



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Cultura Organizacional: Una Revisión Sistemática del 2000 al 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Acuña López, Brenda del Rocío (ORCID: 0000-0001-6396-4649)

González Jáuregui, Yukie (ORCID: 0000-0001-7531-8804)

ASESORES:

Dra. Azabache Alvarado, Karla Adriana (ORCID: 0000-0003-3567-4606)

Mg. Santa Cruz Espinoza, Henry (ORCID: 0000-0002-6475-9724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A María Villanueva, Arturo López y Noé Jáuregui, nuestros abuelos que fueron guía en este proceso largo y dos de ellos nos cuidan desde el cielo, gracias por iluminar este camino de aprendizaje y crecimiento personal y profesional.

A nuestros padres César Acuña, Graciela López, Gudelia Jáuregui y Flor de Jáuregui por ser nuestro soporte emocional, nuestra motivación y nuestra inspiración a seguir y jamás rendirnos, gracias por el apoyo constante.

A Luz Elena Acuña, gracias tía por nunca decirme no y apoyarme siempre, mi agradecimiento contigo es infinito.

A nosotras porque a pesar de los miles de obstáculos que se presentaron en este camino, hoy podemos decir lo hemos logrado.

Agradecimiento

Empezamos teniendo gratitud con Dios, por brindarnos lo necesario para conseguir nuestro propósito.

Además, agradecer a nuestra asesora por acompañarnos en este camino junto con todas sus enseñanzas e impulsarnos por ser cada día mejor.

A nuestros docentes que conocimos en estos cinco años y medio de carrera y no solo por los contenidos sino también a sentirnos orgullosos de lo que estudiamos y ser cada día más humanos con la sociedad.

A las dos personas que iniciaron con nosotras esta etapa de la tesis, por motivarnos y estar durante el proceso celebrando cada logro, a nuestros amigos con los que compartimos muchas anécdotas. Gracias por ser parte de esto.

Índice de Contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección	12
3.5. Procedimiento	13
3.6. Método de Análisis de Datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	39

Índice de Tablas

<i>Tabla 1</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Matriz de Operacionalización de Variables</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Tabla 2</i>	12
<i>Lista de palabras claves de búsqueda</i>	12
<i>Tabla 3</i>	14
<i>Bases de búsqueda de artículos científicos</i>	14
<i>Tabla 4</i>	18
<i>Variables asociadas a la cultura Organizacional entre los años 2000 al 2020.</i>	18
<i>Tabla 5</i>	20
<i>Características generales de las investigaciones de acuerdo al autor, año de publicación, lugar de procedencia y base de datos consultadas.</i>	20
<i>Tabla 6</i>	39
<i>Matriz de Teorías sobre Cultura Organizacional</i>	39

Índice de Figuras

Figura 1	16
<i>Selección de Artículos de Investigación</i>	16

Resumen

El presente estudio es una revisión sistemática de tipo teórica, teniendo como objetivo analizar los hallazgos de las publicaciones sobre la cultura organizacional en investigaciones del 2000 al 2020. Los resultados obtenidos indicaron que las variables asociadas en los estudios sobre cultura organizacional son Gestión de conocimientos y Compromiso. Cabe resaltar que mientras más cerca sea el año al 2020, más estudios sobre el tema se encuentran, evidenciándose que en la segunda década del siglo XXI se produjeron el 72.7% de los estudios revisados. Además, las bases de datos en donde se encontraron las investigaciones fueron Scielo con un 45%, Redalyc con un 27.2%, EBSCO con un 18.2% y Dialnet con un 9.1% Finalmente, se encontraron artículos con mayor procedencia en Latinoamérica, sin embargo, ninguno de ellos fue una producción peruana.

Palabras clave: Cultura organizacional, gestión del compromiso, competencias, liderazgo

Abstract

The present study is a systematic review of a theoretical type, with the objective of analyzing the findings of the publications on organizational culture in research from 2000 to 2020. The results obtained indicated that the associated variables in the studies on organizational culture are Knowledge management and Commitment. It should be noted that the closer the year is to 2020, the more studies on the subject are found, showing that 72.7% of the studies reviewed were produced in the second decade of the 21st century. In addition, the databases where the investigations were found were Scielo with 45%, Redalyc with 27.2%, and EBSCO with 18.2% and Dialnet with 9.1%. Finally, articles with greater origin in Latin America were found, however, none of them was a Peruvian production.

Keywords: Organizational culture, commitment management, competencies, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

La Gestión del Talento Humano se ha comenzado a posicionar como un área estratégica dentro de las organizaciones (Ramírez et al., 2019), una de sus principales funciones radica en el desarrollo y fortalecimiento de la cultura organizacional ya que esta se vincula directamente con la mejora del desempeño y la vinculación de los colaboradores con su institución gracias a la práctica de rituales y valores que la empresa fomenta (González-Lima, 2018).

La cultura organizacional cumple con diversas funciones que afectan directamente al desarrollo organizacional, como por ejemplo: servir de guía de las conductas de los colaboradores, brindar valores que motiven a la cooperación y fomenten el compromiso; finalmente, la función simbólica, la que sirve como vinculador del colaborador con las creencias sociales compartidas (Diez, 2001).

