



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cultura Organizacional: Una estrategia de gestión. Revisión
sistemática de la literatura.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Gordillo Cieza, Talia Lucero (ORCID: 0000-0001-5993-0972)

Meneses Llerena, Anggello Giovanni (ORCID: 0000-0001-7830-247X)

ASESORA:

Mgtr. Huamaní Cajaleón, Diana Lucila (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a nuestra familia, docentes, asesores y amistades quienes formaron parte de nuestro largo recorrido universitario.

Agradecimiento

Hacemos reconocimiento al esfuerzo de nuestros padres por inculcarnos las ganas de seguir adelante hasta lograr nuestros objetivos y agradecemos a nuestros docentes por ilustrarnos del conocimiento necesario para cumplir con nuestros deberes con la Universidad.

Índice de contenido

	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	9
II. MARCO TEÓRICO	16
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo de investigación	26
3.2. Protocolo y registro	26
3.3. Criterio de elegibilidad	27
3.4. Fuentes de información	28
3.5. Búsqueda	29
3.6. Selección de los estudios	30
3.7. Proceso de extracción de estudios	30
3.8. Lista de estudios	31
3.9. Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	57

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: <i>Objetivos propuestos para la revisión sistemática</i>	15
Tabla 2: <i>Cadena de búsqueda (Search Strings)</i>	27
Tabla 3: <i>Listado de palabras clave de búsqueda</i>	28
Tabla 4: <i>Base de búsqueda</i>	29
Tabla 5: <i>Resultados de filtrado semiautomático y proceso manual</i>	30
Tabla 6: <i>Métodos de recopilación de datos</i>	32
Tabla 7: <i>Publicaciones de revistas</i>	35
Tabla 8: <i>Relación de Journals</i>	36
Tabla 9: <i>Matriz de categorización</i>	37

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1: Prisma de proceso de extracción de datos	31

Resumen

Es importante que las organizaciones conozcan sobre su cultura organizacional y cuáles son los factores que más destacan del mismo ya que, cada vez las organizaciones entran en un ambiente de competitividad más exigente, por lo que se hace énfasis al uso de la buena cultura organizacional, que por medio de esta se lograría llegar a modificar la esencia de la organización y encaminarla a nuevos objetivos a un enfoque de mejores estándares. Se buscó demostrar la importancia de una buena cultura organizacional y como sería de utilidad estratégica, utilizando una metodología de revisión sistemática con enfoque cualitativo. Realizando la investigación se logró recolectar 45 artículos para el análisis respectivo, posteriormente mediante un proceso de selección se eligieron 18 artículos científicos indexados, los cuales permitieron desarrollar un mejor análisis. En conclusión, se determina que la cultura organizacional es uno de los principales elementos que infieren dentro de las organizaciones para obtener una mayor efectividad a través de un conjunto de valores, creencias y principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema de dicha organización. Por lo tanto, se recomienda que se debe examinar más a fondo el papel interviniente de la cultura organizacional estableciéndose en base a estrategias de gestión en las organizaciones, examinando el papel interviniente de la cultura organizacional asociándose en sus estrategias de gestión a través de sus categorías como son clan, adhocracia, mercado y jerarquía en las organizaciones. Finalmente, se procedió a realizar la discusión describiendo los aportes y limitaciones que trajo consigo esta investigación, para así presentar las conclusiones del estudio.

Palabras clave: *Competitividad, Cultura, Desarrollo, Organizaciones, Posición.*

Abstract

It is important that organizations know about their organizational culture and what are the factors that stand out the most since, every time organizations enter a more demanding competitive environment, so the use of good organizational culture is emphasized, that by means of this it would be possible to get to modify the essence of the organization and direct it to new objectives to a better standards approach. It was sought to demonstrate the importance of a good organizational culture and how it would be of strategic utility, using a systematic review methodology with a qualitative approach. By conducting the research, 45 articles were collected for the respective analysis, later through a selection process, 18 indexed scientific articles were chosen, which allowed a better analysis to be developed. In conclusion, it is determined that the organizational culture is one of the main elements that infer within organizations to obtain greater effectiveness through a set of values, beliefs and fundamental principles that constitute the foundations of the system of said organization. Therefore, it is recommended that the intervening role of organizational culture should be further examined, establishing itself based on management strategies in organizations, examining the intervening role of organizational culture associating itself in their management strategies through its categories. such as clan, adhocracy, market and hierarchy in organizations. Finally, a discussion was carried out describing the contributions and limitations that this research brought with it, in order to present the conclusions of the study.

Keywords: Competitiveness, Culture, Development, Organizations, Position.

I. INTRODUCCIÓN

En esta investigación se realizó una revisión de la literatura a través de un proceso sistemático considerando la cultura organizacional como base de estudio. En primer lugar, se describió a la variable y su importancia en el ámbito de gestión organizacional y el ámbito estratégico. Además, se explicaron los factores que ayudan entender mejor la variable de estudio y respaldan la investigación. Para ello, se hizo una búsqueda exhaustiva en distintas bases de datos y recolectar artículos científicos indizados que determinen los factores más indicados para su estudio.

La cultura organizacional es en conjunto una combinación de creencias, costumbres, valores, estructuras, símbolos y normas que influye en el compromiso de los colaboradores con la organización (García y Flores, 2017, p. 138). Y las organizaciones pasan por una era de intensa competencia y globalización; se exige a las empresas alcanzar y mantener estándares óptimos con el fin de mejorar su rendimiento y competitividad en su entorno, por lo que es necesario adoptar distintas iniciativas globales de mejora continua, como la identificación de una cultura que se adapte mejor a las condiciones de cada empresa y así sobrevivir en este entorno donde se experimentan profundos cambios hacia una etapa superior, que es la gestión de calidad por medio de una cultura organizacional correctamente guiada (Haffar et al., 2017, p. 2).

Por lo tanto, la cultura organizacional se define como una estrategia que las empresas tienen para poder cumplir estándares, adaptarse al cambio y afrontar el círculo empresarial en donde se desenvuelve, sin embargo, una vez establecida la cultura, ya determina su posición y podría convertirse en un obstáculo para la dinámica de adaptación ante los cambios de su entorno (Álvarez, 2018, p. 107). La cultura organizacional consta de dos ejes principales que indican diferentes orientaciones, El eje control – flexibilidad indica la actitud de la organización hacia el cambio y la estabilidad, y el eje interno – externo expresa la orientación de la empresa hacia la organización. Estos dos ejes representan 4 factores que son la cultura de equipo, cultura de desarrollo, cultura jerárquica y la cultura racional (Staniskiene, 2017, p. 09).

En este mismo sentido para evaluar las características de la cultura existente el modelo está compuesto por las características: compromiso, consistencia,

adaptabilidad y misión, y describe y aplica una teoría de la cultura organizacional que se articula al desempeño de la empresa desde una perspectiva gerencial orientada a resultados críticos para la supervivencia y viabilidad de las organizaciones (Padrón, Palafox y Vargas, 2019, p. 5).

En primer lugar, uno de los factores principales de la cultura organizacional es la *cultura del clan* la cual define el éxito en términos de sensibilidad hacia las personas y considera que la organización es una gran familia, destacando como un lugar de trabajo amigable y de alto compromiso (Patyal y Koilakuntla, 2018, p.1408). Una organización en la que la cultura de grupo es la dominante valora mucho la importancia de la moral y presta mucha atención al papel fundamental del desarrollo personal y el compromiso de los empleados.

Como consecuencia de este tipo de cultura, los empleados de este tipo de organizaciones muestran una gran disposición a aceptar el cambio y, por tanto, son más hábiles a la hora de implantar nuevos procesos porque la organización dominante les ofrece la confianza en sí mismos. Además, las organizaciones caracterizadas por la cultura de grupo se centran en el cliente interno y conceden gran importancia a la moral (haffar et al. ,2017, p.12).

Así mismo, una cultura de clan centrada en la preocupación por los empleados, la comunicación, la colaboración la justicia y el respaldo a la igualdad social pueden dar la combinación interior esperada para fortificar la capacidad de las culturas de mercado para abordar de forma innovadora de los clientes, por otra parte, las culturas extrínsecas hacen hincapié en la de datos para desarrollar la calidad de los servicios/productos que, a su vez, mejoran el rendimiento de la organización. (abiodun, 2019, p. 6).

Además, una cultura de grupo hace hincapié en la flexibilidad y la orientación interna de una organización que promueve el desarrollo y la participación de los recursos humanos (Alofan, Chen y Tan, 2020, p187). Por lo que, se cree que la cultura de clan es la más adecuada para aplicar programas de sistemas de gestión de la calidad y prácticas de calidad. Para que las prácticas de calidad tengan éxito la cultura organizativa debe ser flexible y, si es necesario cambiar y orientarse hacia el cliente, el apoyo de la alta dirección, la participación de los empleados y la orientación interna (Staniskiene y Ramanauskaite, 2019, p. 10).

En segundo lugar, se encontró el factor *cultura de adhocracia* el cual es un lugar dinámico, emprendedor y creativo. La innovación y la asunción de riesgos son prácticas habituales. El compromiso de reflexionar sobre distintos aspectos unifica la organización. El objetivo a largo plazo es el crecimiento y la adquisición de nuevos recursos y es importante ser líder en innovación en el sector (Pereira, 2017, p. 588). Además, las organizaciones centradas en aspectos externos con un alto nivel de individualidad y flexibilidad (Jaeger, Yu y Adair, 2016, p.1054). También es la respuesta a los desafíos del entorno externo, el crecimiento y el espíritu empresarial (Colin et al., 2020, p.143). Así mismo, la cultura de Adhocracia es innovadora y arriesgada, donde los empleados son muy creativos y dinámicos (Zhang y Wang, 2021, p.4). Por lo tanto, la cultura de la adhocracia se encuentra Orientada al exterior, es cambiante y evolutiva, tiene estructura organizativa flexible donde se promueve la innovación y la creatividad (Nesrine y Randa, 2019, p. 99).

En tercer lugar, se halló el factor *cultura de jerarquía* donde es un lugar muy estructurado y formal. Los procedimientos y normas rigen el comportamiento de los empleados. Los líderes buscan eficiencia y se esfuerzan por ser buenos coordinadores. Las políticas formales mantienen a los grupos unidos. La estabilidad, el rendimiento y la eficiencia son objetivos a largo plazo. El éxito implica entregas fiables, una planificación y bajo coste (Pereira, 2017, p. 588). Este enfoque jerárquico está interesado mucho más en la reducción de costos como una forma de hacer más eficaces los procesos, que en la consecución de una sostenibilidad organizacional. Sus objetivos, tienen que ver mucho más con el aumento del margen de ganancias y no con la problemática ambiental o los impactos sociales, culturales y económicos que cause en las comunidades.

Este tipo de cultura reconoce las estructuras informales y la necesidad de alinear la difusión de objetivos, la resolución de conflictos, así como la existencia de múltiples intereses y motivos dentro de las organizaciones a través de estructuras y arreglos informales (Ibarra et al., 2019, p. 79). También se sostiene que, dado que las organizaciones dominadas por la cultura jerárquica hacen hincapié en el control estrecho mantenimiento preventivo, normas y procedimientos estandarizados que rigen la organización, podría de la organización, podría facilitar la transmisión de conocimientos sobre la gestión de la calidad total y garantizar la coherencia de su aplicación (Haffar, 2017, p. 6). Por lo que, la cultura jerárquica se centra en la

organización, en el control y la estabilidad de la organización. Esta cultura se caracteriza por la integridad, la eficiencia interna y el estricto cumplimiento de normas y reglamentos (Stanieske, 2017, p. 11).

Para finalizar, se tiene el factor *cultura de mercado* donde los resultados de la organización se centran en el trabajo ejecución. Los empleados son competitivos y están orientados a los objetivos. Los líderes son exigentes, productivos y duros. El objetivo a largo plazo es la competitividad y los resultados medibles. El éxito significa inserción y cuota de mercado. Los precios competitivos y el liderazgo en el mercado son importantes (Pereira et al., 2017, p. 588). La cultura orientada al mercado, por su parte, tiene una perspectiva mucho más amplia del medio ambiente externo y trata de organizar los sistemas de forma racional mientras se enfrenta a variables y demandas del ambiente externo; haciendo hincapié en el uso eficiente de los recursos, la planificación y el establecimiento de metas, la adecuación de estructuras organizacionales para ser más competitivos.

Esta búsqueda de la eficiencia en los recursos utilizados la hace más proclive a encaminarse a la sostenibilidad, ya que en general los gerentes se hacen conscientes del impacto de estos ahorros en la reducción de costos, pero a su vez están muy conscientes del impacto que esto causa en el medio ambiente externo en relación con el aumento de la competitividad en el mercado. Sin embargo, la eficiencia definida únicamente como reducción de costos y la simplificación de los productos, procesos y servicios corrientes es insuficiente para lograr la sostenibilidad, además, tales eficiencias solo proporcionarán una limitada ventaja (Ibarra et al., 2019, p. 79). Por lo que, la cultura racional está orientada al exterior, pero de la empresa, pero hace hincapié en el control y la estabilidad orientada a la competitividad y a la consecución de objetivos identifican la cultura racional como una cultura de mercado.

Las organizaciones racionales buscan perspectivas de perspectivas externas que puedan servir para diferenciar su posición desde el punto de vista de los competidores. Según estos investigadores, se trata de un echo orientado a los resultados, en el que la moral y la educación personal son menos valorados por los líderes, que están más interesados en hacer el trabajo y asegurar la rentabilidad (Stanieskene, 2017, p. 10).

En tal sentido, esta investigación proporciona una revisión importante de la aplicación al desarrollo de una buena cultura organizacional como estrategia de gestión en las organizaciones. Ya que se logró observar la dificultad que tienen las organizaciones para tomar una cultura que se adapte a sus condiciones y sea un factor clave de éxito. La presente tesis tendrá como problemática entender que existe necesidad de una revisión sistemática de la contextualización y categorización de la cultura organizacional como un factor esencial para establecer estrategias en una organización.

Por consiguiente, se realizó la justificación de estudio. La justificación es la sustentación – con demostraciones convincentes – de la necesidad de llevar a cabo una investigación, del porqué de la investigación, los motivos, así como los beneficios que pueden derivarse de ella (Reynosa, 2018, p.10). Es decir, hacer notable esta investigación que está demostrando y por ello debe ser clara, concisa y natural, de tal manera que la justificación pueda dar a conocer su mejoría teniendo en cuenta a mejorar del acceso de los investigadores potenciales a nivel nacional.

Como justificación teórica la finalidad de esta investigación es tomar en cuenta la reflexión y discusiones académicas sobre lo que sucede actualmente para poder confrontar una teoría y comparar dichos resultados del conocimiento existente (Escobar y Bilbao, 2020, p. 26). Por otro lado, se describe que este tipo de justificación se aclara las partes del tema para el desarrollo (Montes, A. y Montes, A, 2014, p. 102). Esto servirá para futuras investigaciones, se busca otorgar conocimiento acerca de los temas investigados para dejar una referencia de los resultados obtenidos. Para así impulsar el desarrollo de una buena cultura organizacional y poder establecer una correcta cultura organizacional en las organizaciones.

En la justificación práctica se menciona que una investigación llega a generar contribuciones prácticas y directas relacionándose al problema estudiado. (Hernández, 2020, p.70) Esta investigación trata de demostrar el problema que existe en las organizaciones lo cual consiste que las mismas no establecen una buena cultura organizacional que pueda lograr implementar una buena gestión. El uso adecuado del problema que existe en cada tema estudiado y lo que se puede aplicar a través de estrategias (Rojas, 2016, p.17). Por ello esta investigación busca hacer conocer el buen desarrollo de la cultura organizacional que es de suma

importancia, ya que servirán para la mejoría de cada empresa y al mismo tiempo un valor agregado que da a conocer su valor organizacional.

En la justificación social, un estudio puede llegar a resolverse los distintos problemas que existen en los grupos sociales donde llegan ayudar a personas de bajos recursos o de alfabetización (Fernández, 2020, p. 71). El resultado de este trabajo de investigación ayudara a las empresas que puedan desarrollar una correcta cultura organizacional generando mejores beneficios y dando a conocer cada vez más la importancia de utilizar la tecnología para acoger información actualizada para el bien de cada empresa. Por consiguiente, se basarán en ver el cómo se está involucrando en el ámbito social y cuál sería el beneficio que tenga las organizaciones (Manterola y Otzen, 2013, p. 1500). Además, buscará tomar conciencia a todos los empresarios a conocer más ideas como generar en su organización un valor publico positivo y entre las organizaciones mayor competitividad.

Como justificación metodológica, cuando se realiza un estudio se justifica metodológicamente cuando se producirá un nuevo instrumento para analizar los datos (Fernández, 2020, p.71). También en este ámbito señala el método donde será utilizado para la investigación a base de artículos científicos en cuanto a esta investigación el ámbito metodológico se está aplicando la revisión sistemática de la literatura, de tal forma se está coleccionando datos de artículos científicos cualitativos aprobados (Montes y Montes, 2014, p. 102). Esto se está realizando con el propósito de demostrar evidencias para la aprobación de la investigación y encontrar la influencia de las variables, ya que con dichos resultados se tiene los medios para plantear cambios en las normativas que regulan los procesos empresariales.

Los objetivos expresan aquello que queremos lograr, sirviendo a la vez como una guía que permite la priorización de los aspectos más relevantes de la investigación (Reynosa, 2018, p. 6). Es decir, expresan el propósito al cual queremos llegar en esta investigación, ósea encontrar el resultado positivamente comprendiendo las variables de la investigación. Por otro lado, los objetivos consisten en delimitar los objetivos o las metas que se consideran posibles de alcanzar concretamente, para lo cual emerge la necesidad de contar con un tema de estudio determinado (Reyes, 2016, p. 95). Los objetivos expresan desde el

problema hasta llegar al final de forma clara y concisa, de tal manera tienen un tiempo determinado asegurándose de que todo se dirija a un solo fin y llegar a lo que se busca plasmar en dicha investigación. Como objetivos se definieron:

Tabla 1

Objetivos propuestos para la revisión sistemática

Niveles	Propuesta
Objetivo 1	Actualizar los estudios en base a una revisión sistemática orientado a la contextualización de la cultura organizacional: como una estrategia de gestión en las organizaciones.
Objetivo 1 ^a	Contextualizar las categorizaciones con un enfoque de gestión orientado al estudio de la cultura organizacional en las organizaciones.
Objetivo 1 ^b	Contextualizar las categorizaciones con un enfoque estratégico orientado al estudio de la cultura organizacional en las organizaciones.

