stressors. <i>Frontiers in Psychology</i>, 11, 1400.</p>	<p>Liderazgo transformacional: Se define como el proceso interactivo entre líderes y empleados, y enfatiza que los líderes deben proponer niveles más altos de ideales, creencias y valores y, por lo tanto, mejora la conciencia de los subordinados, de modo que los empleados puedan estar satisfechos en los niveles más altos de necesidades internas (p.2).</p>	
<p>A94</p> <p>Zahra, P. F., Kee, D. M. H., Aqiliah, N., Ng, X. Y., Lin, J. Y., Vashishth, K., & Qutainah, M. A. (2020). How does Organizational Culture Affect Proton's Employee Performance?. <i>Asia Pacific Journal of Management and Education</i>, 3(2), 45-57.</p>	<p>Comportamientos en un entorno organizacional: La competencia interna en la industria automotriz es cada día más dura y para tener éxito internamente, una fuerte cultura organizacional entre los empleados es necesario (p.46)</p>	
<p>A97</p> <p>Jiang, W., Rosati, F., Chai, H., & Feng, T. (2020). Market orientation practices enhancing corporate environmental performance via knowledge creation: Does environmental management system implementation matter?. <i>Business Strategy and the Environment</i>, 29(5), 1899-1924.</p>	<p>Estrategia organizacional perspectiva: El grado en que la unidad de negocio obtiene y utiliza información de los clientes; desarrolla una estrategia que satisfará las necesidades del cliente; Implementa esa estrategia respondiendo a las necesidades y deseos del cliente (p.3)</p>	<p>Perspectiva conductual: Generar inteligencia de mercado sobre las necesidades y preferencias del cliente, asimilándola y respondiéndola (p.3)</p> <p>Habilidades organizativas: Habilidades superiores para comprender y satisfacer a los clientes (p.3)</p>
<p>A113</p> <p>Ober, J. (2020). Innovation Adoption: Empirical Analysis on the Example of Selected Factors of Organizational Culture in the IT Industry in Poland. <i>Sustainability</i>, 12(20), 8630.</p>	<p>Adaptación progresiva ralentiza: Si los empleados actúan en armonía y confían entre ellos, pueden perseguir nuevos desafíos y aceptar la innovación. La confianza mutua fomenta actitudes más abiertas, una mayor resistencia al riesgo y un deseo de cambio. Además, la confianza en la organización se traduce en el compromiso de los empleados y el deseo de buscar soluciones completamente nuevas (p.19).</p>	<p>Innovación: La adopción positiva de la innovación por parte de los empleados contribuye a una cultura organizacional más cohesiva, lo que influye en la integración de los empleados y aumenta el nivel de confianza entre ellos (p. 1).</p>
<p>A114</p> <p>Warrick, D. D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. <i>Business Horizons</i>, 60(3), 395-404.</p>	<p>Culturas fuertes: Existe una clara comprensión de cuáles son los valores y normas culturales (p.399)</p>	<p>Culturas débiles: El término cultura débil se utiliza para describir culturas donde las normas y prácticas no son bien conocidas o son confusas, inconsistentes o no reforzadas (p.399)</p>
<p>A115</p> <p>Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. <i>Management Science Letters</i>, 10(8), 1775-1786.</p>	<p>Flexibilidad de recursos humanos: El recurso humano flexible es un elemento importante de una estrategia de gestión de recursos humanos, que respalda la capacidad interna de una empresa para obtener beneficios y se considera un requisito previo de una ventaja competitiva sostenible para que pueda adaptarse rápida y eficazmente a los cambios ambientales (p.1778).</p>	<p>Satisfacción laboral: Los líderes de la empresa que valoran bien las competencias de sus empleados alentarán a los empleados a sentirse satisfechos con su trabajo. La competencia afecta de manera positiva y significativa la satisfacción laboral (p.1779).</p>