La antropología ha estudiado profundamente los aspectos relacionados a la cultura organizacional desde los años noventa en donde se comenzó a publicar material bibliográfico sobre el tema; se pudo vislumbrar una variedad de enfoques teóricos, metodologías y una serie de conceptos que pueden ser similares como también muy diferentes (Ferreira y Rodrigues, 2017), evidenciando una falta de acuerdo que genera dudas y que abre puertas a la oportunidad de conocer cuáles serían los consensos que en la actualidad existen en torno al tema y sobre todo con las nuevas condiciones de trabajo en la que los colaboradores se encuentran (trabajo remoto o híbrido).

Gracias a las investigaciones se ha tenido conocimiento de la forma en la que la cultura organizacional se ha manifestado y comportado durante el trabajo presencial. Por otro lado, a raíz de la pandemia por COVID-19, las organizaciones han tenido que realizar una transformación, la mayoría ha migrado sus procesos a un entorno digital.

El teletrabajo ha aumentado a un 60% (Redacción CIO México, 2021); algunas consecuencias de esta migración a lo digital corresponden a la incertidumbre que los colaboradores percibieron

sobre lo que pueda suceder con ellos en su centro de trabajo, esto se hizo más presente en las organizaciones donde los comportamientos y hábitos organizacionales se dejaron de lado como causa por las reacciones ante la pandemia. Mientras que las empresas que presentaron un cultura sólida previamente a la crisis sanitaria, pudieron superar a sus competidores en el año 2020, según estudios (Executive Forums, 2021).

Es entonces que se observan cambios históricos, sociales y económicos por los que las organizaciones han tenido que atravesar y que en paralelo genera la aparición o modificación de los conceptos, y enfoques teóricos sobre la cultura organizacional en donde nuevamente demuestra una dificultad para lograr un consenso.

Definiendo el concepto a estudiar, este es un conjunto de normas, inclinaciones y valores que determinan la conducta de la persona en todas las áreas y los niveles de organización. Así mismo favorece la imagen de la empresa reflejando en el exterior una identidad definida, de esta forma se destaca entre las demás organizaciones (Hernández y Fernández, 2019).

Algunos aspectos que corresponden a la cultura organizacional son las creencias y valores que determinan el comportamiento de los colaboradores, regidos por normas sobre lo que deben y no hacer, precisando una relación tanto del comportamiento como del resultado esperado. Asimismo, es importante que estos aspectos sean asumidos de forma colectiva (Marulanda et al., 2018).

Como anteriormente se mencionó, desde fines del siglo pasado se ha tomado especial importancia a conocer las concepciones que se vienen construyendo sobre la cultura organizacional (Pedraza et al., 2015). Estas formas de definirla se siguen analizando y estudiando; cabe resaltar que una herramienta para continuar desarrollando el proceso mencionado son las revisiones sistemáticas, las que brindan una actualización de la información que se desea investigar y su evolución en el tiempo, generando un aporte científico y académico (Vidal et al., 2015).

Las revisiones sistemáticas aperturan caminos al conocimiento de nuevos conceptos y la frecuencia en la que son utilizados en los estudios más recientes, así como su actualización (Moreno et al., 2018).

De esta forma, los psicólogos organizacionales tendrán una perspectiva más reciente y clara sobre constructos que han sido recientemente analizados. Es así que el estudio contribuye a la formulación de nuevas ideas que brinden el soporte necesario para las acciones profesionales que se ejecutarán.

Teniendo en cuenta lo mencionado se considera importante investigar los aportes que se han venido presentando en las publicaciones de cultura organizacional y de qué manera están contribuyendo en las organizaciones. Por lo cual se cree útil realizar la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuáles son los hallazgos que se han reportado en los artículos de cultura organizacional en los últimos 20 años?

La cultura organizacional tiene una gran importancia hoy en día para las organizaciones y por lo cual se cree beneficioso analizar los aportes que está viene realizando en las empresas.

El presente estudio se justifica a nivel social porque está basada en una actualización de información sobre cultura organizacional y cómo este ha ido evolucionando dentro de las empresas u organizaciones, conociendo así sus procesos y beneficios, de esta forma la comunidad científica pueda conocer los términos que se han tomado en cuenta para lograr cada objetivo. En el aspecto teórico, explicar las distintas teorías para lograr tener mayor comprensión del constructo, llenando aquellos espacios que han quedado vacíos por falta de revisión en el tema. A su vez, se justifica en cuestiones prácticas, ya que los resultados del presente trabajo servirán como referente y/o base de consulta a investigadores, que tengan el interés de efectuar en el futuro, algún estudio abordando la cultura organizacional.

El principal objetivo del estudio es analizar los hallazgos de las publicaciones sobre la cultura organizacional en investigaciones del 2000 al 2020. Los objetivos específicos de la presente revisión son: identificar las variables asociadas a la cultura organizacional en investigaciones entre los años 2000 al 2020 e identificar las características generales de la población participante en las investigaciones encontradas.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los estudios previos. Se encontró a Barale y Dos Santos (2017) en su investigación que tuvo por objetivo realizar una revisión sistemática sobre la cultura organizacional en la literatura brasileña, como objetivos específicos buscaron los temas relacionados al constructo y comentarios en los que se visualicen acuerdos o diferencias entre los expertos. Por lo tanto, tuvieron una muestra de 53 artículos que fueron publicados e indexados en Scielo y PePsic en los años 2002 y 2015. En los resultados, se hallaron los siguientes temas como más frecuentes: cambios en el modelo de la gestión, los vínculos de poder, la gestión del talento humano, algunos casos sobre cultura organizacional, instrumentos para su medición y enfoques teóricos. Otros hallazgos se relacionan al contexto en el que se aborda este tema, siendo mayormente en el ámbito administrativo comparado con el psicológico. Finalmente, los autores comentan que el consenso con respecto al concepto de cultura organizacional es el de la manifestación a través de rituales, símbolos y héroes, los que demuestran los valores de las instituciones con el exterior. Es entonces que los comportamientos son resultado de estos valores bien arraigados.