Nota: En el cuadro se presenta los objetivos planteados en el estudio de investigación en el cual está relacionado la variable y los factores.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico son investigaciones y estudios desarrollados previos relacionados con el problema establecido, es decir que se toman investigaciones realizadas anteriormente y que se vinculan con el problema en estudio (Navarro, 2018, p. 9).

Como trabajos previos según los criterios de elegibilidad se presentan:

Zhang & Wang (2021) Este estudio tuvo como objetivo verificar la relación entre el consentimiento de la cultura organizacional y la satisfacción laboral entre los talentos creativos utilizando datos de China y para proporcionar profesionales con conocimientos sobre los factores a considerar para dar forma a las funciones culturales, mejorando el trabajo, satisfacción y retención de talentos creativos de organizaciones innovadoras. Su estudio de investigación fue cualitativo con mediante correlación y análisis de regresión a través de teorías relacionadas de la gestión empresarial para formar un sistema teórico lógico y explicar el efecto del consentimiento de la cultura organizacional en el trabajo. Se concluye los encuestados tiene un nivel moderado de satisfacción laboral lo cual a través de las categorías de la cultura organizacional se ha podido ver su relación en ambas variables tanto en ambas organizaciones. Se recomienda emplear el impacto que se tiene en ambas variables con mucha exclusividad para desarrollar en los talentos creativos que se tiene en cada organización.

Vesga,J, et al. (2020). El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre cultura organizacional y cambio organizacional. En su metodología se desarrolló como un estudio predictivo cualitativo desarrollado bajo un diseño correlacional simple. En conclusión, se detalla que si tienen relaciones significativas entre los factores y tipos de la cultura organizacional con macros y micro dimensiones ante el cambio organizacional. Para finalizar se recomienda considerar la importancia de incrementar el alcance psicométrico que obtiene de los métodos empleados donde se permita obtener con una mejor claridad las características de cada variable evaluadas en dicha población y por último ver la posibilidad de emplear una explicación entre el tipo de cultura y dichos factores ante el cambio organizacional.

Chesley (2020) El propósito de esta investigación fue evaluar la cultura organizacional actual y la cultura organizacional preferida de dos organizaciones de

salud competidoras antes de una fusión planificada, y luego para determinar si hubo diferencias significativas entre las culturas utilizando el Marco de Valores en Competencia. En su metodología aplicaron el método cualitativo utilizando un indicador de escenario a través del método para llegar a obtener los datos específicos de ambas organizaciones. En conclusión, los resultados de este estudio no requieren comentar que los trabajadores de la nueva organización no quieren centrarse en el desarrollo de crecimiento o acoplarse al grupo que está conformado para trabajar en el futuro, más que todo en la transición inmediata anterior a la difusión periódica de transmisión lo cual se ve que los empleados tienden a realizar cambios hacia un modo de supervivencia cultural. Se sugirió considerar un proceso de integración cultural y así llegar a identificar que tan cerca puede llegar la organización y colocar al puesto preferido de cada empleado.

Alofan, Chen y Tan (2020) Indican que el objetivo es Este artículo examino los efectos de la cultura organizacional y la distancia cultural nacional entre los líderes y la filial sobre la adaptación de las innovaciones de gestión en las empresas multinacionales. En esta investigación se empleó el análisis cualitativo comparativo de conjuntos difusos para analizar las configuraciones culturales para analizar las configuraciones culturales que conducen a la adaptación de la practicas de gestión. El método configuracional desarrollado por Ragin en 1994 se basa en una mezcla de técnicas cualitativas y cuantitativas. En conclusión, el grado de adaptación de la gestión innovaciones transferidas dentro de las empresas multinacionales desde la sede así diarios depende tanto de la cultura organizacional como de la cultura nacional. sugirieron que diferentes configuraciones de cultura organizacional y nacional distancia cultural resulta en diferentes niveles de fidelidad y extensión de la implementación cuando la gestión las innovaciones se transfieren de la sede de las empresas multinacionales a las filiales. Hacen un aporte sobre la mejoría en la cultura organizacional para la innovación en la gestión.

Chtourou & Randa (2020) El propósito de este artículo fue investigar empíricamente y resaltar la influencia de la cultura organizacional en la alineación estratégica de sistemas integrados. Su metodología en entorno empírico comprende un enfoque cuantitativo que utiliza una encuesta basada en una muestra de 160 directores de empresas de 53 grandes empresas ubicadas en Túnez con actividades internacionales y estar en la fase de uso operativo posterior a la

implementación de su empresa sistemas de planificación de recursos. En conclusión, los resultados proporcionan una evidencia empírica que respalda un proceso organizacional positivo y significativo. Influencia de la cultura en la alineación estratégica de SI. Los hallazgos también muestran que la "cultura del clan" (interna /Cultura orientada a la flexibilidad) influye positivamente en la alineación de SI junto con las prioridades estratégicas. se recomienda a ampliar y validar el importante papel de cultura organizacional sobre alineación estratégica de sistemas integrados utilizando un marco empírico diferente y diversas tecnologías.

Costa, Rodríguez & Ferreira (2020) El propósito de este artículo fue analizar la cultura organizacional, evaluada a través de la competencia marco de valores. En su metodología se realizó un diseño con una recopilación de datos cualitativos y cuantitativos y se realizó, en tres Cooperativas para la Educación y Rehabilitación de Ciudadanos con Discapacidad. En conclusión, la cultura en el modelo es especialmente importante, no solo por el análisis teórico y clasificación de la cultura, sino también por las implicaciones de gestión que podría tener, ya que es un marco que se utiliza ampliamente para el desarrollo organizacional. Se recomiendo complementar el análisis de cada caso con entrevistas con actores clave de las organizaciones estudiadas.

Ibarra, Velarde, Olmos & Santillán (2019) El objetivo fue realizar una evaluación de la cultura organizacional de estas empresas que pretenden ser identificadas como sostenibles. El estudio es de método cualitativo que se realiza con la premisa de darle continuación a trabajos anteriores sobre el tema ya realizado, que utilizaron el Instrumento de Evaluación de la Cultura de la Organización para la evaluación de la cultura. Se concluye que en las unidades de estudio seleccionadas se describen que la tendencia en todas ellas es hacia una cultura de clan, con todas las implicaciones que conlleva, difiriendo de la orientación que, de acuerdo con los resultados expuestos en los trabajos de Linnenluecke & Griffiths (2010) y Scott (2003), Se quedó para que una empresa aspire a ser sostenible. " Es por esto que se prevé que, en futuras investigaciones, el fenómeno de la cultura organizacional y su relación con la integración de la sostenibilidad en las empresas se pueda abordar desde ciencias como la antropología y sociología que pudieran dar más luz sobre este tema tan importante.

Abiodun, et al. (2019) El objetivo de esta exploración fue analizar si la cultura organizacional tiene un impacto interviniente en la gestión-relación de desempeño de las organizaciones. utilizaron un diseño de estudio transversal y un enfoque metodológico cuantitativo. En conclusión, los resultados demuestran que la gestión tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño de las empresas, como efecto indirecto, significativo y positivo en su desempeño a través del jefe. Se recomienda que en una investigación a futuro el analista utilice un método longitudinal en la exploración del impacto de la practicas de gestión en el desempeño de las organizaciones. Por otro lado, existe impacto crítico y positivo de la gestión de la calidad total en el rendimiento de las empresas a través de la organización del trabajo.

Li-Fan, Chung, Wei-Chang & Pey-Lan Du. (2019) tuvo como objetivo examinar cómo la cultura organizacional y la estrategia de operaciones impactan la innovación organizacional. En su metodología tuvo un diseño cualitativo y se recopilaron doscientos treinta y tres cuestionarios válidos de diecisiete pequeñas y medianas empresas en Taiwán. En conclusión, en este estudio, en particular, agregar a la base de conocimientos y dar algunas explicaciones sobre las causas de un comportamiento de innovación de la organización. Se elaboró sobre la naturaleza de lo recíproco y relaciones dinámicas interactivas entre la cultura organizacional y las operaciones. Como recomendación sugiere que los gerentes toman una decisión sobre las prioridades competitivas de estrategia de una empresa que deben ser considerados para adaptarse a su cultura organizacional específica.

Kim & Chang (2019) El propósito de este documento fue tomar una serie de instantáneas de la cultura organizacional percibida, analizar el patrón longitudinal de su cambio, examinar la relación entre cultura organizacional y desempeño organizacional y verificar si la relación permanece consistente, independientemente del flujo de tiempo. Su estudio de investigación fue cualitativo a través de un marco de valores en competencia y un cuadro de mando integral para buscar en la cultura organizacional y su vínculo con el desempeño organizacional. En conclusión, a través de las dimensiones de la cultura organizacional se relaciona positivamente con la variable de desempeño demostrando un impacto fuerte. Se recomienda una vía potencial para las futuras investigaciones creando un marco más completo

donde ayude a emprender mejor la configuración cultural de las organizaciones actuales.

Haffar, Al-Karaghoul, Djebarni & Gbadamosi. (2019) Esta investigación tiene como objetivo investigar el efecto mediador de las cuatro dimensiones en relación entre la cultura organizacional y la implementación de una gestión de calidad. Se llevó a cabo un análisis de regresión lineal múltiple (Cuantitativa). este estudio concluye que todas las medidas tienen valores aceptables, la validez de constructo y son de naturaleza factorial. Se sugiere que los estudios futuros deben abordar la escasez de estudios sobre las relaciones entre la cultura organizacional y gestión total en industrias manufacturera. Por último, este artículo amplía la investigación previa sobre la gestión de la calidad total de una manera novedosa al construir y luego probar empíricamente un modelo teórico que incluye el papel mediador de las dimensiones de la disposición al cambio de los empleados en la relación entre la cultura organizativa y la gestión de la calidad total.

Patyal & Koilakuntla (2018). El propósito de este artículo fue examinar empíricamente la cultura organizacional del marco de valores en competencia en las prácticas de gestión de la calidad. Para recoger los datos de este estudio utilizaron el método de encuesta transversal cualitativo. Los hallazgos de este estudio revelaron las culturas jerárquica y racional como los tipos dominantes de cultura y compromiso de la alta dirección y la estructura Six Sigma como el más importante aspecto de la infraestructura y las prácticas centrales de gestión, respectivamente, en la industria manufacturera de la India Organizaciones. Los estudios futuros pueden incluir la gestión de la cadena de suministro, lean, Kaizen y la dimensión de sostenibilidad en el modelo de medición para obtener resultados más concretos. Se necesita más investigación para examinar el efecto de la cultura nacional en la implementación de gestión y el efecto resultante en desempeño de la organización. Se comprueba la cultura organizacional en dos prácticas de gestión de la calidad, es decir, la calidad de la infraestructura y las prácticas básicas de gestión de la calidad.

Al-Shammari & Al-Am (2018) el objetivo de este estudio fue investigar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en una empresa de telecomunicaciones en Bahrein y para evaluar la importancia relativa de cada dimensión de la cultura organizacional utilizando Customer Modelo de marco de

valor. Su metodología fue cualitativa a través de un muestreo aleatorio simple. La mayoría de los empleados percibían todos los tipos de cultura organizacional como importantes, pero el tipo de cultura organizacional dominante era la cultura de mercado. También había una fuerte relación negativa entre el nivel educativo y la cultura del clan, pero no había relación entre la cultura del mercado y la satisfacción de supervisión, colaborador, con los datos demográficos.

Stanieskene, et al. (2017) El objetivo de este estudio fue revelar la cultura organizacional más adecuada para la implementación de prácticas de gestión. En su metodología se utilizó el instrumento de método cuantitativo, con instrumentos validados de literatura. En conclusión, organización en integra una combinación de estas culturas, con fuerte características de la cultura de equipo. Por ello se recomienda desarrollar un muestreo más alto porque las dependencias lógicas están entre escalas. Además, este estudio realizó una cultura organizativa más adecuada para la aplicación de las prácticas de gestión de la calidad teniendo en cuenta una visión pro ecológica de los empleados.

Mohammad, Golmohammadi, Nekooeezadeh & Mansouri (2017) tiene como objetivo investigar el efecto de la cultura organizacional en el desarrollo del pensamiento estratégico a nivel organizacional de Ilam Gas Refinery. Su diseño metodológico fue cualitativo que se realizó en modelos individuales de pensamiento estratégico, mientras que el estudio actual abordó el modelo indígena de pensamiento estratégico a nivel organizacional. Se concluye los resultados mostraron que los gerentes organizacionales deben prestar atención a la cultura para mejorar y promover el pensamiento estratégico a nivel organizacional. Los hallazgos de este estudio deben considerarse dentro del contexto de sus limitaciones. se necesita más investigación en otras instituciones para comparar los resultados.

Pereira & Mateus (2017) El propósito de este artículo fue comprender una Cultura Lean Ideal en el contexto brasileño. Su metodología fue cualitativa basándose en el marco de valores en competencia y es el resultado de una encuesta a cincuenta y un expertos a cargo de la implementación de programas Lean en las organizaciones operando en diferentes segmentos de la industria en Brasil. En conclusión, se muestran que para organizaciones brasileñas parece tener el perfil dominante de la cultura de la jerarquía, caracterizando así un lugar

altamente estructurado y formal, con reglas y procedimientos gobernar el comportamiento de las personas.

Jaeger, Yu, & Adair (2017) tiene como objetivo identificar evidencia de, primero, la existencia y naturaleza de cultura organizacional de las organizaciones de construcción chinas en Kuwait, en segundo lugar, las diferencias y similitudes cuando se compara con las organizaciones de construcción en China y, en tercer lugar, las diferencias y similitudes al comparar con organizaciones de construcción dentro de los países de la Cooperación del Golfo Consejo. Tuvo como metodología un estudio cualitativo y cuantitativo, los datos se recopilaban a través de una encuesta administrada por el investigador instrumentos de 33 gerentes de proyectos de construcción chinos en Kuwait. Como conclusión se encontró que la cultura de la Jerarquía era dominante. Coincide con la organización predominante entre las organizaciones de construcción en China, pero es diferente de la mezcla de Jerarquía y Grupo cultura de las organizaciones de la construcción en la gestión. Se recomienda concientizar de las diferencias y similitudes identificadas para gestionar la cultura diversidad de manera efectiva.

Scheibe & Gupta (2017) tuvo como objetivo comprender la efectividad de socializar a través de comunicación mediada de la socialización en la creatividad organizacional, particularmente en lo que se refiere a la cultura organizacional. En su metodología se realizó un diseño cuantitativo, se encuestó a ciento ochenta y seis trabajadores del conocimiento para investigar estas relaciones. En conclusión, la cultura organizacional interactúa de manera única con la socialización para influir en la creatividad. Por otro lado, cuando la organización es cultivada en grupo, no hay diferencia entre socialización de la creatividad mediada por computadora, pero, cuando la cultura es racional, corresponde a la organización emplear herramientas de socialización mediadas por computadora para influir positivamente en la creatividad. También puede ser beneficioso ver cómo la comunicación afectaría las culturas de desarrollo versus las jerárquicas en futuras investigaciones.

Con respecto a la teoría, Acevedo (2017) explica que las teorías científicas son explicaciones que se infieren de fenómenos observables o regularidades en esos fenómenos. Es decir, son explicaciones claras y justificadas y a través de ello puedan deducirse dichos fenómenos. También Camaño (2016) comenta que las teorías agrupan leyes y conceptos en una perspectiva sinóptica. Por lo que, esto

ayuda a dar una explicación clara y concisa a los diferentes fenómenos que se argumentan.

La cultura organizacional representa la capacidad del ser humano para la protección y aseguramiento de su propio desarrollo, porque la cultura encierra el conocimiento, creencias, costumbres y el comportamiento adquirido por los individuos en la organización (Sanabria, Vergara, Santacruz & Lucin, 2019, p. 4); la cultura organizacional se demuestra a través de métodos, organización y procedimiento desarrollándose con valores, normas y metas promoviendo comportamientos positivos que ayudan a mejorar la productividad dentro de una organización. Se determinó que la cultura organizacional es un fenómeno que se da anotar en las actividades diarias en la organización, además de ser creencias compartidas y actuar dependiendo a los valores y actitudes que se establecieron en las organizaciones mejorando día a día (Mena, 2018, p.19). También quien comentó: La cultura organizacional estuvo vinculado a las empresas desde mediados del siglo XX, e indica que es el carácter de la organización que siempre está impregnada a un fuerte simbolismo que transmite creencias, convicciones profundas y principios para lograr algún propósito o metas trazadas en unas las organizaciones (Diaz, 2020, p. 83). La cultura organizacional es una terminación muy extensa que rememora los aspectos tanto como internos y externos que fue desarrollándose a raíz del tiempo, no obstante, después de pasar la guerra mundial fue parte de estudio filósofo y científico que se fue introduciendo en el conocimiento global (Sanabria, Vergara, Santacruz & Lucin, 2019, p. 3); por otro lado, la cultura organizacional es un modelo dificultoso ante suposiciones sobre el funcionamiento de cada lugar u organización en genera (Lapina, Kairisa & Aramina, 2015, p. 3). La cultura organizacional se caracteriza por representar los valores, creencias y supuestos de una organización (Gamal, Hain & Abdullahi, 2017, p. 6).

Cada organización está estructurada por su propia cultura donde se basa a través de valores, costumbres tramites, etc. y pueda crecer correctamente como empresa disminuyendo los riesgos contantes (Farkat et al, 2019, p. 3). la cultura organizacional es un grupo de significados donde hacen posible desarrollar a los miembros de una organización y puedan desarrollar sus ideas en su entorno bajo una supervisión de sus líderes y así puedan colaborar para la mejora continua de la empresa (Valmohammadi & Roshanzamir, 2015, p. 2); la cultura organizacional es

uno de los puntos más importantes dentro de una organización para dirigir el rumbo enmarcado con valores, principios y normas para relacionarse con los demás miembros de la empresa y trabajen en equipo (Rohaizah & Mohd, 2016, p. 7); por otro lado se define que es un grupo adoptado durante un curso de tiempo como un método de sobrevivir y triunfar ante las circunstancias y retos que se puede venir en un futuro desarrollándose para mejorar y crear estrategias para una buena gestión (Lebina, et al. 2020, p. 2).

La cultura organizacional y cultura del clan o grupo es una visión interna donde se caracteriza por un grupo familiarizado y dirigido a una relación mutua entre los empleados (Sousa,2019, p. 199). La cultura del clan es donde las actividades de trabajo se organizan en grupos para obtener mejores resultados (Sakarina, 2019, p. 2); Este mismo se centra en la estabilidad de los empleados manteniendo una buena comunicación y la colaboración mutua (Abiodun et al., 2019, p. 6). al permitir la participación de los empleados y trabajando en grupo los resultados serán mejores con un buen estilo de dirección (Stanieskene et al., 2017, p.9); la cultura del clan evalúa cada factor humano de manera que el personal de la organización promueve en la dirección donde le equipo se dirigirá (Panuwatwanich & Nguyen,2017, p. 7); por último, la cultura destaca la flexibilidad y dirección interna de la organización donde estimula el crecimiento y participación de los trabajadores (Alofan, Chen y Tan, 2020, p. 187).