<p>A117</p>	<p>Agyare, R., Yuhui, G., Abrokwah, E., & Agyei, J. (2019). Organizational culture moderation of interpersonal trust and affective commitment in health care non-governmental organisations in Ghana. <i>Journal of Psychology in Africa</i>, 29(3), 217-222.</p>	<p>Confianza en la gestión: La confianza interpersonal es un activo importante del impulso de compromiso de los empleados, para permanecer en la organización y hacia un mayor rendimiento (p.2017)</p>	<p>Confiar en administración: El estilo de gestión o liderazgo como una parte importante de la cultura de una organización que influye en las actitudes laborales de los empleados (p.217).</p>
<p>A120</p>	<p>Shahzad, F., Xiu, G., & Shahbaz, M. (2017). Organizational culture and innovation performance in Pakistan's software industry. <i>Technology in Society</i>, 51, 66-73.</p>	<p>Orientación externa: La orientación al mercado está vinculada culturalmente con la orientación externa que representa a los clientes, la competencia y la cooperación en el mercado (p.67)</p>	<p>Flexibilidad, apoyo al cambio: El cambio organizacional podría ser una ventaja excesiva para la supervivencia corporativa y el desempeño de la innovación, si se lleva a cabo en respuesta a una reforma teatral de las condiciones del mercado, las rutinas establecidas y las competencias (p.68).</p> <p>Trabajo en equipo: Los trabajadores con conocimientos son los componentes básicos para lograr un rendimiento de innovación sostenible y una toma de decisiones en los mercados globales en rápida evolución (p.68).</p>
<p>A122</p>	<p>Nguyen, T., & Pham, T. (2020). The effect of corporate entrepreneurship, organizational culture on supply chain management and business performance in chemical industry. <i>Uncertain Supply Chain Management</i>, 8(1), 67-76.</p>	<p>Emprendimiento corporativo: El espíritu empresarial atrajo el interés de investigadores y directores corporativos (p.68)</p>	<p>Papel moderador: Introdujeron un modelo de integración que analiza la relación entre el espíritu empresarial y el entorno, la estrategia, el sistema de control interno y el desempeño organizacional (p.68)</p>
<p>A123</p>	<p>Schuldt, KS y Gomes, G. (2020). Influencia de la cultura organizacional en los entornos de innovación y desempeño organizacional. <i>Gestão y Produção</i>, 27 (3).</p>	<p>Innovación: Innovar representa el proceso de renovación en cualquier organización. Dado que un nuevo producto puede ser un elemento importante en la fórmula del éxito empresarial, las organizaciones que quieren triunfar en el entorno competitivo necesitan innovación en todos los puntos, en todos los aspectos del negocio y en todos los miembros del equipo (p.3)</p>	<p>Liderazgo: Se guía por la premisa de definir, controlar, y evolucionar a través del aporte individual generando transformación en los procesos (p.5)</p>
<p>A124</p>	<p>Mubin, C., & Latief, Y. (2019). Organizational culture influence on implementation of knowledge management and quality management system for improving Indonesian construction companies' performances. <i>IOP Conference Series: Materials Science and Engineering</i>, Vol. 508, No. 1, p. 012037. IOP Publishing.</p>	<p>Cultura de clan: Realiza un sistema de manejo de calidad a los clientes y PeopleEng, en el desempeño del proceso interno y aprendizaje y crecimiento (p.5)</p>	<p>Cultura de Mercado: Realiza un sistema de manejo de calidad a los clientes, al liderazgo y como se relaciona con el desempeño del proceso interno y aprendizaje y crecimiento (p.5)</p>



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ANGIE GIANELA CHANCAFE SANCHEZ, JAZMIN NOELIA AGUILAR HUAROTO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DE LAS EMPRESAS. REVISION SISTEMÁTICA Y METAANÁLISIS", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ANGIE GIANELA CHANCAFE SANCHEZ DNI: 70986656 ORCID: 0000-0001-8302-1525	Firmado digitalmente por : ACHANCAFESA el 06-07-2021 11:11:45
JAZMIN NOELIA AGUILAR HUAROTO DNI: 70578982 ORCID: 0000-0001-9159-274X	Firmado digitalmente por : JAGUILARHU el 06-07-2021 10:31:02