González-Limas et al. (2018) realizaron un estudio en el que tuvieron como propósito describir las concepciones sobre la cultura organizacional de toda aquella publicación que se haya difundido en los últimos seis años en la base de datos EBSCO HOST. La muestra estuvo compuesta por 71 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión. En los resultados se halló que existen 110 conceptos de los que es cultura organizacional, los autores lograron clasificar estos conceptos en cinco subcategorías, estas son: valores y creencias, identidad, actitud, empresarial y aprendizaje organizacional. Finalmente, los autores concluyeron que la cultura organizacional puede ser comprendida desde diversas perspectivas.

Estas fueron las investigaciones a nivel internacional que se encontraron, sin embargo, no se cuentan con estudios a nivel nacional o local, demostrando la necesidad e importancia del presente texto.

Con el propósito de profundizar en el aspecto teórico se define a la cultura según Robbins y Judgey (2009) como intangible, implícita; dando por sentada que es difícil, haciendo que cada organización desarrolle un conjunto de reglas y conocimientos, gobernando el comportamiento del día a día dentro del centro de trabajo.

Para Schein (2010) el concepto de presunciones y creencias se agregó para explicar cómo define la cultura, para ellos significa tener una respuesta ante algún problema dentro de su medio externo y una dificultad de integración en su medio interno, haciendo que dichos niveles de la organización correspondan a la misma cultura.

Sin embargo, la palabra cultura es observada como el conjunto de experiencias significativas tanto externa como interna de los colaboradores, implementados por tácticas de adaptación dentro de la organización, lo cual genera una vivencia y la manera que se unen a la organización. De tal manera que el concepto es el producto aprendido por experiencias, es decir; la naturaleza de la cultura de las organizaciones, reservando un nivel amplio de presunciones básicas y creencias, permitiendo que de esa manera se puedan expresar y experimentar sus acontecimientos, dándole una respuesta a sus dudas, siendo un modelo conformado por un grupo donde aprendan afrontar sus problemas de adaptación.

Al mismo tiempo Schein (2004) los agrupan en tres niveles de cultura el primer nivel es la producción que está conformado por su entorno físico y social, observando el espacio físico, su lenguaje, el habla, la capacidad tecnológica del grupo y la conducta que demuestra los sujetos; el segundo nivel vienen a ser los valores donde manifiestan la manera de relacionarse los individuos, ejercen el poder y logran darse cuenta si manejan correctamente la ansiedad e incertidumbre y el nivel tres son las presunciones subyacentes básicas, donde permite tener las soluciones ante un problema. Esto se resume que la cultura de una organización puede darse a través de estos niveles, pero si no se llega a identificar el problema no se podrá interpretar los demás aspectos

correctamente. Además, la integración interna es la garantía de los procesos de adaptación.

Deal y Kennedy (1982), los valores dentro de las organizaciones establecen un núcleo de la cultura, es donde se trabaja esos valores comunes, desarrollando líderes a quien los demás colaboradores puedan seguir. Es decir, las prácticas y actitudes de la empresa, pero cada uno tiene una propia cultura a la vez en donde se ve reflejada la sociedad de los sistemas de valores desde su filosofía, política, etc. Sin embargo, surge aspectos importantes como el hábito cultural que se origina cuando hay intercambio entre las culturas, las subculturas que resaltan dificultades; pero dan una visión de ellas, la exclusividad que son requisitos de los grupos donde imponen restricciones para ser parte de ellos y por último los valores de cada subcultura que tienen la prioridad de compartirlos como empresas.

Para Minsal y Pérez, (2007) la cultura organizacional es un conjunto hacendoso de valores, hábitos, tradiciones e ideas; compartidos por los individuos que son parte de una organización. Se diferencia de la cultura informal y formal donde exhiben sus elementos, factores tanto externos como internos que influyen, lo cual es necesario aconsejar o guiar a la búsqueda de una cultura.

Es así como Zapata (2002) señala que la cultura organizacional es un proyecto que nos da información para los esquemas de información, actitudes y comportamientos que compartimos con el círculo laboral, determinado el grado de adaptación laboral; es donde representa un aprendizaje constante en la cultura organizacional, haciendo que se enriquezca con los aportes individuales, inmortalizan mediante de ellos al mismo tiempo que los individuos mejoran sus demás entornos.

Los estudios en la actualidad van desde la perspectiva de la cultura y han adquirido profundidad, rigurosidad siendo importante dentro de las perspectivas administrativas, teniendo origen de la dirección de la cultura organizacional donde las organizaciones

empiezan a pensar igual que mini sociedades, con modelos o patrones de cultura y subcultura propios, llegando a influenciar de manera definitiva sobre la eficacia de las organizaciones, logrando merecer los desafíos que afrontan interna y externamente (Zapata et al., 2008).