La cultura organizacional y cultura de la adhocracia o desarrollo se caracteriza a que los trabajadores son creativos y tomadores de riesgo donde fluye de grupo en grupo para desarrollar nuevos productos (Stanieskene et al., 2017, p. 9); la cultura adhocracia es un respaldo donde se aplica la justicia y la igualdad social y esto se logra trabajando en equipo (Abiodun, e, et al. 2019, p. 6); se basa en la innovación y flexibilidad y características de la organización (Panuwatwanich Y Nguyen, 2017, p. 7). la cultura de adhocracia está orientada hacia el entorno exterior donde impulsa la innovación y desarrollo de la organización (Alofan, Chen y Tan, 2020, p. 187); por otro lado, se distingue por el crecimiento de nuevos productos y liderazgo creando incertidumbre para la formación típicamente orientada a la innovación (Mesfin et al., 2020, p. 2).

Cultura organizacional y cultura de jerarquía se direcciona en el enfoque interno y externo dominante donde se emplea en la flexibilidad y control de la

organización (Abiodun, et al, 2019, p. 3); se caracteriza por estar jerarquizada y estabilizada por medio de un líder que regula y controla cada cambio que se realiza (Stanieskene et al., 2017, p. 9); la cultura de jerarquía enfatiza los mandatos, reglas y metas para liderar la empresa (Panuwatwanich & Nguyen,2017, p.7). se orienta al control interno del personal creando nuevas estrategias para cualquier actividad realizada en grupo (Alofan, Chen y Tan, 2020, p. 187). la cultura jerárquica es una parte de la organización clara, normas y procedimientos de cada proceso estandarizado y responsabilidad bien desarrollada (Mesfin et al. 2020, p. 2). señala también que la cultura jerárquica mantiene una estructura rígida y cumpliendo estrictamente las normas y ordenes en buena dirección (Vesga et al., 2020, p. 53).

La cultura organizacional y cultura de mercado o racional fortalece la capacidad de la organización para desarrollar de manera innovadora hacia los consumidores (Abiodun, et al, 2019, p.6); también se basó en fortalecer la competencia enfocándose en las tareas y orientación hacia los resultados (Stanieskene et al, 2017, p. 9). la cultura de mercado se centró en el entorno externo, pero más orientado al control para controlar la gestión y actividades de la organización (Alofan, Chen y Tan, 2020, p. 187). Se enfoco en controlar y crear nuevas metas y estrategias para enfrentar la competencia feroz (Trotsuk & Sukhoverova, 2018, p. 48). por último, se caracteriza como éxito por permanecer ante la competencia a través de la participación en el mercado y penetración donde se considera los resultados enfocados en cada objetivo (Patyal & Madeley, 2018, p. 1411).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se llevó a cabo bajo la metodología de revisiones sistemáticas. Las revisiones sistemáticas son resúmenes claros y estructurados de la información disponible orientada a una pregunta específica. es decir, una revisión acumula información con claridad, donde selecciona e identifica dicha pregunta con métodos sistemáticos (Moreno et al., 2018, p.2).

Por otro lado, la revisión sistemática es una guía de cualquier investigación y también hace parte de la estrategia conocida como investigación documental. (Paramo, 2020, p. 3) Con respecto a lo anterior, ayuda a recopilar información en estudios primarios ya existentes en base a extraer y sintetizar lo obtenido, logrando dar conocer a fondo dicha investigación ante los problemas presentados y sean resueltos satisfactorios.

3.2. Protocolo y registro

El protocolo es el documento mediante el cual se orienta y dirige la ejecución de la investigación, es decir el protocolo y registro es una guía donde se obtiene información para poder pasar cada etapa del trabajo con mucha claridad y concreto (Gonzales, Cabo y Vilaro, p. 7).

En esta investigación se extrajo información de diferentes páginas de revistas indexadas donde se consultaron artículos científicos, los cuales son: Elsevier ScienceDirect, Scopus, ProQuest, DOAJ, Research Gate, y Scielo. Adicional a ello se procedió a verificar la validez de nuestros artículos científicos ingresando a la página oficial MIAR, luego de realizar la validación correspondiente los artículos verificar que contengan un cuartil designado en Scimago.

Se realizó un filtrado en cada base de datos seleccionada, originando una cadena de búsqueda. Las cuales son:

Tabla 2*Cadena de búsqueda (Search Strings)*

Base de Datos	Resultados	Palabras claves buscadas y otros filtros aplicados
Scopus	159	Se buscó el nombre de la variable principal y sus categorías como Cultura de clan, Cultura de adhocracia, Cultura de Jerarquía y Cultura de mercado. Con los años de publicación del 2017 al 2021, que contengan DOI e ISSN y que sean de texto completo. TITLE-ABS-KEY (cultura AND organizacional)
Scielo	225	Se buscó el nombre de la variable principal y sus categorías como Cultura de clan, Cultura de adhocracia, Cultura de Jerarquía y Cultura de mercado. Con los años de publicación del 2017 al 2021, que contengan DOI e ISSN y que sean de texto completo.
Proquest	8663	Se buscó el nombre de la variable principal y sus categorías como Cultura de clan, Cultura de adhocracia, Cultura de Jerarquía y Cultura de mercado. Con los años de publicación del 2017 al 2021, que contengan DOI e ISSN y que sean de texto completo.
ScienceDirect	165	Se buscó el nombre de la variable principal y sus categorías como Cultura de clan, Cultura de adhocracia, Cultura de Jerarquía y Cultura de mercado. Con los años de publicación del 2017 al 2021, que contengan DOI e ISSN y que sean de texto completo.
DOAJ	12	Se buscó el nombre de la variable principal y sus categorías como Cultura de clan, Cultura de adhocracia, Cultura de Jerarquía y Cultura de mercado. Con los años de publicación del 2017 al 2021, que contengan DOI e ISSN y que sean de texto completo.
Research Gate	432	Se buscó el nombre de la variable principal y sus categorías como Cultura de clan, Cultura de adhocracia, Cultura de Jerarquía y Cultura de mercado. Con los años de publicación del 2017 al 2021, que contengan DOI e ISSN y que sean de texto completo.

Nota: En el cuadro se incluyeron el total de artículos según su base de datos, de igual manera se denotan las palabras claves utilizadas para dicha recopilación de artículos científicos.

3.3. Criterios de elegibilidad

Los criterios se basan a que los investigadores deben especificar y seleccionar para excluir e incluir y eliminarlos dichos artículos, es decir, los criterios ayudan a seleccionar las investigaciones científicas para determinar con cuales serían útiles para la investigación (Arias, Villasis y Miranda, 2016).

También se colecciona información de datos públicos los cuales son aprobados y pasados por varios procesos para ser validados. Por otro lado, los artículos deben contener el mismo al tema a investigar, estar registrados con el código DOI y estar indexados para así dar más confiabilidad a la investigación y la base de datos debe tomar en cuenta el problema general y por último no debe contar con más de 5 años de antigüedad.

Criterio de inclusión:

- Artículos científicos que cuenten con un máximo de 5 años de antigüedad.
- Que los artículos se encuentren en revistas confiables indexadas y científicas.
- Los artículos deben tener verificado el código DOI e ISSN.
- Los artículos deben tener un cuartil designado según SCIMAGO.
- Los artículos científicos deben contener como variable principal a la Cultura organizacional.

Criterio de exclusión:

- Artículos científicos que no se encuentren dentro de los 5 años de antigüedad serán excluidos.
- Artículos científicos que no tengan un código de verificación.
- Artículos científicos que se encuentren en páginas web sin confirmación.
- Artículos científicos que no contengan como variable principal a la cultura organizacional.

Tabla 3

Lista de palabras claves de búsqueda

<i>Palabras en inglés</i>		<i>Palabras en español</i>	
<i>Organizations</i>	<i>Adhocracy culture</i>	<i>Organizaciones</i>	<i>Cultura de adhocracia</i>
<i>Organizational culture</i>	<i>Market culture</i>	<i>Cultura organizacional</i>	<i>Cultura de mercado</i>
<i>Clan culture</i>	<i>Circular culture</i>	<i>Cultura de clan</i>	<i>Cultura circular</i>
<i>Hierarchy culture</i>	<i>Quality</i>	<i>Cultura de jerarquía</i>	<i>Calidad</i>
	<i>Operations</i>		<i>Operaciones</i>

3.4. Fuentes de información

Las fuentes de información son diversos tipos de documentos que contienen información para satisfacer una demanda de información o conocimiento. Es decir, son páginas webs, revistas científicas donde llegamos a obtener información para reforzar y poder llegar al propósito de nuestra investigación (Moncada, 2014, p. 111).

Por otro lado, las fuentes de investigación que se han empleado son sumamente

confiables para poder desarrollarlas en dicha investigación y las revistas científicas tienen la información adecuada para la variable que es obtenida de entidades aprobadas. Por último, las fuentes de información para esta investigación fueron los artículos científicos que tengan código DOI o ISSN con una totalidad de 45 artículos y también artículos científicos que estudiaron cada punto del tema investigado para reforzar la teoría que se estableció en esta investigación.

Tabla 4

Base de búsqueda

Scopus	https://www.scopus.com/
Scielo	https://www.scielo.org/
Proquest	https://www.proquest.com/
ScienceDirect	https://www.sciencedirect.com/
Lifescience Global	https://www.lifescienceglobal.com/
Redalyc	https://www.redalyc.org/
Dialnet	https://dialnet.unirioja.es/
Research Gate	https://www.researchgate.net/

3.5. Búsqueda

La búsqueda es una recopilación sistemática de la información publicada relacionada con un tema, es decir en dicha investigación se realizó un procedimiento donde podamos recolectar datos estadísticos para tener como evidencia sobre el problema que existe en nuestras variables. este proceso de búsqueda se realizó de la siguiente manera (Moranga, Manterola, Cartes y Urrutia, 2014, p. 503).

Se buscó el acceso por la biblioteca virtual de la plataforma virtual Trilce, ingresamos a recursos digitales en las cuales se encuentran base de datos como ProQuest, Scopus, Scielo, DOAJ, etc. Por lo cual se ingresa el nombre de la variable en inglés y luego se colocó filtros donde establezcan artículos con cinco años de antigüedad y descargamos los artículos en PDF, de esa manera se obtienen esas fuentes de información, se verifica que sean indexadas y seleccionar para la investigación y por último se descarga en PDF y guardar.

Tabla 5*Resultados de filtrado semiautomático y proceso manual*

Fuentes	Original	Semiautomático		Proceso manual	
		Exclusión	Inclusión	Duplicado	Resumen
Scopus	159 artículos	139 artículos	39 artículos	4 artículos	35 artículos
Scielo	225 artículos	211 artículos	8 artículos	6 artículos	2 artículos
Proquest	8663 artículos	8649 artículos	7 artículos	2 artículos	5 artículos
ScienceDirect	165 artículos	154 artículos	6 artículos	5 artículos	1 artículos
DOAJ	12 artículos	3 artículos	9 artículos	8 artículos	1 artículo
Research Gate	432 artículos	227 artículos	197 artículos	196 artículos	1 artículos
Total	42050 artículos	41626 artículos	266 artículos	221 artículos	45 artículos

3.6. Selección de los estudios

Al haber seleccionado todos los artículos primarios sobre el tema investigado, pasarían a seleccionar solo aquellos que cumplan el criterio de inclusión y por qué se estaría seleccionando, es decir se estaría seleccionando solo los que cumplen los requisitos que se estaría aplicando a dicha investigación que tenga las dos variables, mínimo con cinco años de antigüedad y tenga el contenido de nuestro tema tratado (García y Herney, 2015, p. 30).

Es decir, indica que la selección de los estudios constituye una de las funciones principales y con más importancia para la formación y orientación de las colecciones, es decir, esta selección es de suma importancia que debemos tomar en cuenta, ya que con estos últimos que quedan seleccionados trabajaremos y servirán para evidencia al demostrar dicho problema de nuestras variables los cuales la información de dichas fuentes ayuda a resolver coherentemente. Los procedimientos para tomar dichas decisiones al seleccionar son transparentes y cada artículo seleccionado debe tener información precisa y clara para el desarrollo de dicha investigación.

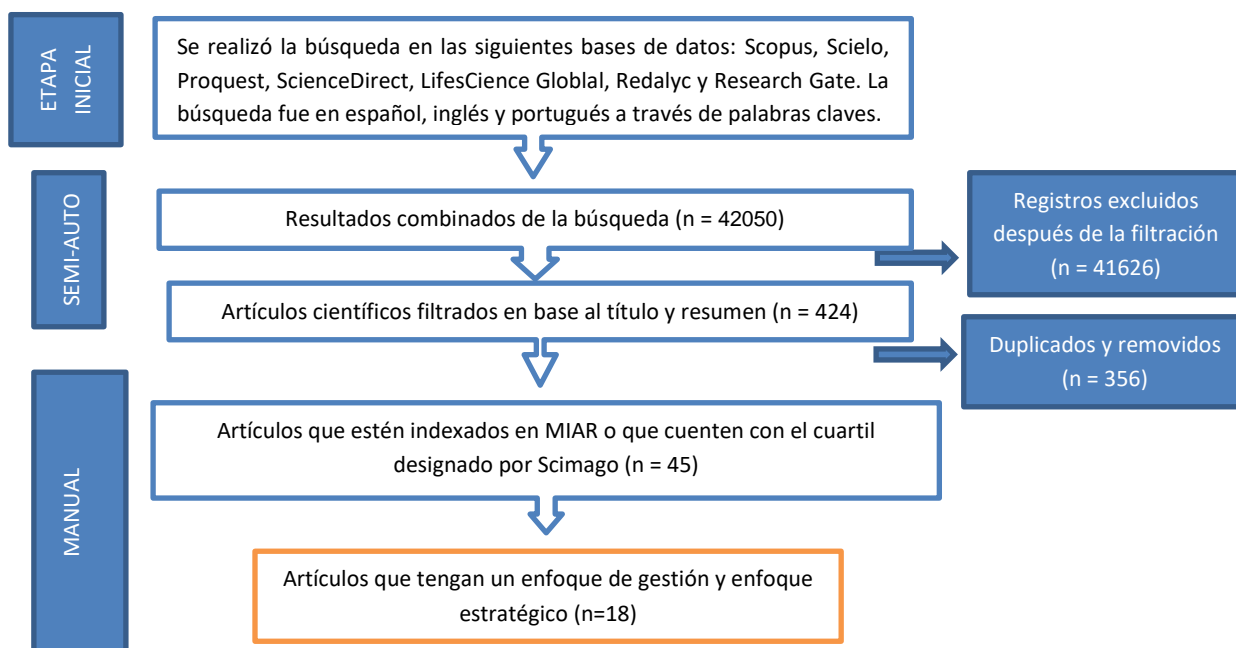
Del total de cuarenta y cinco artículos científicos se realizó un filtrado, el cual arrojó un resultado de dieciocho artículos que cumplen con todos los criterios de elegibilidad.

La lista de selección de estudios se encuentra en el Anexo 1.

3.7. Proceso de extracción de estudios

Se detalla y especifica las distintas estrategias de búsqueda utilizadas para el proceso de extracción de datos, determinado los criterios que se llegaron a emplear para la selección de los estudios, donde se observa que las fuentes sean actuales y mencionando el número de artículos encontrados donde se quedaría con los más relevantes a lo que se está requiriendo.

Figura 1. Declaración de PRISMA de artículos científicos



Nota: Prisma elaborado con los criterios de elegibilidad para la selección de los artículos que se necesitarán en este estudio.

3.8. Lista de estudios

Para construir las categorías base es preciso usar matrices que apoyen a evaluar la calidad y magnitud de la relación que hay entre las mismas ya que la investigación cualitativa se la concibe como una categoría de diseños de investigación que permite recoger descripciones a través de la aplicación de técnicas e instrumentos como observación y la, a fin de obtener información (Escudero & Cortez, 2017, p. 45), también se busca disminuir la información del estudio con la finalidad de describir y expresar de forma conceptual, en el cual responde a una estructura sistemática, además puede tener variaciones y debe ser

evaluado y recategorizado continuamente (López, Moreira y Alava, 2017, p. 6). Por lo tanto, en la siguiente matriz se hace denotar las categorías y sus criterios de clasificación según los factores.

Los artículos científicos indizados se agruparon en dos niveles según el contexto de la variable cultura organizacional, en primer lugar, está el nivel de gestión, luego está el nivel estratégico.

Tabla 6

Métodos de recopilación de datos

Niveles	Definición
Cultura Organizacional	La cultura organizacional es un aspecto de especial importancia que funciona y se aplica en todas las organizaciones, considerando que este aspecto asume una mayor proporción en cada área, las personas suelen creer y confiar en la causa por la que trabajan, y lo convierten en un factor de motivación (Costa, J., Rodríguez, A & Ferreira, M. 2020, p. 4). Por otro lado, la cultura organizacional es uno de los principales elementos que infieren dentro de las organizaciones para obtener una mayor efectividad a través de un conjunto de valores, creencias y principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema de dicha organización.
Enfoque de Gestión	En las organizaciones la cultura organizacional es altamente estructurada la práctica de gestión lo cual se puede hacer cumplir con alta fidelidad debido a las características de este tipo cultural, que enfatiza las reglas y normativas y estandarización para lograr el control y la estabilidad (Alofan, F, Chen, S & Tan, H. 2020, p.7).
Enfoque estratégico	La cultura organizacional en las organizaciones se orienta a la competencia y conservar elementos estratégicos, privilegiando el logro de metas y la rentabilidad, además de enfocarse en el cliente para buscar una mayor efectividad; en este tipo de cultura los líderes son altamente competitivos y son los que marcan la pauta de lo que se quiere lograr en cada uno de los aspectos estratégicos de la organización (Ibarra, J., Velarde, M., Olmos, E. & Santillán. M. 2019, p. 14).

Nota: En el cuadro se muestra el resumen de la variable y los enfoques de estudio.

3.9. Aspectos éticos

Para la presente investigación se realizó con una guía que se establecido por la universidad lo cual se ha respetado todos los pasos de tal manera se asegura que los datos y resultados de las fuentes de investigación son confiables, ya que al

obtener información se ha respetado los derechos de cada autor. por otro lado, se ha hecho uso de las nuevas normas APA citas textuales y referencias bibliografías, luego se realizó el proceso de una revisión por el programa "Turnitin", con el objetivo de ver un mínimo de porcentaje lo cual se rige en la ética profesional con una aceptación máxima de 22% y realizó de manera correcta estos aspectos con un resultado positivo y expresando con conceptos claros y precisos que determinen a que quiere llegar la investigación.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo para obtener los resultados se realizó una recopilación de revistas indizadas desde el año 2017 al 2021, así mismo se verifica cada artículo que obtenga cuartil midiendo el impacto que tenga cada uno y por último la matriz de categorización que esta compuesta a través de niveles que se ha seleccionado por criterio. Dichos resultados obtenidos en la revisión bibliográfica muestran que los autores presentan evidencias claras y concisas sobre la formación colectiva (Barros y Turpo, 2017, p.8). Por lo tanto, estos resultados ayudarán a definir el estudio de investigación en la discusión y conclusión.

4.1. Publicaciones de revistas

Las revistas indizadas se encuentran con su respectiva base de datos internacional, es decir se cuantifica a través del estándar de la productividad académica de investigadores. En la siguiente tabla donde se muestra las publicaciones de revistas indizadas por MIAR, se encontró la cantidad de diecisiete revistas seleccionadas que contienen los artículos científicos para nuestro estudio de investigación, los cuales fueron recopilados desde el año 2017 al 2021, en los años con mayor cantidad de revistas encontradas es el año 2017, 2019 y 2020 con un 28%.

Por lo tanto, la investigación de estudio demuestra que en estos años se tuvo mayor énfasis lo que se puede observar en la tabla número siete, de tal manera que en estos años la variable cultura organizacional ha sido utilizada con mayor frecuencia para los investigadores a nivel internacional empleando distintos tipos de muestras, dado que este tipo de estudio incluye en toda la organización mejorando de distintos procesos de gestión y estratégicos. Por ende, se ha desarrollado por enfoques, niveles y procesos para ver si dicha organización está enfocada en realizar los cambios para una mejor gestión y crecimiento con un buen clima organizacional.

Tabla 7*Publicaciones por revista desde el 2017 hasta el 2021*

N	REVISTAS	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
1	Bencharking		1				1
2	communications of the association for information systems	1					1
3	economiccs & sociology				1		1
4	engineerin, construction and architectural management	1					1
5	environmental research, engineering and management	1					1
6	Heliyon			1			1
7	international journal of organizational leadership	1					1
8	investigaciones turísticas			1			1
9	journal of business research				1		1
10	journal of enterprise information management				1		1
11	journal of healthcare management				1		1
12	journal of organizational change management	1		1			2
13	leadership & organization development journal			1			1
14	polish journal of management		1				1
15	revista sudafricana de administracion de empresas					1	1
16	suma psicologica				1		1
17	total quality management & business			1			1
		5	2	5	5	1	18
		28%	11%	28%	28%	5%	100%

Nota: Se muestran las revistas indexadas por año y sus porcentajes

4.2. Relación de los Journals

Scimiago es una congestión de publicaciones de los conocimientos científicos, es decir esta cantidad de revistas científicas son clasificadas mediante matrices para medir el impacto que cada uno de ellas tiene y estas se pueden verificar a través de cuartiles, por ende, que cada revista seleccionada este registrada en SCIMAGO para verificar si tiene un cuartil designado y en qué nivel se encuentra.

En la siguiente tabla se mostró los dieciocho artículos indizados ingresados en Scimago para obtener el cuartil según el impacto de cada artículo recolectado. A través de Scimago se catalogó desde el cuartil uno (Q1); como artículo de alto impacto para el estudio, hasta el cuartil cuatro (Q4); como artículo de bajo impacto para uso del estudio de investigación.

Los resultados en el presente trabajo de investigación se establecieron que el 39% de los artículos científicos utilizados se encontró en el cuartil uno (Q1) siendo estos de gran importancia para poder explicar la variable y la importancia de la investigación; el 22% de artículos se ubicaron en el cuartil dos (Q2), así mismo el 28% en el cuartil tres (Q3) y por último el 11% de investigaciones en el cuartil cuatro (Q4). Los artículos que están seleccionados en el cuartil uno (Q1) son trabajos en ingles que han sido trabajados durante los años mencionados anteriormente donde se planteo la cultura organizacional, por ende, durante este periodo de años el mercado se enfrento a concientizar y hacer conocer la importancia de la cultura organizacional que se lleva afrontando las organizaciones a nivel internacional.

Tabla 8

Relación de los Journals de cada artículo

N	REVISTAS	Q1	Q2	Q3	Q4	TOTAL
1	bencharking		1			1
2	communications of the association for information systems		1			1
3	economiccs & sociology			1		1
4	engineerin, construction and architectural management	1				1
5	environmental research, engineering and management			1		1
6	heliyon	1				1
7	international journal of organizational leadership	1				1
8	investigaciones turísticas				1	1
9	journal of business research	1				1
10	journal of enterprise information management	1				1
11	journal of healthcare management			1		1
12	journal of organizational change management		2			2
13	leadership & organization development journal	1				1
14	polish journal of management			1		1
15	revista sudafricana de administracion de empresas				1	1
16	suma psicologica			1		1
17	total quality management & business	1				1
		7	4	5	2	18
		39%	22%	28%	11%	100%

Nota: Se muestran las revistas con sus respectivos cuartiles y porcentajes

4.3. Matriz de categorización

Para este punto en la matriz de categorización se ha descrito las categorías y del mismo modo los criterios según cada factor con sus respectivos autores. Lo cual a través de la rejilla los artículos seleccionados e indizados se distribuyeron por cuatro niveles según el contexto de la variable cultura organizacional. Los cuales dos de ellos que son gestión y estratégico fueron seleccionados direccionándose para profundizar más la variable a través de sus categorías que fueron: Clan, Adhocracia, Mercado y Jerarquía de esta manera llegar a conocer mejor el tema.

En la siguiente tabla se muestra los criterios de clasificación del presente estudio y su categorización por niveles. Mostrando los nombres de los autores de revistas indizadas.

Tabla 9

Matriz de categorización

Categoría (Elemento a Clasificar)	Criterio de Clasificación 1	Criterio de Clasificación 2	Criterio de Clasificación 3	Criterio de Clasificación 4
	CLAN	ADHOCRACIA	MERCADO	JERARQUÍA
CO GESTIÓN	Abiodun, e, et al. 2019.; Stanieskene, E, et al. (2017).; Vesga,J, et al. (2020).; Zhang, L & Wang, Y. (2021); Chtourou, B. & Randa, B. (2020).; Mohammad, B., Golmohammadi, E., Nekooeezadeh, M., & Mansouri, A. (2017).; Pereira, P & Mateus, C. (2017); Alofan, F, Chen, S & Tan, H. 2020.; Patyal, V & Koilakuntla, M. (2018); Haffar, M, Al-Karaghoul, W, Djebarni, R & Gbadamosi, G. (2019); Li-Fan, W., Ing-Chung, H., Wei-Chang, H., & Pey-Lan Du. (2019)	Abiodun, e, et al. 2019; Stanieskene, E, et al. (2017).; Haffar, M, Al-Karaghoul, W, Djebarni, R & Gbadamosi, G. (2019); Vesga,J, et al. (2020).; Zhang, L & Wang, Y. (2021).; Chtourou, B. & Randa, B. (2020); Mohammad, B., Golmohammadi, E., Nekooeezadeh, M., & Mansouri, A. (2017); Pereira, P & Mateus, C. (2017); Alofan, F, Chen, S & Tan, H. 2020; Patyal, V & Koilakuntla, M. (2018); Li-Fan, W., Ing-Chung, H., Wei-Chang, H., & Pey-Lan Du. (2019); Chesley, C. (2020).	Abiodun, e, et al. 2019.; Stanieskene, E, et al. (2017).; Haffar, M, Al-Karaghoul, W, Djebarni, R & Gbadamosi, G. (2019); Vesga,J, et al. (2020); Zhang, L & Wang, Y. (2021); Chtourou, B. & Randa, B. (2020); Mohammad, B., Golmohammadi, E., Nekooeezadeh, M., & Mansouri, A. (2017); Pereira, P & Mateus, C. (2017); Alofan, F, Chen, S & Tan, H. 2020.; Patyal, V & Koilakuntla, M. (2018); Chesley, C. (2020); Li-Fan, W., Ing-Chung, H., Wei-Chang, H., & Pey-Lan Du. (2019)	Abiodun, e, et al. 2019; Stanieskene, E, et al. (2017).; Alofan, F, Chen, S & Tan, H. 2020.; Patyal, V & Koilakuntla, M. (2018); Haffar, M, Al-Karaghoul, W, Djebarni, R & Gbadamosi, G. (2019); Vesga,J, et al. (2020); Chesley, C. (2020); Zhang, L & Wang, Y. (2021); Li-Fan, W., Ing-Chung, H., Wei-Chang, H., & Pey-Lan Du. (2019).; Mohammad, B., Golmohammadi, E., Nekooeezadeh, M., & Mansouri, A. (2017).; Pereira, P & Mateus, C. (2017).
	CLAN	ADHOCRACIA	MERCADO	JERARQUÍA
CO ESTRATÉGICO	Kim, T., & Chang, J. (2019).; Costa, J., Rodrigues, A & Ferreira, M. (2020); Ibarra, J., Velarde, M., Olmos, E. & Santillan.M. (2019); Al-Shammari, M., & Al-Am, Z. (2018); Jaeger, M., Yu, G. y Adair, D. (2017); Scheibe, K. P., & Gupta, M. (2017).	Jaeger, M., Yu, G. y Adair, D. (2017); Kim, T., & Chang, J. (2019).; Costa, J., Rodrigues, A & Ferreira, M. (2020).; Ibarra, J., Velarde, M., Olmos, E. & Santillan.M. (2019).; Scheibe, K. P., & Gupta, M. (2017).	Jaeger, M., Yu, G. y Adair, D. (2017); Kim, T., & Chang, J. (2019).; Costa, J., Rodrigues, A & Ferreira, M. (2020).; Ibarra, J., Velarde, M., Olmos, E. & Santillan.M. (2019).; Al-Shammari, M., & Al-Am, Z. (2018); Scheibe, K. P., & Gupta, M. (2017).	Jaeger, M., Yu, G. y Adair, D. (2017); Scheibe, K. P., & Gupta, M. (2017).; Kim, T., & Chang, J. (2019). ; Costa, J., Rodrigues, A & Ferreira, M. (2020).; Ibarra, J. , Velarde, M., Olmos, E. & Santillan.M. (2019).; Al-Shammari, M., & Al-Am, Z. (2018).

V. DISCUSIÓN

Objetivo 1. Actualizar los estudios en base a una revisión sistemática orientado a la contextualización de la cultura organizacional: como una estrategia de gestión en las organizaciones.

La cultura organizacional es un conjunto social de ideas compartidas, las cuales son matizadas de manera subjetiva por una escala de valores que la colectividad, por sí misma, asigna de una manera particular empleando estrategias de gestión para el buen desarrollo de organizaciones. La literatura señala que la cultura organizacional está tomando en cuenta actualizar la investigación realizada a través de categorías que son, Clan, Adhocracia, Mercado y Jerarquía. A pesar de ello, La cultura puede no ser eficaz porque es más probable que los miembros participen en cualquier forma de interacción social y no se enfoquen en ver la importancia de tener una cultura organizacional en una empresa, los administradores del conocimiento no deben subestimar el potencial de los trabajadores, ya que puede disminuir la creatividad de participar estratégicamente para lograr una mejor cultura organizacional (Scheibe, K.& Gupta, M. 2017, p. 15). Por ello se debe tener en cuenta la diversidad de empleados para formular mejor un mecanismo razonable de compensación, promoción y motivación (Zhang, L. y Wang, Y. 2021, p. 8). También las organizaciones deben tomar en cuenta que están pasando por una era de intensa competencia y globalización; se sugiere alcanzar y mantener estándares óptimos con el fin de mejorar su rendimiento y competitividad en su entorno (Haffar et al., 2017, p. 2).

La cultura organizacional es un aspecto de especial importancia que funciona y se aplica en todas las organizaciones, considerando que este aspecto asume una mayor proporción en cada área, las personas suelen creer y confiar en la causa por la que trabajan, y lo convierten en un factor de motivación (Costa, J., Rodríguez, A & Ferreira, M. 2020, p. 4), por ello se está enfocando en actualizar la cultura organizacional a través de los enfoques de gestión y estratégico. Sin embargo, si los trabajadores no ponen interés a la gestión no se puede llevar a cabo de forma eficaz (Abiodun, E, et al. 2019, p.7); también por parte del factor estratégico los gerentes organizacionales no prestan atención a la cultura organizacional dentro de sus áreas lo cual se empeorará y no se promoverá el pensamiento estratégico

organizacional (Mohammad, B, et al, 2017, p. 14). Cabe señalar, los gerentes de cada organización deben trabajar más para mejorar la satisfacción percibida de los empleados con sus salarios y tratar de encontrar la cultura organizacional adecuada y darse cuenta de un mayor nivel estratégico de satisfacción perceptual de los empleados con su salario (Al-Shammari, M., & Al-Am, Z. 2018, p. 8)

Objetivo 1^a. Contextualizar las categorizaciones con un enfoque de gestión orientado al estudio de la cultura organizacional en las organizaciones.

En las organizaciones con una cultura altamente estructurada, la práctica de gestión se puede hacer cumplir con alta fidelidad debido a las características de este tipo cultural, que enfatiza las reglas y normativas y estandarización para lograr el control y la estabilidad (Alofan, F, Chen, S & Tan, H. 2020, p.7). Sin embargo, antes de implementar la infraestructura y prácticas centrales de gestión, los gerentes deben comprender los valores culturales enfatizados en sus organizaciones para facilitar la implementación efectiva de lo mencionado (Patyal, V & Koilakuntla, M. 2018, p. 13). Por otro lado, cuando existen distintas diferencias culturales en cada organización la transferencia de gestión es más desafiante para su integración (Alofan, F, Chen, S & Tan, H. 2020, p. 2)

La cultura organizacional enfoca su aplicación en Clan, ya que se prevalecen el trabajo en equipo, el apoyo y la orientación de los líderes, quienes actúan como mentores, de modo que prevalecen la lealtad y la tradición en las organizaciones (Vesga, et al. 2020, p. 3). Sin embargo, los líderes deben considerar un proceso de integración cultural e identificar qué tan cerca están identificados los empleados en la organización y son capaces de luchar por el puesto deseado (Chesley, C. 2020, p. 14). Por otro lado, si los líderes no demuestran un empoderamiento positivo en la organización para gestionar en las decisiones culturales llegara al fracaso general. (Chesley, C. 2020, p. 14).

La cultura organizacional enfoca su aplicación hacia Adhocracia, ya que fomenta innovación continua, educación superior, autonomía, motivación y disponibilidad de información relevante sobre la población activa (Stanieskene, E, et al. (2017, p. 4). Sin embargo, los gerentes deben favorecer el trabajo en equipo y ayudar a las personas a mejorar su desempeño, ampliar sus competencias y obtener recompensas por su contribución a una mejor calidad (Patyal, V & Koilakuntla, M. 2018, p. 14.) Cabe señalar que, al implementar las mejoras

organizativas para mejorar el crecimiento de la organización, si no está alineado con la cultura organizacional no será exitoso y sostenible a largo plazo (Pereira, P & Mateus, C. 2017, p.2).

La cultura organizacional enfoca su aplicación en Mercado, porque fortalece la capacidad de la organización para abordar de manera innovadora hacia los clientes (Abiodun, E, et al. 2019, p.6). Cabe señalar que deben tratarse con precaución hasta que se verifiquen mediante replicación lo cual es apropiado que la investigación adicional involucre a la industria de servicios organizacionales para verificar similitudes y diferencias en la cultura de una organización en preferencias y prioridades estratégicas cuando involucran diferentes tipos de innovación (Li-Fan, W., et al. 2019. P. 20). Sin embargo, si no se genera y fomenta una implicación de proveedores para mejorar la producción y aplicando las prácticas de gestión se llegaría a tener bajo rendimiento, estabilidad, materia prima y una similitud de problemas perdiendo el control. (Stanieskene, E, et al. (2017, p.10)

La cultura organizacional enfoca su aplicación en Jerarquía, ya que define el éxito en términos de entrega confiable, programación fluida y de bajo costo, y considera que la organización es un lugar de trabajo formalizado y estructurado con buena eficiencia (Patyal, V & Koilakuntla, M. 2018, p. 3). Existe una única cultura en toda la organización, sin embargo, diferentes departamentos de la misma organización Suelen mantener una cultura interna distinta a la del resto de la organización. (Patyal, V & Koilakuntla, M. 2018, p. 15). Por ello, se considera cómo la cultura organizacional puede impactar la “triádica alineación estratégica” (estrategias comerciales de marketing) para mejorar el desempeño de la empresa (Chtourou, B. & Randa, B. 2020, p. 18). Por otro lado, se requiere un alto nivel de cultura organizacional jerárquica suficiente para la alta fidelidad de una innovación de gestión transferida desde la sede de la multinacional a una filial. (Abiodun, E, et al. 2019, p.7).

Objetivo 2^a. Contextualizar las categorizaciones con un enfoque estratégico orientado al estudio de la cultura organizacional en las organizaciones.