A la vez lo primordial es que los grupos e individuos, así como los departamentos que comprenden las organizaciones desarrollen símbolos, signos y valores ideales con el pasar del tiempo, los cuales dirigen, en definitiva, el comportamiento organizacional, lo cual se considera como resultado de algunos sistemas de ideologías, conocimientos, historias, ritos, mitos y ceremonias, manifestándose en la organización y haciendo que los individuos les den ciertos significado. Es decir que la cultura no se llega aprender precisamente en forma consciente por las piezas de la organización sino conforme se va operando y se hace parte de ellos los procesos de la empresa (Zapata y Rodríguez, 2008).

También se considera que no es un estado sino una evolución constante ya que sería un proceso de aprendizaje constante de las organizaciones, al afrontar los problemas novedosos y/o clásicos, llevándolos a la adaptación del entorno que se encuentren (Morgan, 1986).

Por otra parte, la cultura viene a ser sistema simbólico de interpretaciones y significados colectivos, a través de las personas aclaran sus vivencias y enfocan sus acciones (Geertz, 1973).

Los rasgos de la cultura son como los principios comunes de la situación empresarial. Podemos decir; que el 100% de los individuos de una organización reaccionan de la misma manera frente a lo que se devela como característico de la cultura de la empresa. La cultura se forma en base a inclinaciones fuertemente representativas (Thèvenet, 2003).

Además, la cultura no puede sujetarse a un campo específico, componentes que se podrían definir como característicos, al contrario, al

mencionar la cultura de manera instrumental, el enfoque que se llega a tener deja percibir las diversas posibilidades de cambios que se da, atribuyendo a los administradores de responsabilidad que van forjando la cultura en la empresa. Aunque la cultura es característico de la humanidad, se encuentra organizada y a su vez es organizadora, a través del aspecto cognitivo el cual es el lenguaje, que parte de la capital cognitiva - colectivo del entendimiento que ha sido obtenido de los colaboradores el saber/hacer asimilados de las mismas prácticas adquiridas, de la memoria histórica, creencias míticas de la sociedad. Así mismo, se observa la representación, consciencia colectiva, imaginaria colectiva y sobre todo al contar de su capital cognoscitivo, por ello establece las normas o reglas que tiene la organización ante la colectividad generando conductas particulares adquiridas de la misma cultura (Morín, 1992).

Además, la cultura organizacional permite que las diversas entidades lleguen a conocer sus aspectos negativos como positivos, logrando desarrollar una estrategia que les permita identificar las fortalezas y debilidades, teniendo un impacto en el rendimiento, obteniendo permanencia (Huang, 2005).

Es así que el tema de cultura organizacional es abordado por diversos autores en diferentes investigaciones, que aportan el enriquecimiento de la misma variable y muestra la importancia que ha sido y seguirá siendo para las organizaciones, junto a ello deja claro que todas las empresas pueden obtener mejores resultados gracias a nuestra variable (Berson et al., 2008).

Asimismo, se encuentra el enfoque de buscar que los trabajadores desarrollen un sentido de lealtad y pertenencia hacia la organización, obteniendo colaboradores productivos, lo cual favorece el desarrollo de los componentes que conforman la cultura organizacional tales como visión, misión, valores, etc. Siendo un parco de referencia y distinción ante las demás (Pous, 2007).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El estudio fue de tipo teórico, iniciando con la descripción de la inclusión sobre los artículos de investigación, basados en las teorías y metodologías que se relacionan con un tema en particular. Entonces se consideró una revisión sistemática; direccionando la búsqueda de estudios básicos y de actualización, asumiendo un proceso sistemático donde logren la elección de variables y estudios; eliminando procedimientos estadísticos (Ato et al., 2013).

A partir de lo mencionado, las revisiones sistemáticas son diseños que recolectan datos y proporcionan un informe detallado, terminando los argumentos de los estudios para responder y orientar las interrogantes de las investigaciones. En estos casos, se basa en la revisión de investigaciones que se encuentren accesibles en plataformas digitales sobre la variable abordada (Aguilera - Eguia, 2014).

3.2. Variables y Operacionalización

- Variable: Cultura Organizacional

- Definición Conceptual: La cultura organizacional es entendida como el conjunto de valores, creencias y principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema de una organización, así como también el conjunto de procedimientos y conductas que sirven de ejemplo y refuerzan esos principios básicos (Denison, 1991)

- Definición Operacional: Presentó su modelo sobre la cultura organizacional en donde identifica las 4 características culturales que deben presentar las organizaciones, estas son: Adaptabilidad, Misión, Involucramiento y Consistencia (Denison, 2012)

- Escala de medición: La escala nominal es aquella que otorga categorías o clases a cada elemento (Gamboa, 2016)

3.3. Población, muestra y muestreo

Cabe resaltar que el presente estudio no trabaja con un grupo de personas, sino que toma en cuenta a los artículos elegidos que se incluyen dentro de los criterios establecidos. Como criterios de inclusión se consideraron a los estudios que describieron sus contribuciones a la cultura organizacional y a temas relacionados, estos deben estar desarrollados entre los años 2000 y 2020, deben estar en los idiomas de inglés o español, deben ser artículos que se extraigan de revistas científicas indexadas y reconocidas y deben presentar un DOI o ISSN verificado (Otzen & Manterola, 2017).