La organización se orienta a la competencia y conservar elementos estratégicos, privilegiando el logro de metas y la rentabilidad, además de enfocarse en el cliente para buscar una mayor efectividad; en este tipo de cultura los líderes son altamente competitivos y son los que marcan la pauta de lo que se quiere lograr en cada uno de los aspectos estratégicos de la organización (Ibarra, J., Velarde, M., Olmos, E. & Santillán. M. 2019, p. 14). Sin embargo, el impulso estratégico y las iniciativas de cambio de las organizaciones empresariales han tenido un rendimiento colectivo deficiente al impulsar una atmósfera innovadora (Kim, T., & Chang, J. 2019, p. 14). Por ello se orienta a los líderes que realicen de forma regular y contingente evaluaciones culturales, y al hacerlo, en lugar de estereotipar y / o reaccionar exageradamente a resultados en el tiempo, adopte un enfoque más completo y de largo estrategias (Kim, T., & Chang, J. 2019, p. 16). Por otro lado, la organización debe enfatizar y realizar hincapié en las acciones competitivas y el rendimiento, es decir contar con objetivos ambiciosos y dominantes como ser líder estratégicamente (Ibarra, J., Velarde, M., Olmos, E. & Santillán. M. 2019, p. 31)

La cultura organizacional enfoca su aplicación en Clan, ya que las organizaciones con foco en aspectos internos del entorno laboral directo con flexibilidad, preocupación por las personas y sensibilidad por los clientes (Jaeger, M., Yu., G. y Adair, D. 2017, p. 3). Cabe recalcar que la cultura de clan es el tipo más prominente, entre los estudios de caso presentados, ya que el modelo de los autores refiere que no existe un tipo de cultura que es mejor que otros, a lo largo del ciclo de vida de la organización puede variar (Costa, J., Rodríguez, A & Ferreira, M. 2020, p. 11.); sin embargo, la cultura del clan es predominante en comparación con los otros tipos de cultura, es decir que este resultado contradice el original y de forma generalizada de medir la cultura en el marco de valores en competencia (Costa, J., Rodríguez, A & Ferreira, M. 2020, p. 12). Por ello la prueba más concluyente a realizar con respecto al uso de un modelo en un contexto diferente, es analizar cuando se aplica, si existen diferencias entre diferentes materias (Costa, J., Rodríguez, A & Ferreira, M. 2020, p. 11. También la cultura del clan (grupo) es un factor único que contribuye al proyecto y al negocio. Lo que significa que los elementos clave de este tipo de cultura son de suma importancia para el éxito del

proyecto. Por lo tanto, el mayor énfasis en la cultura del clan también puede ser una respuesta intuitiva a la necesidad de éxito en un entorno extranjero (Jaeger, M., Yu., G. y Adair, D. 2017, p. 9)

La cultura organizacional enfoca su aplicación en Adhocracia ya que tiene un enfoque externo y es flexible. Su principal objetivo es promover la adaptabilidad, flexibilidad, creatividad, incertidumbre y ambigüedad, por lo tanto, este tipo de cultura se trata de innovación y asunción de riesgos, definida por un entorno de trabajo muy creativo y dinámico produciendo creatividad, productos y servicios y se adapta rápidamente a nuevas oportunidades y desafíos. (Al-Shammari, M., & Al-Am, Z. 2018, p. 3). Sin embargo, las organizaciones tienen que gestionar la incertidumbre del medioambiente externo e incorporar cada posible cambio con el fin de ser eficaz; es decir, la incertidumbre significa que los tomadores de decisiones no tienen mucha información sobre el medioambiente y tienen dificultad para predecir cambios lo que conlleva a que las organizaciones no pueden sobrevivir sin ofrecer nuevas ideas continuamente y lleguen a fracasar. (Ibarra, J., Velarde, M., Olmos, E & Santillán. M. 2019, p. 24)

La cultura organizacional enfoca su aplicación en Mercado dado que las organizaciones tienden a ser muy agresivas, sus empleados necesitan cumplir metas y objetivos, y los gerentes invocan la competitividad en el lugar de trabajo. En otras palabras, una cultura racional es altamente productiva orientado con un enfoque principal en hacer el trabajo de manera eficiente (Scheibe, K. P., & Gupta, M. 2017, p. 8). Sin embargo, existe un factor crítico que afecta la creatividad como principal problema que aborda la preocupación en las organizaciones (Scheibe, K. & Gupta, M. 2017, P. 15.). También puede ser reflejado en un menor énfasis en la orientación a resultados y el logro de metas, que son clave elementos de la cultura del mercado (Jaeger, M., Yu., G. y Adair, D. 2017, p.10). Por lo tanto, sugieren que los administradores del conocimiento de organizaciones racionales deberían invertir en tecnologías mediadas por computadora porque sus miembros organizacionales se sienten cómodos usando la tecnología socializar (Scheibe, K & Gupta, M. 2017, p. 15).

La cultura organizacional enfoca su aplicación en Jerarquía, ya que enfatiza la eficiencia interna, uniformidad, reglas y políticas formales. Enfatiza formalizando entornos de trabajos organizados (Al-Shammari, M., & Al-Am, Z.,2018, p. 3).

controla respectivamente, con sus distintivos medios y fines (Kim, T., & Chang, J. 2019, p. 67). Sin embargo, este proceso interno de jerarquización corresponde también a un intento de formalización que busca sobre todo la eficiencia y los logros económicos, lo que limita mucho las capacidades cognitivas y motivacionales de los individuos. También limita en gran medida el entendimiento y la implementación de la sostenibilidad en la organización (Ibarra, J., Velarde, M., Olmos, E. & Santillán, M. 2019, p. 9). Dicho lo anterior, la falta de uniformidad en la cultura organizacional también conlleva otro tipo de problemas en cuanto al desempeño deseado, no solo en la sostenibilidad, sino en otras áreas estratégicas de la empresa que no logren integrar los valores y fortalezas de la diversidad. (Ibarra, J., Velarde, M., Olmos, E. & Santillán, M. 2019, p. 15). Por lo tanto, las organizaciones no pueden sobrevivir sin ofrecer nuevas ideas continuamente. Se necesita una organización creativa y adaptable con un líder consciente de su papel de facilitador, pero a su vez inspirando a sus subordinados. (Ibarra, J., Velarde, M., Olmos, E. & Santillán, M. 2019, P. 24).

VI. CONCLUSIONES

Se concluye la presente investigación de revisión sistemática señalando aspectos importantes para dar respuesta a los objetivos mencionados, lo cual se analizará de diferentes puntos de vista, para dar respuesta a que quiere llegar sobre la variable y sus enfoques de este estudio.

Primero: Mediante una búsqueda sistemática de artículos científicos recabados en la rejilla los autores de distintas informaciones primarias mencionan que la cultura organizacional busca implantar su cultura mediante una estrategia de gestión en las organizaciones y de forma continua. Dado que autores definen la variable desde distintos enfoques lo cual infieren que la cultura organizacional son creencias y valores, que proporciona individuos de una organización con un marco para su comportamiento y comprensión (Al-Shammari, M., & Al-Am, Z. 2018; Li-Fan, W., Ing-Chung, H., Wei-Chang, H., & Pey-Lan Du. 2019; Chtourou, B. & Randa, B. 2020; Mohammad, B., et al. 2017; Jaeger, M., Yu, G. y Adair, D. 2017; Scheibe, K. P., & Gupta, M. 2017). Por otro lado, otros autores definen que la cultura organizacional es el factor dominante de la terminación del éxito o fracaso de una organización (Chesley, C. 2020; Haffar, M., et al. 2019; Patyal, V & Koilakuntla, M. 2018; Stanieskene, E, et al. 2017). Desde un enfoque de análisis, se considera que la cultura, viene siendo un elemento clave para funcionar como un mecanismo integrador dentro de la organización, que brinda seguridad y estabilidad en un mundo difícil de predecir (Ibarra, J., Velarde, M., Olmos, E. & Santillan.M. 2019; Vesga,J, et al. 2020). La cultura organizacional juega el papel más importante a la hora de influir en la creatividad, y las diferentes formas de interactuar de manera única con la socialización para influir en ella (Scheibe, K. P., & Gupta, M. 2017).

Por lo tanto, se conoce que la cultura organizacional es uno de los principales elementos que infieren dentro de las organizaciones para obtener una mayor efectividad a través de un conjunto de valores, creencias y principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema de dicha organización. Es decir, los líderes al impulsar el empoderamiento, orientación al equipo, desarrollo de capacidades, coordinación e integración esto genera una mayor productividad permitiendo llegar a dicho objetivo. Por otro lado, los autores desarrollan un diseño y modelo de análisis de impacto estratégico de la cultura organizacional mejorando el servicio al

cliente con eficacia, lo cual promueve un modelo de negocio ético con un buen desempeño social y ambiental logrando fidelizar a los clientes. La cultura organizacional se considera como un factor crítico para lograr el éxito en las organizaciones, incluyendo la implementación de sustentabilidad con base a un enfoque que promueva el logro de los objetivos de gestión y estratégicos. Finalmente, los gerentes que están a mando tienen un alto nivel de experiencia y habilidades adecuadas para fortalecer la cultura organizacional promoviendo valores fundamentales que compartan con los demás miembros de la organización.

Segundo: Los autores de las distintas informaciones primarias recabadas de la rejilla, definen que el enfoque de gestión es una filosofía integrada en toda la organización dirigida a mejorar continuamente los procesos, productos y servicios al centrarse en cumplir o superar las expectativas del cliente mejorando la satisfacción y desempeño organizacional. (Abiodun, e, et al. 2019; Stanieskene, E, et al. 2017; Alofan, F, Chen, S & Tan, H. 2020; Haffar, M., et al. 2019; Patyal, V & Koilakuntla, M. 2018). Al implementarse la gestión puede ser que se encuentre en cada cultura a través del empoderamiento, trabajo en equipo, participación de los empleados, desarrollo de recursos humanos y la comunicación abierta (Stanieskene, E, et al. 2017; Vesga, et al. 2020; Li-Fan, W., et al. 2019). Es decir, la cultura sigue las técnicas de gestión de procesos como la eficiencia, la estabilidad y el error por medio de detección y medición que ayuda a mejorar los procesos internos y externos a través de mantenimiento preventivo y control de procesos. Por ende, los gerentes deben comprender los valores culturales enfatizados en su organización para facilitar la implementación efectiva del enfoque de gestión. Otros lo enfocan desde una perspectiva de cultura clan (grupala) ya que, es más significativa relacionándose con la gestión, por ello la cultura apoya a este enfoque por medio de la fuerza laboral llevando una buena comunicación efectiva (Patyal, V & Koilakuntla, M. 2018; Chtourou, B. & Randa, B. 2020), también se enfoca a través de la adhocracia favoreciendo el trabajo en equipo ayudando a mejorar el desempeño y ampliar sus competencias contribuyendo a una mejor calidad. (Pereira, P & Mateus, C. 2017). Por otro lado, toma relación mediante el mercado logrando un mayor impacto de análisis proveniente de los gerentes impulsando a sus empleados a ser innovadores, creativos, intercambiar ideas con una visión clara; por último, se enfoca en la jerarquía que se promueve la implementación de

la gestión enfatizando el control del mantenimiento preventivo de las normas y procedimientos estandarizado que rige la organización. Para finalizar las categorías son útiles para transmitir y mejorar la influencia entre la cultura organizacional implementándose con la gestión proporcionando conocimientos y prácticas para aquellos gerentes que estén dispuestos a mejorar eficazmente.

Tercero: Los autores de las distintas informaciones primarias recabadas de la rejilla, definen que el enfoque estratégico es donde la organización enfatiza el desarrollo humano con alta confianza, junto con la apertura, participación, permanencia, estabilidad, control y realización correcta del trabajo en equipo (Ibarra, J., Velarde, M., Olmos, E. & Santillán, M. 2019; Kim, T., & Chang, J. 2019). Por otro lado, cuanto menos los empleados estuvieran satisfechos en su trabajo, menor sería su productividad, trabajo, eficiencia, desempeño, bienestar, compromiso y lealtad, y más sea su tasa de rotación, por ello se realiza estrategias para poder motivar al personal y puedan mejorar sus habilidades y favoreciendo el crecimiento de su producción (Al-Shammari, M., & Al-Am, Z. 2018). Y otros está enfocando desde la perspectiva para implementarse e infundirse a través de la cultura de Clan facilita y nutre el trabajo en equipo mediante la participación extendiendo y compartiendo estrategias para la satisfacción de los trabajadores y sensibilidad por los clientes, por otro lado la Adhocracia es parte impulsora, dinámica, innovadora y de riesgo tomado para la creación de nuevos productos, también el Mercado está basado en los resultados enfocándose en la competitividad de los trabajadores y de qué manera están involucrados con la organización enfatizando a través de metas superando a la competencia; por último la Jerarquía está orientado al control de los procedimientos de manera estable y eficaz desarrollándose estratégicamente para el orden de las organizaciones. En conclusión, implica que el impulso estratégico y las iniciativas de cambio de las organizaciones empresariales han tenido un rendimiento colectivo deficiente e impulsando una atmósfera innovadora a pesar de todas las molestias sobre el terreno.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que deben examinar más a fondo el papel interviniente de la cultura organizacional estableciéndose en base a estrategias de gestión en las organizaciones y realizarse dicha investigación en más de una organización para obtener mejores resultados, por lo que los gerentes deben transformar en una cultura innovadora enfocándose en el nivel de satisfacción de los trabajadores. Es decir, se requiere un enfoque donde los gerentes motiven a los empleados a trabajar colectivamente y colaborativamente para desarrollar, comprender, implementar ideas y cumplir las aspiraciones de la organización de manera dinámica y motivadora examinando el papel interviniente de la cultura organizacional asociándose en sus estrategias de gestión a través de sus categorías como son clan, adhocracia, mercado y jerarquía en las organizaciones. Por otro lado, es necesario crear una cultura organizacional clara y dinámica para impulsar las aspiraciones flexibles de los empleados creativos. Se debe tener en cuenta la diversidad de empleados para formular mejor un mecanismo razonable de compensación, promoción y motivación.
2. Las organizaciones deben crear una cultura organizacional fuerte que complemente las operaciones de gestión con el fin de promover un buen rendimiento de los trabajadores que dará influencia hacia el cliente, por ende, parte del rendimiento elevara los resultados del mercado y el beneficio financiero. Las culturas jerárquicas y de mercado son las que menos apoyan la infraestructura y la gestión. Lo cual se recomienda construir un entorno cultural integral, es decir, el enfoque de cultura mixta, que facilita la adopción de estrategias comerciales. Antes de implementar la infraestructura y las estrategias de gestión, los gerentes deben comprender la importancia de los valores culturales en su organización para facilitar un mejor crecimiento. La cultura de mercado también influye en la creatividad, lo que sugiere que las organizaciones innovadoras están abiertas al cambio y son altamente competitivas. Por consiguiente, la gerencia debe buscar crear y mantener los valores de la cultura del grupo de apoyo y la adhocracia, junto con la creación de autoeficacia, para mejorar la gestión. En otras palabras, primero necesitan crear una cultura de apoyo que sirva como un entorno fértil para preparar a los empleados

fisiológicamente y minimizar su resistencia al cambio y posteriormente prepararlos para comprometerse con las demás.

3. Se recomienda ampliar el importante papel de la cultura organizacional sobre la alineación estratégica para centrarse en la innovación y aumentar la competitividad y crecimiento. Por otro lado, fortalecer los mecanismos que las organizaciones utilizan para conocer y evaluar las inquietudes y sugerencias de los trabajadores mediante la implementación de estrategias que permitan mejorar la comunicación. También, los gerentes organizacionales deben prestar atención a la cultura para mejorar y promover el pensamiento estratégico a nivel organizacional. Ya que la cultura de mercado tiene un impacto en todos los aspectos del pensamiento estratégico y se recomienda que los gerentes motiven a los empleados a ser innovadores y creativos. Las organizaciones no pueden sobrevivir sin ofrecer nuevas ideas continuamente. Por ello se necesita una organización creativa y adaptable con un líder consciente de su papel de facilitador, pero a su vez inspirando a sus subordinados estratégicamente.
4. Respecto a los artículos científicos seleccionados mostraron el desarrollo de la cultura organizacional como también en cada enfoque limitándose a pequeñas evidencias y también a sus muestras. Las investigaciones futuras deberían profundizar más en cuáles son los factores clave para la creación de una cultura innovadora e indagar sobre los procesos y los cambios que se deben adoptar a fin de implementar con éxito actividades y comportamientos que contribuyan a la cultura. Por otro lado, se debe considerar la importancia de las pruebas empleadas para la muestra, lo cual permita tener mayor claridad sobre las categorías de la variable en el lugar que se está realizando a través de liderazgo, trabajo en equipo, la comunicación y el conocimiento de la organización que pueden convertirse en aspectos centrales para la comprensión y la caracterización de los tipos de cultura organizacional.

REFERENCIAS

- Abiodun, et al. (2019). The impact of organizational culture on total quality management in SMEs in Nigeria: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e02293>
- Alofan, Chen y Tan (2020). National cultural distance, organizational culture, and adaptation of management innovations in foreign subsidiaries: A fuzzy set analysis of TQM implementation in Saudi Arabia. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.037>
- Álvarez (2019). La Cultura Organizacional en relación con el Desempeño Docente del Colegio Mariano Melgar Breña – Lima. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17316>
- Al-Shammari, M., & Al-Am, Z. (2018). ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION IN A TELECOMMUNICATIONS COMPANY IN THE KINGDOM OF BAHRAIN. *Polish Journal of Management Studies*, 18(1), 33-43. doi:<http://dx.doi.org/10.17512/pjms.2018.18.1.03>
- Arias. J, Villasis, M. & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Cancino & Yáñez (2019). VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE DENISON (DOCS) EN CENTROS EDUCATIVOS EN CHILE: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/339/33959119006/html/index.html>
- Camaño, M. (2016). Las teorías en ciencia. Recuperado de: <https://www.investigacionyciencia.es/revistas/investigacion-y-ciencia/nacido-del-caos-674/las-teoras-en-ciencia-14315>
- Chesley, C. (2020). Merging cultures: Organizational culture and leadership in a health system merger. *Journal of Healthcare Management*, 65(2), 135-150. doi:<http://dx.doi.org/10.1097/JHM-D-18-00213>
- Chtourou, B. & Randa, B. (2020). Organizational culture and information systems strategic alignment: Exploring the influence through an empirical study from

Tunisia. *Journal of Enterprise Information Management*, 33(1), 95-119.
<http://dx.doi.org/10.1108/JEIM-03-2019-0072>

Costa, J., Rodrigues, A & Ferreira, M. (2020). ORGANIZATIONAL CULTURE IN SOCIAL ECONOMY ORGANIZATIONS. *Economics & Sociology*, 13(3), 156-170. doi:<http://dx.doi.org/10.14254/2071789X.2020/13-3/10>

Díaz de León, Palafox & Vargas (2019). Cultura organizacional e innovación en el sector hotelero: estado del conocimiento. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864008>

Farkat, J., Barbosa, F., Viegas, J., Lima, N., & Silva, G. (2019). Quality culture in the Brazilian car dealerships: <https://doi.org/10.1590/0104-530x2046-19>

Gamal, A., Haim, H & Abdullahi, H. (2017). The effect of entrepreneurial orientation, market orientation, total quality management and organizational culture on the SMEs performance. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1958831905/abstract/6830E78A4B6C4DC1PQ/186?accountid=37408>

García & Flores (2017). CONSEQUENCES OF CORPORATE CULTURE AND THE ROLE OF COMMUNICATION IN INTERPERSONAL ORGANIZATIONAL COMMITMENT STAFF PROVINCIAL MUNICIPALITY OF AREQUIPA – PERU:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S221971682017000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=en

Haffar, Al-Karaghoul, Djebarni y Gbadamosi (2019). Cultura organizacional e implementación de TQM: investigando las influencias mediadoras de la preparación multidimensional de los empleados para el cambio: DOI: 10.1080 / 14783363.2017.1369352

Ibarra, J. , Velarde, M., Olmos, E. & Santillan.M. (2019). Evaluación de la cultura organizacional en empresas hoteleras sostenibles de Mazatlán. *Investigaciones Turísticas* (17), pp. 71-102.
<http://dx.doi.org/10.14198/INTURI2019.17.04>

- Jaeger, M., Yu, G., & Adair, D. (2017). Organisational culture of chinese construction organisations in kuwai: DOI: 10.1108 / ECAM-07-2016-0157
- Kim, T., & Chang, J. (2019). Organizational culture and performance: A macro-level longitudinal study. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(1), 65-84. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-08-2018-0291>
- Lapina, I., Karisa, L., Aramina, D. (2015). Role of Organizational Culture in the Quality Management of University: doi 10.1016 / j.sbspro.2015.11.472
- Larentis, Fabiano, Antonello, Claudia Simone, & Slongo, Luiz Antonio (2018). Cultura organizacional e marketing de relacionamento: uma perspectiva interorganizacional. DOI: 10.7819/rbgn.v20i1.3688
- Lebina, L., Kawonga, M., Alaba, O., Khamisa, N., Otworld, K., & Oni, T. (2020). Organisational culture and the integrated chronic diseases management model implementation fidelity in South Africa: a cross-sectional study: <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2019-036683>
- Li-Fan, W., Ing-Chung, H., Wei-Chang, H., & Pey-Lan Du. (2019). Aligning organizational culture and operations strategy to improve innovation outcomes: An integrated perspective in organizational management. *Journal of Organizational Change Management*, 32(2), 224-250. <http://dx.doi.org/10.1108/JOCM-03-2018-0073>
- Martins, T.; Martins, A y Neves, R. (2019). A INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NOS PROCESSOS DE TRABALHO DOS COLETORES DE LIXO DOMICILIAR: UM ESTUDO DE CASO. DOI:10.25112/rgd.v17i1.1735
- Metz, D., Ilies, L. & Liviu, R. (2020). The Impact of Organizational Culture on Customer Service Effectiveness from a Sustainability Perspective: 10.3390/su12156240
- Mesfin, D., Woldie, M., et al. (2020). Perceived organizational culture and its relationship with job satisfaction in primary hospitals of Jimma zone and Jimma

town administration, correlational study. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05319-x>

Moreno, B.; Muñoz, M.; Cuellar, J.; Domanic, S. y Villanueva, J. (2018). Revisiones sistemáticas: definición y nociones básicas. <http://dx.doi.org/10.4067/S0719-01072018000300184>

Panuwatwanich & Nguyen (2017). Influence of Organisational Culture on Total Quality Management Implementation and Firm Performance: Evidence from the Vietnamese Construction Industry: 10.1515/mper-2017-0001

Paramo, P. (2020) Cómo elaborar una REVISIÓN SISTEMÁTICA. Recuperado de: DOI: 10.13140/RG.2.2.31465.85608

Patyal, V., & Maddulety, M. (2018). Impact of organizational culture on quality management practices: an empirical investigation: Doi 10.1108/BIJ-12-2016-0191

Pedraja, Rodríguez-Ponce, Araneda & Rodríguez (2018). LA CULTURA ORGANIZATIVA EN UNIDADES ACADÉMICAS: UN ESTUDIO EXPLORATORIO DESDE CHILE: https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2018/10/729-RODRIGUEZ-43_10.pdf

Pereira , P & Mateus, C. (2017). Organizational culture for lean programs. Journal of Organizational Change Management, 30(4), 584-598. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/JOCM-02-2016-0039>

Primadona (2020). DOES REALLY CULTURE ORGANIZATION AND RELATIONSHIP OF THE ENTREPRENEURIAL IN THE WANDERING CONTRIBUTE TO SOCIAL CAPITAL ON ETHNIC MINANG IN INDONESIA: <https://www.semanticscholar.org/paper/Does-Really-Culture-Organization-and-Relationship-Primadona/36fe5fdafc0b60598c0d11791426c29de02af216>

Ramos & Tejera (2017). STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CULTURE, CLIMATE AND LABOUR FORCE IN ECUADOR: <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646015.pdf>

- Reyes, M. (2016). Metodología de la investigación. Recuperado de:
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Reynosa (2018). Teoría, metodología y práctica. Recuperado de:
<https://www.aacademica.org/ern/12>
- Scheibe, K. P., & Gupta, M. (2017). The Effect of Socializing via Computer-mediated Communication on the Relationship between Organizational Culture and Organizational Creativity. *Communications of the Association for Information Systems*, 40, 13. <http://dx.doi.org/10.17705/1CAIS.04013>
- Sakarina, S. (2019). The Effect of Organizational Culture and Total Quality Management on Organizational Performance by Intervening Consumer Trust: Survey of University Students and Lecturers in South Sumatra: <https://doi.org/10.32479/irmm.8260>
- Sanabria, et al. (2018). Influencia de la cultura organizacional en el sistema de gestión de calidad: Estado del arte: <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i1.286>
- Santos & Gonçalves (2018). Organizational Culture, Internal Marketing, and Perceived Organizational Support in Portuguese Higher Education Institutions. DOI: 10.5093 / jwop2018a5
- Staniškienė, E., Stankevičiūtė, Z., & Ramanauskaitė. (2017). Organisational Culture Towards Quality Management Practices Considering Pro-ecological View: <https://doi.org/10.5755/j01.irem.73.3.19116>
- Solarte, C., Solarte, M & Barahona, J. (2020). Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1725>
- Sousa, S. (2019). Organizational Culture and Quality Management Practices in the Hospital Sector: 10.6000 / 1929-7092.2019.08.18

- Trotsuk & Sukhoverova (2018). La cultura corporativa como herramienta para mejorar la competitividad de una universidad. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-11-44-54>
- Valmohammadi, C & Roshanzamir, S. (2015). The guidelines of improvement: Relations among organizational culture, TQM and performance: Doi 10.1016 / J. IJPE.2014.12.028
- Vasna, et al. (2020). Organizational Culture and Quality Improvement: Differences Across Continents.[doi:10.5937/fme2002372S](https://doi.org/10.5937/fme2002372S)
- Vesga, J. et al. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. DOI:10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7
- Wee, Meyer & Merien (2019). Organisational culture: The hidden operand in clinical laboratories: DOI: 10.1108 / IJHCQA-11-2017-0219
- Zhang, L & Wang, Y. (2021). Impacto de los talentos creativos 'cultura organizacional consentimiento sobre la satisfacción laboral.Revista Sudafricana deAdministración de Empresas,52 (1), a2214. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v52i1.2214>

ANEXOS

Anexo 1. Artículos finales incluidos en la investigación

#	Código	Autores	Título
1	A1	Abiodun et al. (2019)	El impacto de la cultura organizacional en la gestión de la calidad total en las PYMES en Nigeria
2	A3	Staniskiėne, Stankevičute y Ramanauskaitė (2017)	Organisational Culture Towards Quality Management Practices Considering Pro-ecological View
3	A4	Alofan, Chen y Tan (2020)	Distancia cultural nacional, cultura organizacional y adaptación de las innovaciones de gestión en subsidiarias extranjeras: un análisis de conjunto difuso de la implementación de TQM en Arabia Saudita
4	A9	Patyal y Koilakuntla (2018)	Impact of organizational culture on quality management practices: an empirical investigation
5	A10	Haffar, Al Karaghoulı, Djebarnı y Gbadamosi (2019)	Cultura organizacional e implementación de TQM: investigando las influencias mediadoras de la preparación multidimensional de los empleados para el cambio
6	A12	Vesga et al. (2020)	Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional
7	A24	Jaeger, Yu y Adair (2017)	Cultura organizativa de las organizaciones de construcción chinas en Kuwait
8	A25	Chesley (2020)	Merging Cultures: Organizational Culture and Leadership in a Health System Merger
9	A28	Scheibe y Gupta (2017)	The Effect of Socializing via Computer-mediated Communication on the Relationship between Organizational Culture and Organizational Creativity.
10	A31	Zhang y Wang (2021)	Impacto de los talentos creativos 'cultura organizacional consentimiento sobre la satisfacción laboral.
11	A32	Li fan et al. (2021)	Aligning organizational culture and operations strategy to improve innovation outcomes: An integrated perspective in organizational management.
12	A33	Chtourou, B. & Randa, B. (2020)	Organizational culture and information systems strategic alignment: Exploring the influence through an empirical study from Tunisia
13	A34	Kim y Chang (2019)	Organizational culture and performance: A macro-level longitudinal study
14	A38	Mohammad, Golmohammadi, Nekooeezadeh y Mansouri (2017)	The effects of organizational culture on the development of strategic thinking at the organizational level.
15	A39	Costa, Rodriguez y Ferreira (2020)	ORGANIZATIONAL CULTURE IN SOCIAL ECONOMY ORGANIZATIONS
16	A42	Pereira y Mateus (2017)	Organizational culture for lean programs.
17	A44	Ibarra, Velarde, Olmos y Santillan (2019)	Evaluación de la cultura organizacional en empresas hoteleras sostenibles de Mazatlán. Investigaciones Turísticas
18	A45	Al-Shammari y Al-am (2018)	ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION IN A TELECOMMUNICATIONS COMPANY IN THE KINGDOM OF BAHRAIN

Nota: En el cuadro se muestra que, de un total de 45 de artículos científicos, se ha elegido un total de 18 que cuentan con los criterios determinado en la clasificación de la matriz de categorización.

Anexo 2. Lista de artículos seleccionados.

Código	Autores	Título
A1	Abiodun et al. (2019)	El impacto de la cultura organizacional en la gestión de la calidad total en las PYMES en Nigeria
A3	Staniskiėne, Stankevičute y Ramanauskaite (2017)	Organisational Culture Towards Quality Management Practices Considering Pro-ecological View
A4	Alofan, Chen y Tan (2020)	Distancia cultural nacional, cultura organizacional y adaptación de las innovaciones de gestión en subsidiarias extranjeras: un análisis de conjunto difuso de la implementación de TQM en Arabia Saudita
A9	Patyal y Koilakuntla (2018)	Impact of organizational culture on quality management practices: an empirical investigation
A10	Haffar, Al Karaghoulı, Djebarnı y Gbadamosi (2019)	Cultura organizacional e implementación de TQM: investigando las influencias mediadoras de la preparación multidimensional de los empleados para el cambio
A12	Vesga et al. (2020)	Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional
A24	Jaeger, Yu y Adair (2017)	Cultura organizativa de las organizaciones de construcción chinas en Kuwait
A25	Chesley (2020)	Merging Cultures: Organizational Culture and Leadership in a Health System Merger
A28	Scheibe y Gupta (2017)	The Effect of Socializing via Computer-mediated Communication on the Relationship between Organizational Culture and Organizational Creativity.
A31	Zhang y Wang (2021)	.Impacto de los talentos creativos 'cultura organizacional consentimiento sobre la satisfacción laboral.
A32	Li fan et al. (2021)	Aligning organizational culture and operations strategy to improve innovation outcomes: An integrated perspective in organizational management.
A33	Chtourou, B. & Randa, B. (2020)	Organizational culture and information systems strategic alignment: Exploring the influence through an empirical study from Tunisia
A34	Kim y Chang (2019)	Organizational culture and performance: A macro-level longitudinal study
A38	Mohammad, Golmohammadi, Nekooeezadeh y Mansouri (2017)	The effects of organizational culture on the development of strategic thinking at the organizational level.
A39	Costa, Rodriguez y Ferreira (2020)	ORGANIZATIONAL CULTURE IN SOCIAL ECONOMY ORGANIZATIONS
A42	Pereira y Mateus (2017)	Organizational culture for lean programs.
A44	Ibarra, Velarde, Olmos y Santillan (2019)	Evaluación de la cultura organizacional en empresas hoteleras sostenibles de Mazatlán. Investigaciones Turísticas
A45	Al-Shammari y Al-am (2018)	ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION IN A TELECOMMUNICATIONS COMPANY IN THE KINGDOM OF BAHRAIN

Nota: Artículos seleccionados

ANEXO 3

Tablas de hallazgos

Cod. Art.	Descripción	Categorías	Muestra	Hallazgos
A1	Abiodun, e, et al. 2019. The impact of organizational culture on total quality Mngement in Smes in nigeria. Heliyon. 1-9. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e02293	1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía	propietario s/gerentes del sector manufacturero, compuesto por 728	Limitaciones: Un inconveniente adicional del presente análisis es la falta de resumen los resultados en varios entornos y sociedades, a medida que se trajeron datos juntos sólo desde el suroeste de Nigeria. El análisis fue adicional aliado a las empresas de fabricación, por lo que los resultados no se pueden resumir hasta diferentes sectores Hallazgos: las PYME deben promover las ventajas de las prácticas de gestión; cultura organizacional tendría un efecto mediador en su desempeño. Este resultado es apoyado por la teoría, que concluyó que las organizaciones pueden utilizar sus recursos internos y capacidades valiosas, para obtener beneficios a medida que, así como el éxito futuro. por otro lado, Los propietarios-gerentes de las pymes deben concentrarse en el avance constante de sus trabajadores a través de la preparación para mejorar su pensamiento crítico y aptitudes inteligentes, habilidades de mejora de la calidad, evaluación de datos y técnicas analíticas
A3	Stanieskene, E, et al. (2017). Organisational Culture Towards Quality Management Practices Considering Pro-ecological View. Environmental Research, Engineering and Management. 7-20, http://dx.doi.org/10.5755/j01.erem.73.3.19116	1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía	" Una organización agrícola lituana de Lituania con 750 empleados"	Limitaciones: Se limita desarrollar aún más con un muestreo más alto porque las dependencias lógicas entre estas escalas pueden ser visto. Hallazgos: Las matrices se pueden desarrollar aún más con un muestreo más alto porque las dependencias lógicas entre estas escalas pueden ser visto
A4	Alofan, F, Chen, S & Tan, H. 2020. National cultural distance, organizational culture, and adaptation of management innovations in foreign subsidiaries: A fuzzy set analysis of TQM implementation in Saudi Arabia Fahad Alofana, Stephen Chenb, Hao Tanb, Journal of Business Research , Elsevier, 109 (C), 184-199. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.037	1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía	se recopilaron de una muestra de 126 empresas multinacionales que operan en Arabia Saudita	Limitaciones: Como cualquier estudio, nuestro estudio es limitado por los datos disponibles y nuestros hallazgos no excluyen el posible efecto de otros factores que no pudimos examinar Hallazgo: Las prácticas no serán ampliamente implementada debido a la incompatibilidad de la cultura jerárquica, que desalienta la participación de los empleados en la toma de decisiones, con prácticas de gestión
A9	Patyal, V & Koilakuntla, M. (2018), "Impact of organizational culture on quality management practices: an empirical investigation", Benchmarking: An International Journal, 25 (5), 1406-	1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía	Se contactó con un total de 500 encuestados de las organizaciones manufactureras	Limitaciones: Primero, El estudio se limita a las organizaciones de un país en desarrollo, pero debido a la cultura diferencias, los resultados del estudio pueden diferir en el caso de otros países en desarrollo. En segundo lugar, los resultados del estudio se limitan a las organizaciones de fabricación, predominantemente centrándose en el sector del automóvil. Sin embargo, se deben realizar más investigaciones sobre otros sectores. En tercer lugar, el instrumento utilizado para medir la OC asume que existe una única cultura en toda la organización

A10	<p>Haffar, M, Al-Karaghoul, W, Djebarni, R & Gbadamosi, G. (2019) Cultura organizacional e implementación de TQM: investigando las influencias mediadoras de la preparación multidimensional de los empleados para el cambio, <i>Total Quality Management & Business</i>, 30: 11-12, 1367-1388, DOI: 10.1080/14783363.2017.1369352</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía 	<p>Los datos empíricos para este estudio fueron extraídos por distribuir un cuestionario a 226 mandos intermedios de empresas argelinas.</p>	<p>Limitaciones: Mientras que el modelado de ecuaciones estructurales (SEM) podría ser una alternativa eficaz método para analizar datos multivariados, nuestro estudio realizó análisis de regresión múltiple (MRA) como una herramienta adecuada para probar nuestras hipótesis. Por otro lado, este estudio se basa en la investigación transversal diseño, que no permite explicaciones causales confirmatorias y limita la capacidad de los investigadores capacidad de abordar o referirse al cambio o al desarrollo de la relación entre los variables durante un período de tiempo</p> <p>Hallazgos: Los hallazgos sugirieron que la cultura de mercado tiene una influencia positiva en dos de los componentes del ERFC, a saber, el apoyo a la gestión (ERFC3) y adecuación (ERFC2). En otras palabras, los miembros de la organización que califican su cultura organizacional como alto en los valores de la cultura de mercado perciben niveles más bajos de apoyo gerencial</p>
A12	<p>Vesga, J, et al. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. <i>Suma Psicológica</i>, 27(1), 52-61. https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía 	<p>La muestra estuvo compuesta por 558 participantes de cuatro entidades</p>	<p>Limitaciones: Poca claridad sobre las características de las variables evaluadas, la muestra no comprendía</p> <p>Hallazgos: Esta investigación muestra cómo los significados de las variables del cambio organizacional se relacionan con la cultura, en concordancia con las definiciones de Pettigrew(1979), quien señala que la cultura se define en términos de significados aceptados pública y colectivamente. De igual manera, podría relacionarse con los planteamientos de Cameron y Quinn (2006)</p>
A24	<p>"Jaeger, M., Yu, G. y Adair, D. (2017), Organisational culture of Chinese construction organisations in Kuwait. 1051-1066. https://doi.org/10.1108/ECAM-07-2016-0157"</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía 	<p>33 gerentes de proyectos de construcción chinos en Kuwait</p>	<p>Limitaciones: Este estudio se limitó a implicaciones prácticas que resultan de las comparaciones realizadas</p> <p>Hallazgos: los profesionales tienen que gestionar la diversidad cultural dentro del marco de actividades comerciales: por ejemplo, que las organizaciones de construcción chinas en la región del CCG prefieren un sistema más formal Acercarse; Su cultura organizacional se centra menos en la innovación; Las asociaciones comerciales con organizaciones del CCG aumentarían su competitividad</p>
A25	<p>Chesley, C. (2020). Merging cultures: Organizational culture and leadership in a health system merger. <i>Journal of Healthcare Management</i>, 65(2), 135-150. doi: http://dx.doi.org/10.1097/JHM-D-18-00213</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía 	<p>La encuesta administró a empleados antes de la fusión del sistema</p>	<p>Limitaciones: El tratamiento del estudio de la cultura organizacional como puramente el método en la naturaleza limita severamente la capacidad de los investigadores para contribuir el campo.</p> <p>Hallazgos: Deben considerar un proceso de integración cultural e identificar qué tan cerca la organización es capaz de replicar el puesto preferido de los empleados</p>
A28	<p>Scheibe, K. P., & Gupta, M. (2017). The Effect of Socializing via Computer-mediated Communication on the Relationship between Organizational Culture and Organizational Creativity. <i>Communications of the Association for Information Systems</i>, 40, 13. http://dx.doi.org/10.17705/1CAIS.04013</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía 	<p>Encuestas a 186 trabajadores</p>	<p>Limitaciones: Se limitan a las percepciones de los profesionales de la gestión del conocimiento.</p> <p>Hallazgos: La cultura puede no ser eficaz ya que es más probable que los miembros participen en cualquier forma de interacción social. Por el contrario, nuestros resultados sugieren que los administradores del conocimiento de organizaciones racionales deberían invertir en tecnologías mediadas por computadora porque sus miembros organizacionales se sienten cómodos usando la tecnología socializar. En segundo lugar, los administradores del conocimiento no deben subestimar el potencial de los socializadores porque puede aumentar la creatividad para ciertas culturas organizacionales</p>