Por lo anterior, los artículos primarios fueron 215 ya que se relacionaban con el constructo, estos fueron hallados mediante una lista de palabras clave (**Ver Tabla 1**). Sin embargo; se descartaron 120 por motivo de criterios de exclusión y artículos repetidos. Así mismo se analizó la base de criterios de inclusión considerando artículos que cumplieron con los estándares establecidos. Se obtuvieron 11 artículos aptos para seguir con el análisis de la investigación.

Tabla 1

Lista de palabras claves de búsqueda

Palabras Claves en inglés	Palabras claves en español
Organizational Culture	Cultura Organizacional
Organizational Behaviour	Comportamiento Organizacional
Organizational Development	Desarrollo Organizacional
Human Resources	Gestión del Talento Humano
Organizational Values	Valores Organizacionales

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección

Las técnicas para recoger los datos se refieren a las tácticas que se emplean para adjuntar toda la información que se pretende investigar con la intención de construir nuevos conocimientos (Martínez, 2013).

En esta oportunidad, el presente trabajo tiene al análisis documental como principal técnica de recolección de datos, la que empleará

artículos de revistas científicas que servirán como base para la adquisición de datos sobre la variable abordada (Tamayo y Silva, 2010). Esto se logró mediante la combinación de palabras claves en los idiomas de inglés y español, además se utilizaron los operadores de AND, OR y NOT para agregar, definir o delimitar la información a revisar.

Además, se utilizó el protocolo PRISMA-P ((Preferred Reporting Items for Systematic review and Meta-Analysis Protocols) 2015 checklist (Shamseer et al., 2015) como principal instrumento para la organización de los datos y para el filtro de los artículos, tomando como base una sucesión de criterios como datos generales, tipo de estudio, procedencia de estudios, base de datos empleada, país de publicación y año, variables, buscador, etc.

3.5. Procedimiento

En el estudio se utilizó como principal palabra clave de búsqueda a la Cultura Organizacional; haciendo uso de bases de datos como EBSCO, Scielo, Redalyc y Dialnet (**Ver Tabla 2**). Se determinaron los criterios de inclusión y selección para obtener la información pertinente. Al mismo tiempo, se utilizó el protocolo PRISMA P (Shamseer et al., 2015) para la obtención y depuración de la información.

En un inicio, se obtuvieron 215 artículos científicos sobre cultura organizacional, luego se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión y después del filtraje las autoras consideraron 11 documentos como principal fuente de investigación obtenidas de las bases de datos mencionadas, con los que se realizó una revisión, análisis y síntesis exhaustiva. A la vez se empleó en la búsqueda de palabras claves tanto en español como en inglés, utilizando operadores para limitar, definir y ampliar lo que se quiere lograr indagar, así mismo, se utilizaron términos como AND, OR y NOT, aquellos se escriben con letras mayúsculas porque si se escribiera de lo contrario, no se tomarían en cuenta como operadores booleanos.

Luego, se realizó una evaluación específica de los textos, considerando si sus títulos y resúmenes brindaban los datos que las autoras necesitaban.

Finalmente, se sintetizó la información en tablas y figuras que facilitan la comprensión de los datos recopilados y se desarrolló una explicación de los mismos.

Tabla 2

Bases de búsqueda de artículos científicos

Base	Enlace
Scielo	https://www.scielo.org/
Redalyc	https://www.redalyc.org/
EBSCO	https://www.ebsco.com/
Dialnet	https://dialnet.unirioja.es/

3.6. Método de Análisis de Datos

Para realizar el análisis de los datos se utilizó el formato de síntesis llamado Scoping Review ya que muestra la información que se encuentra disponible sobre un tema en particular a partir del desarrollo de un mapa de análisis que provee la oportunidad de identificar conceptos claves, vacíos de investigación, entre otros (Pham et al., 2014).

Para la búsqueda de la información se emplearon las palabras claves con lo siguiente: cultura organizacional OR comportamiento organizacional, contribuciones de Human Resources OR Gestión del Talento Humano, AND Organizational Development AND Desarrollo Organizacional NOT Psychometry NOT Psicometría.

Se empleó el programa de Microsoft Excel 2016 en donde se elaboró la matriz para el desarrollo de la información en donde se consideraron las categorías de datos generales, año y país de publicación, base de datos, tipo de estudios, origen de estudios, enfoque teórico, metodología, conclusiones y recomendaciones.

Posteriormente, el contenido se sintetizó empleando una lectura lógica de las bases compiladas. Los resultados se presentarán mediante tablas bajo los estándares de American Psychological Association.

3.7. Aspectos éticos

Respecto a los aspectos éticos considerados en el presente trabajo académico, están basados en el Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo (2017) donde se menciona que, las investigaciones deben desarrollarse de manera minuciosa, evidenciando honestidad y responsabilidad, para poder evitar posibles sesgos en los resultados (Artículo 1), asimismo, insta a citar toda información y material utilizado en la realización del estudio, de manera que se respete el derecho de propiedad intelectual (Artículo 6), siendo meticulosos con las estrategias para la consecución de resultados antes de publicarlos (Artículo 7) finalmente, respetar los derechos de autoría del psicólogo de la fuente en esta investigación, así como cada uno de su intelecto profesional (Artículo 16).