A31	<p>"Zhang, L. y Wang, Y. (2021). Impact of creative talents' organisational culture consent on job satisfaction. <i>Revista Sudafricana de Administración de Empresas</i>, 52(1), a2214. https://doi.org/10.4102/sajbm.v52i1.2214"</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía 	<p>Este estudio compuesto por 28 empresas en Nanjing como</p>	<p>Limitaciones: Cuantificar la diferencia entre organización existente y preferida. Las culturas constituyen la base de este estudio, ya que permite el análisis para ir más allá de la discusión teórica. Otros factores que influyen, como el estrés laboral y los rasgos de personalidad, se pueden agregar para múltiples comparaciones y análisis de correlación.</p> <hr/> <p>Hallazgos: Es necesario crear una cultura organizacional clara y dinámica para impulsar las aspiraciones flexibles de los empleados creativos. Se debe tener en cuenta la diversidad de empleados para formular mejor un mecanismo razonable de compensación, promoción y motivación.</p>
A32	<p>Li-Fan, W., Ing-Chung, H., Wei-Chang, H., & Pey-Lan Du. (2019). Aligning organizational culture and operations strategy to improve innovation outcomes: An integrated perspective in organizational management. <i>Journal of Organizational Change Management</i>, 32(2), 224-250. http://dx.doi.org/10.1108/JOCM-03-2018-0073</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía 	<p>se recopiló en 233 cuestionarios válidos de 17 pequeñas y medianas empresas (PYME) en Taiwán</p>	<p>Limitaciones: Se limita a aumentar las capacidades de una empresa en la innovación. Aunque la flexibilidad, por ejemplo, el uso de un horario de trabajo flexible gestión, es un concepto general y aceptado por otras industrias (es decir, telecomunicaciones, industrias de la información), no es fácil de lograr e implementar en las industrias manufactureras.</p> <hr/> <p>Hallazgos: Nuestros hallazgos proporcionan evidencia directa y clara para apoyar parcialmente la relación entre una estrategia orientada a la calidad y la innovación.</p>
A33	<p>Chtourou, B. & Randa, B. (2020). Organizational culture and information systems strategic alignment: Exploring the influence through an empirical study from Tunisia. <i>Journal of Enterprise Information Management</i>, 33(1), 95-119. http://dx.doi.org/10.1108/JEIM-03-2019-0072</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía 	<p>basado en una muestra de 160 directores de empresas (BM)</p>	<p>Limitaciones: La encuesta se ha realizado en un contexto tunecino específico, lo que puede limitar el potencial de generalización de los resultados. También es necesario señalar algunas limitaciones con respecto a la metodología.</p> <hr/> <p>Hallazgos: El estudio contribuye a ampliar la literatura existente en el campo de la alineación estratégica de SI desde una perspectiva teórica cultural.</p>
A34	<p>Kim, T., & Chang, J. (2019). Organizational culture and performance: A macro-level longitudinal study. <i>Leadership & Organization Development Journal</i>, 40(1), 65-84. doi: http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-08-2018-0291</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía 	<p>se emplean un marco de valores en competencia y un cuadro de mando integral para buscar en la cultura organizacional</p>	<p>Limitaciones: La investigación actual abordó la expansión del conocimiento con un enfoque longitudinal y macro mientras se repiten un llamado a la investigación continua para realizar un seguimiento de la cultura organizacional y su relación con el desempeño, particularmente a gran escala.</p> <hr/> <p>Hallazgos: Este hallazgo implica que el impulso estratégico y las iniciativas de cambio de las organizaciones empresariales han tenido un rendimiento colectivo deficiente en impulsando una atmósfera innovadora a pesar de todas las molestias sobre el terreno.</p>
A38	<p>Mohammad, B., Golmohammadi, E., Nekooeezadeh, M., & Mansouri, A. (2017). The effects of organizational culture on the development of strategic thinking at the organizational level. <i>International Journal of Organizational</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía 	<p>La muestra incluyó a 168 gerentes superiores y medios y expertos</p>	<p>Limitaciones: Los investigadores podrían hacer uso de herramientas de evaluación como la observación, entrevistas o combinación de diferentes dispositivos de evaluación. Dado que el estudio se realizó solo en la Gas Refinería, se necesita más investigación en otras instituciones para comparar los resultados.</p> <hr/> <p>Hallazgos: Los resultados mostraron que los gerentes organizacionales deben prestar atención a la cultura para mejorar y promover el pensamiento estratégico a nivel organizacional. Los hallazgos de este estudio</p>

Leadership, 6(2), 261-275. doi: <http://dx.doi.org/10.19236/IJOL.2017.02.10>

deben considerarse dentro del contexto de sus limitaciones.

A39	Costa, J., Rodríguez, A & Ferreira, M. (2020). ORGANIZATIONAL CULTURE IN SOCIAL ECONOMY ORGANIZATIONS. Economics & Sociology, 13(3), 156-170. doi: http://dx.doi.org/10.14254/2071789X.2020/13-3/10	1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía	En Portugal hay 53asociados de FENACER CI, 17 de ellos en la Región Norte	Limitaciones: El estudio empleó una técnica de muestreo por conveniencia para la recolección de datos de las diferentes categorías de personal, lo que no es método de muestreo probabilístico que podría haber afectado la generalización de los resultados.
A42	Pereira, P & Mateus, C. (2017). Organizational culture for lean programs. Journal of Organizational Change Management, 30(4), 584-598. doi: http://dx.doi.org/10.1108/JOCM-02-2016-0039	1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía	se basa en el marco de valores en competencia y es el resultado de una encuesta a 51 expertos de la industria en Brasil	Limitaciones: Se deben abordar otros aspectos: determinar y comprender las adaptaciones de conceptos, técnicas y herramientas de un lean sistema, permitiendo su desarrollo en diferentes tipos de empresas; analizar como distinguir los cambios requeridos en un determinado proyecto de los cambios en el CO para mantener ambos alineados y lograr prácticas exitosas y sostenibles; analizar como la alineación el proceso debe llevarse a cabo entre un OC y las prácticas de gestión; y medir la cultura actual de las empresas que implementaron lean, o más completamente, para realizar un estudio longitudinal midiendo continuamente el CO de las empresas que experimentado un viaje lean
A44	Ibarra, J., Velarde, M., Olmos, E. & Santillán. (2019). Evaluación de la cultura organizacional en empresas hoteleras sostenibles de Mazatlán. Investigaciones Turísticas (17), pp. 71-102. http://dx.doi.org/10.14198/INTUR2019.17.04	1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía	"El estudio se lleva a cabo en Mazatlán, México, un destino turístico ubicado al noroeste del país "	Limitaciones: los estudios de caso con respecto a la formulación de generalizaciones son evidentes, este trabajo en particular solo permite detectar una tendencia, de carácter local si se quiere, a lo que se presenta como una fuerte relación entre la cultura de clan y el éxito de las estrategias organizativas para la sostenibilidad Hallazgos: En las unidades de estudio seleccionadas se observó que la tendencia en todas ellas es hacia una cultura de clan, con todas las implicaciones que conlleva, difiriendo de la orientación que de acuerdo con los resultados expuestos en los trabajos de Linnenluecke & Griffiths (2010) y Scott (2003), se tendría que dar para que una empresa aspire a ser sostenible."
A45	Al-Shammari, M., & Al-Am, Z. (2018). ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION IN A TELECOMMUNICATIONS COMPANY IN THE KINGDOM OF BAHRAIN. Polish Journal of Management Studies, 18(1), 33-43. doi: http://dx.doi.org/10.17512/pjms.2018.18.1.03	1. Clan 2. Adhocracia 3. Mercado 4. Jerarquía	Los datos primarios se recopilaron a través de un cuestionario que fue distribuido a 400 empleados	Limitaciones: Falta de tiempo ya que, gerencia necesita continuar estudiando la cultura organizacional para continuar y comprender los tipos y niveles culturales y moverse por aquellos que son más apropiado. Hallazgos: Las organizaciones tienen que gestionar la incertidumbre del medioambiente externo e incorporar cada posible cambio con el fin de ser eficaz. La incertidumbre significa que los tomadores de decisiones no tienen mucha información sobre el medioambiente y tienen dificultad para predecir cambios. Por lo tanto, las organizaciones no pueden sobrevivir sin ofrecer nuevas ideas continuamente. Se necesita una organización creativa y adaptable con un líder consciente de su papel de facilitador, pero a su vez inspirando a sus subordinados.

Nota: Lista de artículos científicos seleccionados en la investigación

Anexo 4: *Rejilla de revisiones sistemáticas*

Código	Descripción	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendación	Limitaciones del estudio	Pertinencia de la fuente en la investigación
A1	Abiodun, e. et al. 2019. The impact of organizational culture on total quality Management in Smes in nigeria. Heliyon. 1-9. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e02293	Heliyon	SCOPUS 2019	2019	Abiodun, Kolade, Oluwabusi, Dean y Oyeturunji	Cuantitativo - Cualitativo	Keywords: Business Total quality management Organizational culture SMEs' performance Nigeria	Los propietarios gerentes del sector manufacturero, compuest o por 728	Los resultados demuestran que la gestion tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño de las pymes, como efecto indirecto, significativo y positivo en su desempeño a través del jefe. (p. 17)	Se recomienda examinar el papel interviniente de la cultura organizacional establecer en las mediciones de CVF sobre la asociación entre TQM y Desempeño de las PYMES. (p.8)	NO MENCIONA	Se muestra el impacto que interviene ante la segunda variable con mucha claridad enfocándose en las empresas pymes
A3	Stanieskene, E, et al. (2017). Organizational Culture Towards Quality Management Practices Considering Pro-ecological View. Environmental Research, Engineering and Management. 7-20, http://dx.doi.org/10.57759/er.2017.07.01	Environmental Research Engineering and Management	Engineeri	2017	Raman auskaitė	Cuantitativo	Calidad, cultura organizacional, prácticas de gestión, visión proecológica	La encuesta se realizó en una organización agrícola lituana de Lituania. En esta organización trabajan	Los resultados demuestran que la gestion tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño de las pymes, como efecto indirecto, significativo y positivo en su desempeño a través del jefe. (p. 17)	Se recomienda desarrollar aún más con un muestreo más alto porque las dependencias lógicas entre estas escalas pueden ser visto. (p. 17)	NO MENCIONA	Muestra la importancia de concetarse con los trabajadores desarrollandose estrategicamente
A4	Alofan, F, Chen, S & Tan, H. 2020. "Distancia cultural nacional, cultura organizacional y adaptación de innovaciones de gestión en subsidiarias extranjeras: un análisis de contenido	JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH	ELSEVIER	2020	Alofan, Chen y Tan	Cualitativo	Adaptation Management innovation Organizational culture National cultural distance QCA	Se muestra un grado de adaptación de las empresas multinacionales que operan en Arabia Saudita	En conclusión, encontramos que el grado de adaptación de las innovaciones de gestión transferidas en las EMN de la	Sugiere que es importante distinguir las dos dimensiones de fidelidad y amplitud de la práctica en los estudios sobre la transferencia de las innovaciones de gestión en las empresas	Está limitado por los datos disponibles y nuestros resultados no excluyen los posibles efectos de otros factores que no hemos podido analizar. limitaciones de tiempo, sólo pudimos recoger datos de cada	Define lo importante que es la cultura organizacional dentro de una organización donde se puede facilitar o limitar la interacción de una práctica de gestion

Nota: Lista de los articulos científicos que se encuentran en la rejilla de revisiones sistemáticas

Código	Descripción	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendación	Limitaciones del estudio	Pertinencia de la fuente en la investigación
A24	Jaeger, M., Yu, G. y Adair, D. (2017), "Cultura organizativa de las organizaciones chinas en construcción y gestión arquitectónica". 1051-1066. https://doi.org/10.1108/ECAM-07-2016-0157	ENGINEERING CONSTRUCTION AND ARCHITECTURE	SCOPUS 2017	2017	Jaeger, M., Yu, G. y Adair, D.	cuantitativo	s China, Organizativo cultural, Kuwait, Gulf Cooperation Council, proyectos de construcción de GCC. Esto significa para los profesionales que tienen que gestionar la diversidad cultural dentro del marcode	33 gerentes de proyectos de construcción	La cultura en Kuwait era similar a la que se encuentra en las organizaciones de construcción de GCC. Esto significa para los profesionales que tienen que gestionar la diversidad cultural dentro del marcode	Se recomienda analizar un estudio futuro basado en los resultados encontrados aquí. (p.12)	Este estudio se limitó a implicaciones prácticas que resultan de las comparaciones realizadas. (p.12)	Se demuestra la importancia de desarrollar una cultura a través de sus dimensiones ante estas empresas
A25	Chesley, C. (2020). Merging cultures: Organizational culture and leadership in a health system merger. Journal of Healthcare Management, 65(2), 135-150. doi: http://dx.doi.org/10.1097/JHM-D-18-00000	Journal of Healthcare Management	SCOPUS 2020	2020	Chesley, C.	cuantitativo	La encuesta se administró a empleados antes de la fusión del sistema	Los hallazgos del estudio son generalizados y comunicados para evaluar la cultura previa a la fusión de datos, lo que permite a los líderes del	Los estudios futuros deben considerar el proceso de integración cultural e identificar qué tan cerca la organización es capaz de replicar el puesto preferido de los empleados cultura de fusión. (p.14)	El tratamiento del estudio de la cultura organizacional como puramente cuantitativo o cualitativo en la naturaleza limita severamente la capacidad de los investigadores para contribuir a el campo.	Se desarrollan las diferencias entre cultura organizacional actual y preferida referente a las organizaciones de salud	
A28	Scheibe, K. P., & Gupta, M. (2017). The Effect of Socializing via Computer-mediated Communication on the Relationship between Organizational Culture and Organizational	Communications of the Association for Information Systems	PROQUEST	2017	Scheibe, K. P., & Gupta, M.	cuantitativo	conocimiento, socialización, trabajadores creatividad, es del cara a cara, comunicación mediada por ordenador.	Encuesta de 186 trabajadores del estudio para investigar los esteros de la cultura organizacional que interactúa de comunicación afectaria	No investigamos la cultura de desarrollo versus la jerárquica debido a la probabilidad de multicolinealidad de aquellos con culturas grupales y racionales. Sin embargo, también puede ser beneficioso ver cómo la cultura interactúa de comunicación afectaria	La muestra incluyó principalmente Empresas con sede en Estados Unidos. Según Hofstede (1993), las organizaciones occidentales y no occidentales tienen claras y diferencias culturales	Este artículo se basa en ver en que circunstancia se encuentra la cultura organizacional al ver hoy en día el avance tecnológico	

Nota: Lista de los artículos científicos que se encuentran en la rejilla de revisiones sistemáticas

Código	Descripción	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendación	Limitaciones del estudio	Pertinencia de la fuente en la investigación
A31	Zhang, L & Wang, Y. (2021). Impacto de los talentos creativos 'cultura organizacional consentimiento sobre la satisfacción laboral. Revista Sudafricana de Administración de Empresas, 52 (1), a2214. https://doi.org/10.4102/sajbm.v52i1.2214	Revista Sudafricana de Administración de Empresas	SCOPUS 2021	2021	Zhang, L. y Wang, Y.	Cualitativo	talentos creativos; industria creativa; consentimiento de la cultura organizacional; Satisfacción laboral; Porcelana	Este estudio compuesto por 28 empresas en Nanjing	Los hallazgos pueden ayudar a los gerentes abordar este descuido, darse cuenta de la importancia de la creatividad, la cultura organizacional de los talentos consiente y paga más atención a la mejora de la cultura	Esto sugiere que este impacto del consentimiento organizacionales bastante exclusivo para los talentos creativo. (p.7)	En segundo lugar, este estudio agregó solo datos demográficos variables como variables de control. (p.8)	Importancia de la cultura organizacional en relación la la satisfacción de los trabajadores
A32	Li-Fan, W., Ing-Chung, H., Wei-Chang, H., & Pey-Lan Du. (2019). Aligning Organizational culture and operations strategy to improve innovation outcomes: An integrated perspective in organizational	Journal of Organizational Change Management	SCOPUS 2019	2019	Li-Fan, W., Ing-Chung, H., Wei-Chang, H., & Pey-Lan D	cuantitativo	Cultura organizacional, Innovación, Pymes, Modelado de ecuaciones estructurales, Industria manufacturera, Estrategia	Se recopiló 233 cuestionarios válidos de 17 replicas. Seria apropiado que la investigación involucre a la industria de	Los hallazgos deben tratarse con precaución hasta que se verifiquen mediante una réplica. Seria apropiado que la investigación involucre a la industria de	Se requiere más investigación para verificar esta afirmación. (p.20)	Esta investigación se basa en datos de respuesta a encuestas de los encuestados. que tiene muchas limitaciones que pueden afectar la naturaleza de los resultados. (p.20)	Se basa en examinar la cultura organizacional, operaciones y estrategias con diversas interrelaciones dinamicas impulsadas a la innovacion
A33	Chtourou, B. & Randa, B. (2020). Organizational culture and strategic alignment: Exploring the influence through an empirical study from Tunisia. Journal of Enterprise	Journal of Enterprise Information Management	SCOPUS 2020	2020	Chtourou, B. & Randa, B.	cuantitativo	Cultura organizacional, Sistema de información, Alineación estratégica, Post-Implementación de ERP	Basado en una muestra de 160 directores de empresas (BM) de grandes	La encuesta se ha realizado en un contexto tunecino puede limitar el potencial de generalización de los resultados. (p. 17)	Se recomienda ampliar y validar el importante papel decultura organizacional sobre alineación estratégica de SI utilizando un marco empirico diferente y undiversas tecnologías de SI como sistemas CRM, sistemas SCM o Bira	Si es una alineación estratégica, tiene algunas limitaciones que abren nuevas vías para futuras investigaciones. (p.17)	Se identifica lo importante que es la cultura para una alineacion estrategica relacionandose a travez de sus dimensiones para una mejor investigacion entre variables

Nota: Lista de los artículos científicos que se encuentran en la rejilla de revisiones sistemáticas

Código	Descripción	Revista	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendación	Limitaciones del estudio	Pertinencia de la fuente en la investigación
A34	Kim, T., & Chang, J. (2019). Organizational culture and performance: A macro-level longitudinal study. <i>Leadership & Development Journal</i> , 40(1), 65-84. doi: http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-08-2018-0291	Leadership & Development Journal	2019	Kim, T., & Chang, J.	cuantitativo	Marco de valores en competencia, Cultura organizacional, Cuadro de mando integral, Desempeño de coreanos	Se realizó en datos de panel con más de 400 coreanos	Las culturas de clan y mercado prevalecían más que la adhocracia y las culturas de jerarquía y la cultura de clanes disminuyeron significativamente con el tiempo (H1); adhocracia, clan y mercado tuvieron una relación	Una vía potencial para la investigación futura es validar tipos de cultura adicionales y crear un marco más completo que ayude para comprender mejor la configuración cultural de las organizaciones. (p. 79)	Los resultados exigen una investigación continua sobre la cultura organizacional en unaturaleza longitudinal y transversal, y un marco de cultura más integral para las organizaciones. (p. 65)	Se descubre la poca importancia que se realiza en las empresas ante la cultura organizacional donde poco se relaciona con el desempeño laboral
A38	Mohammad, B., Golmohammadi, E., Nekooeezadeh, M., & Mansouri, A. (2017). The effects of organizational culture on the development of strategic thinking at the organizational level. <i>International Journal of Organizational Leadership</i>	International Journal of Organizational Leadership	2017	Mohammad, B., Golmohammadi, E., Nekooeezadeh, M., & Mansouri, A.	cuantitativo	Cultura organizacional, Pensamiento estratégico, Visión	La población estadística consistió en 300 personas de altos directivos	Los hallazgos de este estudio deben considerarse dentro del contexto de sus limitaciones. El estudio aprovechó los cuestionarios en la recopilación de datos. (p. 13)	Se necesita más investigación en otras instituciones para comparar los resultados. (p. 13)	NO MENCIONA	Se fomenta la cultura organizacional a través de sus dimensiones donde se observa que la dimensión mercado toma mas influencia con el pensamiento estrategico para una mejora en
A39	Costa, J., Rodrigues, A & Ferreira, M. (2020). ORGANIZATIONAL CULTURE IN SOCIAL ECONOMY ORGANIZATIONS. <i>Economics & Sociology</i> , 13(3), 156-170. doi: http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-08-2018-0291	Economics & Sociology	2020	Costa, J., Rodrigues, A & Ferreira, M.	cuantitativo	social economy organization, Portugal, hay 53asociados de cultura, competing values framework, CERCIs	En Portugal hay 53asociados de cultura, hay dos de FENACE RCI	Los hallazgos revelaron que el estudio de tres CERCIs tipo prominente, con respecto al otro.	La investigación podría ampliarse a un mayor número de CERCIs, para obtener una muestra representativa. (p. 12)	Las principales limitaciones de este estudio se refieren a la pequeña población investigada no solo en lo que respecta a las cooperativas, sino también al sector de la economía social. p. 12	Se muestra la cultura organizacional a través de valores para la mejora en las empresas mecionadas de educacion

Nota: Lista de los artículos científicos que se encuentran en la rejilla de revisiones sistemáticas

Código	Descripción	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendación	Limitaciones del estudio	Pertinencia de la fuente en la investigación
A42	Pereira, P & Mateus, C. (2017). Organizational culture for lean programs. Journal of Organizational Change Management	Journal of Organizational Change Management	SCOPUS	2017	Pereira P & Mateus, C.	Cualitativo	Cultura organizacional, Gestión del cambio, Lean, Cambio cultural, Cultura organizacional	Este diagnóstico se basó en el marco de valores culturales, en la competencia de los empleados, y en la cultura organizacional.	Los resultados muestran que el CVF para medir un ILC, los investigadores esperaban alcanzar resultados similares a los de la propuesta teórica presentada de un número de unidades de estudio que se prevé en futuras selecciones de investigaciones, el fenómeno de la cultura organizacional y su relación con la mayoría de los empleados percibían todos los tipos de cultura organizacional.	Al utilizar el OCAI y aunque se ha realizado una encuesta aplicada, la investigación no puede clasificarse como un estudio cuantitativo; aporta la opinión de un número de unidades de estudio que se prevé en futuras selecciones de investigaciones, el fenómeno de la cultura organizacional y su relación con la mayoría de los empleados percibían todos los tipos de cultura organizacional.	Se enfocó en hacer conocer la importancia de la cultura organizacional en los programas lean.	
A44	Ibarra, J., Velarde, M., Olmos, E. & Santillan, M. (2019). Evaluación de la cultura organizacional	Investigaciones Turísticas	SCOPUS	2019	Ibarra, J., Velarde, M., Olmos, E. & Santillan, M.	Cualitativo	Cultura organizacional, estudio que se lleva a cabo en Mazatlán, Sinaloa	El estudio se lleva a cabo en Mazatlán, Sinaloa, donde se observó una tendencia en la cultura organizacional y su relación con la mayoría de los empleados percibían todos los tipos de cultura organizacional.	En las unidades de estudio que se prevé en futuras selecciones de investigaciones, el fenómeno de la cultura organizacional y su relación con la mayoría de los empleados percibían todos los tipos de cultura organizacional.	Es por esto que se prevé en futuras selecciones de investigaciones, el fenómeno de la cultura organizacional y su relación con la mayoría de los empleados percibían todos los tipos de cultura organizacional.	La integración de la sostenibilidad hacia la cultura organizacional donde se desarrollara a través de sus	
A45	Al-Shammari, M., & Al-Am, Z. (2018). ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION IN	Polish Journal of Management Studies	SCOPUS	2018	Al-Shammari, M., & Al-Am, Z.	Cualitativo	cultura organizacional, satisfacción laboral, marco de organización	Los datos primarios se recopilaron a través de una encuesta aplicada a los empleados percibían todos los tipos de cultura organizacional.	La mayoría de los empleados percibían todos los tipos de cultura organizacional.	NO MENCIONA	NO MENCIONA	Conocer la cultura organizacional para una mejor satisfacción de sus empleados en dicha

Nota: Lista de los artículos científicos que se encuentran en la rejilla de revisiones sistemáticas

Anexo 5: *Rejilla de revisiones sistemáticas*

Numero	Referencia de la fuente	Categorías
A1	Abiodun, e, et al. 2019. The impact of organizational culture on total quality Management in Smes in nigeria. Heliyon. 1-9. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.02.022	<p>Adhocracia : Respaldo de la justicia y la igualdad social puede dar la combinación esperada la fortaleza que se tiene en equipo (p.6)</p> <p>Clan: Centrada en la preocupación por los empleados, la comunicación, la colaboración (p.6)</p> <p>Jerarquía: Tiene un enfoque interno o externo predominante y se esfuerza por la flexibilidad y la individualidad o la estabilidad y el control (p.3)</p> <p>Mercado: Fortalece la capacidad de la organización para abordar de manera innovadora hacia los clientes (p.6)</p>
A3	Stanieskene, E, et al. (2017). Organisational Culture Towards Quality Management Practices Considering Pro-ecological View. Environmental Research, Engineering and Management. 7-20, http://dx.doi.org/10.5755/j01.ere.m.73.3.19116	<p>Adhocracia (cultura de desarrollo): Creatividad, flexibilidad, tipo de emprendimiento, líder, innovación y nuevos recursos (p.9)</p> <p>Clan (cultura de equipo): Participación, trabajo en equipo, líder tipo facilitador, personas y compromiso (p.9)</p> <p>Mercado (cultura racional): Eficiencia, enfoque de las tareas, líder de tipo logro, orientación a objetivos, competición (p.9)</p> <p>Jerarquía: Centralización, pedido, líder de tipo administrador, regulación y control (p.9)</p>
A4	Alofan, F, Chen, S & Tan, H. 2020. "Distancia cultural nacional, cultura organizacional y adaptación de innovaciones de gestión en subsidiarias extranjeras: un análisis de conjunto difuso de la implementación de TQM en Arabia Saudita ", Journal of Business Research. Elsevier. 109 (C). 184-	<p>Desarrollo: Se centra en la flexibilidad, pero está orientada hacia el entorno exterior y promueve la innovación y crecimiento. (p.187)</p> <p>Grupo: La cultura enfatiza la flexibilidad y la orientación interna dentro de una organización. nización que promueve el desarrollo y la participación de los recursos humanos (p.187)</p> <p>Jerárquico: Está orientada a latrol y el entorno interno (p.187) orientado al control (p.187)</p> <p>Racional: Se centra en el entorno externo, pero es más orientado al control (p.187)</p>
A9	Patyal, V & Kollakuntla, M. (2018), "Impact of organizational culture on quality management practices: an empirical investigation", Benchmarking: An International Journal, 25 (5), 1406-1428. https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2016-0191	<p>Cultura racional: Define el éxito en términos de permanecer competitivo con respecto a la participación de mercado y penetración, organización es un</p> <p>Cultura de desarrollo: Define el éxito en términos de obtener productos o servicios únicos (p.3)</p> <p>Cultura de grupo: define el éxito en términos de sensibilidad hacia las personas y considera que la organización es una familia extensa, destacándolo como un lugar amigable para trabajar con alto compromiso. (p.3)</p> <p>Cultura Jerárquica: Define el éxito en términos de entrega cT12,U12onfiable, programación fluida y de bajo costo, y considera que la organización es un</p>

Nota: Lista de los artículos científicos que se encuentran en la rejilla de revisiones sistemáticas

Numero	Referencia de la fuente	Categorías
A28	Scheibe, K. P., & Gupta, M. (2017). The Effect of Socializing via Computer-mediated Communication on the Relationship between Organizational Culture and Organizational Creativity. Communications of the Association for Information Systems, 40, 13. http://dx.doi.org/10.17705/1CAIS.04	Cultura de grupo. p.7 Cultura de desarrollo. (p.7) Cultura racional. (p.7) Cultura de jerarquía. (p.7)
A31	Zhang, L & Wang, Y. (2021). Impacto de los talentos creativos 'cultura organizacional consentimiento sobre la satisfacción laboral. Revista Sudafricana de Administración de Empresas, 52 (1), a2214. https://doi.org/10.4102/sajbm.v52i1.2214	La cultura de la adhocracia: Es innovadora y arriesgada tomando, y los empleados son muy creativos y dinámicos. (p.4) La cultura del clan: Es amigable y acogedor y los empleados tienen un alto nivel de trabajo y organización con compromiso. (p.4) La cultura del mercado: Es altamente competitiva y los empleados pegados juntos por su deseo de gana. (p.4) La cultura de jerarquía: Está bien coordinada y los empleados se caracterizan por su adhesión a reglas y políticas formales. (p.4)
A32	Li-Fan, W., Ing-Chung, H., Wei-Chang, H., & Pey-Lan Du. (2019). Aligning organizational culture and operations strategy to improve innovation outcomes: An integrated perspective in organizational management. Journal of Organizational Change Management, 32(2), 224-250.	Cultura de desarrollo: Es decir, modelo de sistemas abiertos o cultura de adhocracia. (p.4) Cultura de grupo: Es decir, modelo de relaciones humanas o cultura de clan. (p.4) Cultura racional: Es decir, el modelo de objetivo racional o la cultura de mercado. (p.4) La cultura jerárquica: Es decir, el proceso interno modelo (p.4)
A33	Chitourou, B. & Randa, B. (2020). Organizational culture and information systems strategic alignment: Exploring the influence through an empirical study from Tunisia. Journal of Enterprise Information Management, 33(1), 95-119. http://dx.doi.org/10.1108/JEIM-11-2019-0011	La cultura de la adhocracia: Orientación externa, cambiante y en evolución, estructura organizativa rigurosa e inflexible. (p.4) La cultura del clan: Orientación interna, apoyado en una estructura organizativa flexible, trabajo en equipo, participación y comunicación abierta. (p.4) La cultura de la jerarquía: Orientación interna, control, estabilidad y previsibilidad. (p.4)

Nota: Lista de los artículos científicos que se encuentran en la rejilla de revisiones sistemáticas

Numero	Referencia de la fuente	Categorías
A34	Kim, T., & Chang, J. (2019). Organizational culture and performance: A macro-level longitudinal study. <i>Leadership & Organization Development Journal</i> , 40(1), 65-84. doi: http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-08-2018-0291	<p>Adhocracia: Crear, comercializar (competir). (p.67)</p> <p>Clan (colaborar). (p.67)</p> <p>Jerarquizar: Controlar cultura, respectivamente, con su distintivos medios y fines. (p.67)</p> <p>Mercado que valora los rendimientos tangibles aprovechando la econometría y los negocios comprobados. (p.67)</p>
A38	Mohammad, B., Golmohammadi, E., Nekooeezadeh, M., & Mansouri, A. (2017). The effects of organizational culture on the development of strategic thinking at the organizational level. <i>International Journal of Organizational Leadership</i> , 6(2), 261-275. doi: http://dx.doi.org/10.19236/IJOL.2017.02.10	<p>Adhocracia (Creat) Comun enfoque en la flexibilidad organizacional, el espíritu empresarial y la innovación. (p.4)</p> <p>Clan (Colaborar, cooperativo): Con un enfoque en ella cohesión interna de la organización y el fortalecimiento de la moral de los empleados. (p.4)</p> <p>Mercado: Con un enfoque obre competencia, eficiencia y productividad. (p.4)</p> <p>Jerarquía (Control): Con un enfoque en la estabilidad manteniendo el estado actual: (p.4)</p>
A39	Costa, J., Rodrigues, A & Ferreira, M. (2020). ORGANIZATIONAL CULTURE IN SOCIAL ECONOMY ORGANIZATIONS. <i>Economics & Sociology</i> , 13(3), 156-170. doi: http://dx.doi.org/10.14254/2071789X.2020/13-3/10	<p>Adhocracia. (p.5)</p> <p>Clan. (p. 5)</p> <p>Mercado. (p.5)</p> <p>Jerarquía. (p.5)</p>
A42	Pereira, P & Mateus, C. (2017). Organizational culture for lean programs. <i>Journal of Organizational Change Management</i> , 30(4), 584-598. doi: http://dx.doi.org/10.1108/JOCM-02-2016-0039	<p>Adhocracia: Un lugar dinámico, emprendedor y creativo. La innovación y la asunción de riesgos son prácticas habituales. El compromiso de reflexionar sobre distintos aspectos unifica la organización. (p.5)</p> <p>Clan: La organización es un lugar de trabajo abierto y amigable, donde la gente comparte lo que tiene. Los líderes son considerados mentores o miembros de la familia. (p.5)</p> <p>Jerarquía: Un lugar muy estructurado y formal. Procedimientos y reglas gobiernan el comportamiento de los empleados. Los líderes buscan eficiencia y esforzarse por ser buenos</p> <p>Mercado: Los resultados de la organización están enfocados al trabajo ejecución. Los empleados son competitivos y objetivos orientado. (p.5)</p>

Nota: Lista de los artículos científicos que se encuentran en la rejilla de revisiones sistemáticas

Numero	Referencia de la fuente	Categorías
A44	Ibarra, J., Velarde, M., Olmos, E. & Santillan.M. (2019). Evaluación de la cultura organizacional en empresas hoteleras sostenibles de Mazatlán. Investigaciones Turísticas (17), pp. 71-102. http://dx.doi.org/10.14198/INTURI2019.17.04	<p>La cultura de mercado: Trata de organizar los sistemas de forma racional mientras se enfrenta a variables y demandas del ambiente externo; haciendo hincapié en el uso eficiente de los recursos, la planificación y el establecimiento de</p> <p>cultura adhocracia: Se resalta la importancia del medio ambiente externo en la estructura, comportamiento y estilo de vida de las organizaciones. (p.80)</p> <p>cultura del clan: Pone un gran énfasis en las relaciones interpersonales, los empleados, el desarrollo humano y la creación de un ambiente de trabajo aceptable para todos. (p.79)</p> <p>cultura jerárquica: Está interesado mucho más en la reducción de costos como una forma de hacer más eficaces los procesos. (p.79)</p>
A45	Al-Shammari, M., & Al-Am, Z. (2018). ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION IN A TELECOMMUNICATIONS COMPANY IN THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA. Journal of Management Studies, 18(1), 33-43. doi:http://dx.doi.org/10.17512/jms.18.1.33-43	<p>La cultura de la adhocracia: La cultura de la adhocracia tiene un enfoque externo y es flexible. Su principal objetivo es promover la adaptabilidad, flexibilidad, creatividad, incertidumbre y ambigüedad. Este tipo de cultura se trata de innovación y asunción de riesgos, definida por un entorno</p> <p>La cultura del clan: La principal característica de la cultura del clan es su enfoque y flexibilidad. Es un entorno donde los empleados se sienten relajados durante el trabajo, confiabilidad y participar fácilmente con otros</p> <p>La cultura jerárquica: Esta cultura enfatiza la eficiencia interna, uniformidad y reglas y políticas formales. Enfatiza formalizado y entornos de trabajo organizados. Consta de siete características tales como reglas, especialización, meritocracia, jerarquía.</p>

Nota: Lista de los artículos científicos que se encuentran en la rejilla de revisiones sistemáticas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, GORDILLO CIEZA TALIA LUCERO, MENESES LLERENA ANGGELLO GIOVANNI 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 Tesis titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL: UNA ESTRATEGIA DE GESTIÓN. REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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 la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
GORDILLO CIEZA TALIA LUCERO DNI: 77354399 ORCID 0000-0001-5993-0972	Firmado digitalmente por: TGORDILLOC el 29-06-2021 00:07:57
MENESES LLERENA ANGGELLO GIOVANNI DNI: 75605062 ORCID 0000-0001-7830-247X	Firmado digitalmente por: AMENESESL1 el 29-06-2021 00:12:14

Código documento Trilce: INV - 0322883