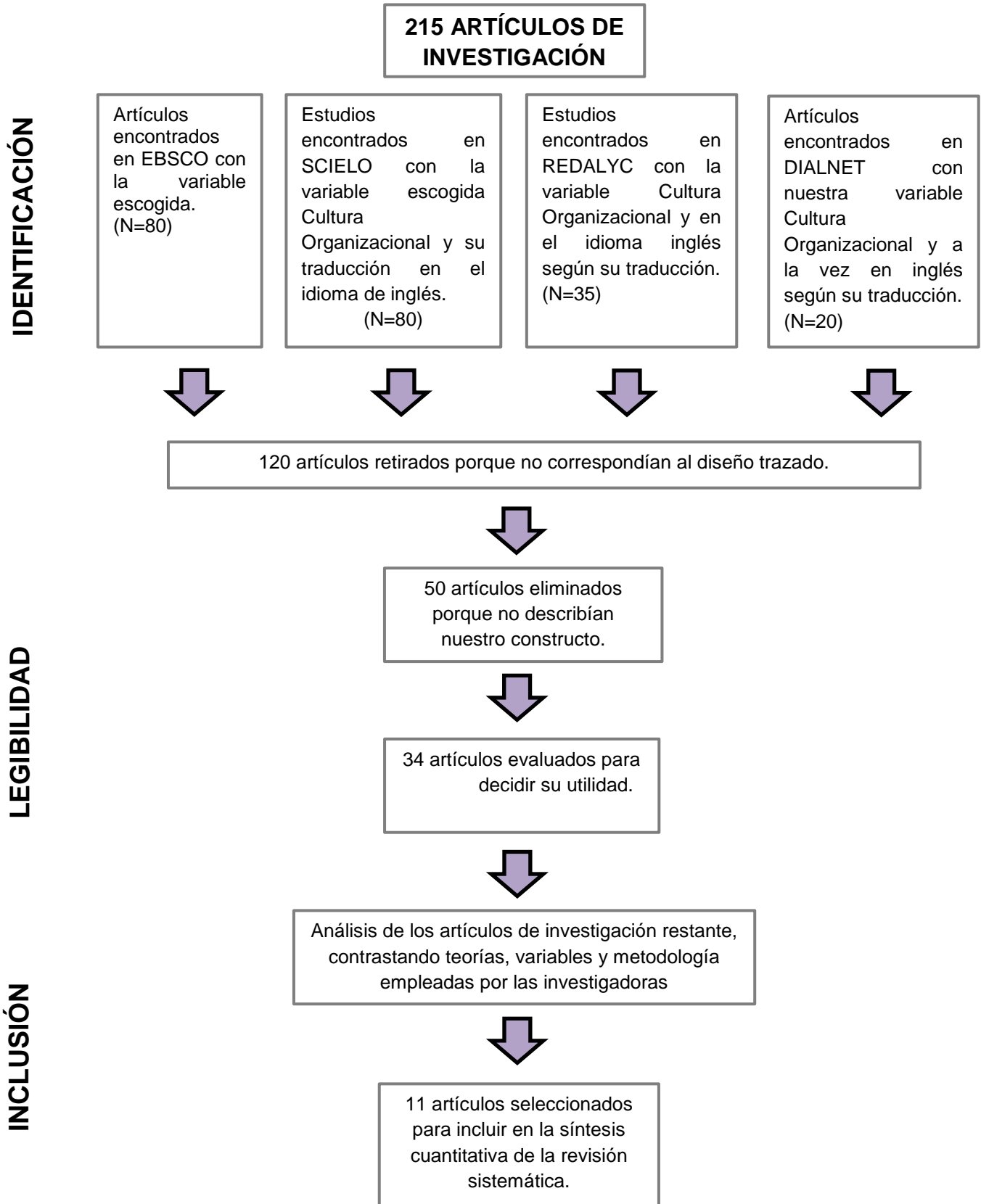
Las investigadoras asumieron la responsabilidad absoluta de realizar el estudio, por lo que se planteó de forma amplia y coherente para así obviar cualquier tipo de error que se presente en los resultados. Asimismo, se recalcó la veracidad de la información a través de los criterios de exclusión e inclusión.

Por otro lado, se expusieron informes completos con la finalidad única de que la data que obtuvimos no se tergiverse y así erradicar cualquier proximidad que interfiera con la exactitud y objetividad del trabajo. Considerando así que el estudio realizado fue útil para futuras investigaciones.

IV. RESULTADOS

Figura 1

Selección de Artículos de Investigación.



En la figura 1 se describe la selección de artículos de Investigación sobre Cultura Organizacional, en donde del análisis de 215 artículos quedaron 35 estudios para decidir su utilidad, sin embargo, debido al análisis realizado a los resúmenes y por no cumplir con un aporte a los objetivos específicos de esta investigación, la unidad de análisis correspondió 11 estudios de investigación.

Tabla 3

VARIABLES ASOCIADAS A LA CULTURA ORGANIZACIONAL ENTRE LOS AÑOS 2000 AL 2020.

VARIABLES ASOCIADAS	NÚMERO DE ARTÍCULOS	PORCENTAJE
Gestión del Conocimiento	2	18.1818%
Compromiso	2	18.1818%
Competencias	1	9.0909%
Liderazgo	1	9.0909%
Responsabilidad Social	1	9.0909%
Motivación Laboral	1	9.0909%
Satisfacción	2	18.1818%
Comportamiento	1	18.1818%

Nota: Resultados obtenidos en la búsqueda según los autores que encontrados.

En la tabla 3, se identificaron las variables asociadas a la cultura organizacional pues se evidencia una mayor tendencia a la Gestión del Conocimiento con el 18.1%, seguidamente el Compromiso con 18.1% y Satisfacción Laboral con 18.1%. De manera análoga se encuentran las siguientes variables: Competencias, Liderazgo, Responsabilidad Social, Motivación Laboral y Comportamiento con 10% respectivamente.

Tabla 4

Características generales de las investigaciones de acuerdo al autor, año de publicación, lugar de procedencia y base de datos consultadas.

N° estudio	Título	Autores	Año de Publicación	Lugar de procedencia	Base de datos / Buscador
1	Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional del FLACSO.	R. Cuenca & H. López	2020	Ecuador	Scielo
2	Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios.	Vargas. S & Flores, M.	2020	Venezuela	Scielo
3	The relationship between Organizational Culture and public relations in Business Organizations.	Tulcanaza-Prieto, A. B., Aguilar-Rodríguez, E. A. y Artieda, C.	2020	Serbia	EBSCO
4	The Relationship Between Employees' Job Satisfaction and Organizational Culture in Korea's	Na, H.	2020	Corea	EBSCO

N° estudio	Título	Autores	Año de Publicación	Lugar de procedencia	Base de datos / Buscador
	Manufacturing Industry: Focusing on Online Training Participation as a Moderator.				
5	Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral.	Ramos, V & Tejera, E.	2017	Ecuador	Redalyc
6	La cultura organizacional y su influencia en el comportamiento innovador de la empresa pública de parques urbanos y espacios públicos de la provincia del Guayas.	Robles, P., Alabart, Y., y Rodríguez, T.	2016	Ecuador	Dialnet
7	La cultura organizacional y las competencias para la gestión del conocimiento en las pequeñas y medianas empresas de Colombia.	Marulanda, C. López, M. & López, F	2016	Colombia	Scielo
8	Influencia de la cultura organizacional en la gestión del conocimiento en la universidad de oriente, núcleo de Nueva Esparta.	Vidalina, Y.	2013	Venezuela	Redalyc
9	Liderazgo y cultura organizacional en instituciones	Pirela, C.	2010	Venezuela	Scielo

N° estudio	Título	Autores	Año de Publicación	Lugar de procedencia	Base de datos / Buscador
	de educación básica.				
10	Cultura organizacional y la responsabilidad social en las universidades públicas.	Pelekais, C & Baralt, M.	2008	Venezuela	Scielo
11	Cultura organizacional y las propiedades motivantes del puesto de trabajo en una institución de educación superior.	Ollarves, Y.	2006	Venezuela	Redalyc

Nota: Resultados obtenidos en la búsqueda según los autores que encontrados.

En la Tabla 4, se estimó importante reflejar las características comunes de los artículos que se consideraron para la presente investigación. En su totalidad se tuvieron en cuenta 11 artículos cuya fecha de publicación oscilan entre los años 2000 y 2020 y que su objetivo principal sea cultura organizacional. En el 2020 se publicó un 36.4%% de los estudios, el resto de años representan un 9.1% respectivamente.

Con respecto a las bases de datos utilizadas, el 45.5% fueron extraídas de la base de datos Scielo, el 27.2% de Redalyc, el 18.2% de la base de datos EBSCO y el 9.1% de Dialnet.

Al hacer un análisis de la procedencia y el contexto donde se desarrolló la investigación, los resultados arrojaron que en Venezuela existe un mayor número de investigaciones elaboradas con un 45.4% (5), seguida de Ecuador con un 27.3% (3) Colombia, Corea Serbia con un 9,1%. Los descubrimientos muestran una mayor investigación de América Latina.

V. DISCUSIÓN

El análisis sistemático que se realizó en el presente informe abarcó la variable cultura organizacional, la cual se define como intangible, implícita; dando por sentada que es difícil lograr que las organizaciones desarrollen un conjunto de conocimientos y reglas, gobernando el comportamiento del día a día dentro del centro de trabajo (Robbins, 1999). Del mismo modo, se tomó en cuenta como objetivo general analizar los hallazgos de las publicaciones sobre la cultura organizacional en investigaciones del 2000 al 2020 y como objetivos específicos se encuentran 1) identificar las variables asociadas a la cultura organizacional en investigaciones entre los años 2000 al 2020 y 2) comprender los atributos generales de la población participante en los estudios encontrados.

Los artículos considerados para este estudio fueron 11, los cuales se escogieron en diferentes bases de datos entre ellas: Scielo, Redalyc, EBSCO y Dialnet, donde la unidad de análisis corresponde a aquellos artículos científicos que se encuentren en revistas indexadas, estén en inglés o español, hayan sido publicados en los últimos 20 años y que tengan como variable central a la cultura organizacional.

No obstante, para analizar los hallazgos de las publicaciones sobre la cultura organizacional en investigaciones del 2000 al 2020, se hizo un análisis minucioso, el cual permitió dar cumplimiento a los objetivos.

Para responder al primer objetivo específico, identificar las variables asociadas a la cultura organizacional en investigaciones entre los años 2000 al 2020, se evidencia una mayor tendencia a la Gestión del Conocimiento con el 18.1%, esto podría deberse a que autores refieren que la cultura puede ser una principal barrera al momento de generar la difusión de conocimiento en las organizaciones, es por ello que el enfoque actual busca la construcción de espacios donde se puedan dar ambos procesos (Elizondo y Rodríguez, 2020).

También, la Cultura Organizacional ha sido asociada mayormente con el Compromiso con 18.1%, debido a que mientras la cultura busca establecer un conjunto de normas comportamentales y prácticas que generan identidad en el colaborador frente a su organización, el compromiso actúa como consecuencia del tipo de cultura que se tenga, elevando el compromiso afectivo y normativo en los colaboradores, o sea que construyan vínculos emocionales fuertes con su empresa (Chiang et al., 2010) y el sentimiento de continuar con su permanencia en la empresa debido a las fortalezas de la misma (Ávila, 2015).

Además, también se ha asociado a la cultura organizacional es la satisfacción laboral con un 18.1% de frecuencia en los artículos revisados, ya que se evidencia que esta última es una herramienta poderosa para que las organizaciones fomenten la productividad en sus trabajadores, alcanzando los objetivos organizacionales, para esto es importante implementar adecuadas estrategias en la construcción de Culturas Sólidas que promuevan claros valores, prácticas de cohesión, entre otras (Silverthorne, 2004).

De manera análoga se encuentran las siguientes variables: Competencias, Liderazgo, Responsabilidad Social, Motivación Laboral, y Comportamiento con 9,1% respectivamente. Barale y Dos Santos (2017) encontraron los siguientes temas más frecuentes: cambios en el modelo de la gestión, los vínculos de poder, la gestión del talento humano, algunos casos sobre cultura organizacional, instrumentos para su medición y enfoques teóricos. Los resultados no se asemejan a lo encontrado en la investigación. Cabe resalta que una de las ventajas que trae consigo la cultura organizacional es el aumento de la competitividad y el logro de objetivos (Restrepo et al., 2007), los cuales convergen con las variables mencionadas al inicio de este párrafo.

Es entonces que se concluye en el concepto de que la cultura organizacional que es comprendida como el cúmulo de valores, principios y creencias esenciales que conforman las bases del sistema de una organización. Asimismo, Morelos y Fontalvo (2014), mencionan

que la cultura organizacional es la personalidad de la empresa, esto es debido a que las organizaciones tienen características propias que logran diferenciarlas de otras, pero también Shao et al. (2012) menciona que la cultura organizacional también puede ser definida en el marco de las creencias colectivas, además Luján (2017) define la cultura organizacional como un instrumento que permitirá implantar las reglas que los empleados deberán desempeñar para poder desenvolverse en esta y teniendo en cuenta lo antes expresado, Gómez (2019) comenta que la cultura organizacional es un componente que motiva al logro y genera una toma de decisiones. Finalmente, Koc (2007) refiere que la cultura podría tener una evolución con las prácticas de gestión específicas las cuales tienen relación con la dirección estratégica, las recompensas, la selección de personal, el apoyo a la generación de ideas, el reconocimiento y el desarrollo de la capacidad del aprendizaje, entre otros.

Para el último objetivo específico se determinaron las características generales de las investigaciones consideradas para el presente trabajo. En donde se encontró que hay más estudios publicados en la segunda década del 2000, demostrando que la cultura organizacional es un tema que ha obtenido mayor relevancia como un factor estratégico para el éxito de las empresas (Valle et al., 2017).

Al hacer un análisis de la procedencia y el contexto donde se desarrolló la investigación, los resultados arrojaron que en Venezuela existe un mayor número de investigaciones elaboradas con un 45.4% (5), seguida de Ecuador con un 27.3% (3) Colombia, Corea y Serbia con un 9,1%. Los descubrimientos muestran una mayor investigación de América Latina.

Lo anterior es respaldado por lo que comparten Padilla et al. (2015) indicando que se evidencian esfuerzos por producirse estudios que cumplan con los adecuados criterios de calidad para ser parte de las grandes bibliotecas digitales y servir como referente para los investigadores latinoamericanos. De la misma forma, se ubica una

evolución de los tipos de estudios organizacionales desarrollados en América Latina, se inició por conocer y entender el funcionamiento económico de las organizaciones en la región para no ser guiados por estudios europeos o norteamericanos, los no proporcionan un adecuado contexto; es así que en la actualidad se pone mayor énfasis en el ser humano como punto central de estudio en lo referente a las investigaciones organizacionales (Szlechter et al., 2020).

Entre todas las limitaciones que se consideraron, fue el estudiar la variable mencionada debido al tiempo estimado al origen de los estudios y a los criterios de búsqueda como también, se analizó y estudió en mayor grado de proporción artículos científicos, por lo cual impidió hacer un análisis más completo en investigaciones que están en literatura gris. Por otro lado, considerando los criterios mencionados, esta investigación sí cumple con la relevancia social y es de gran aporte a futuros estudios, el cual se podría tomar como antecedente para conocer lo no abordado o aquellos vacíos de información logrando hacer referencia a investigaciones de cultura organizacional, las teorías presentadas fueron conceptualizadas de la mano con las variables estudiadas, así como también, se cumple el conteo de artículos publicados en los últimos 20 años.

VI. CONCLUSIONES

- Las variables asociadas con la cultura organizacional es la gestión de conocimiento y el compromiso.
- En el 2020 se desarrollaron 4 investigaciones y en el 2016 hubieron dos estudios sobre cultura organizacional.
- La principal base de datos en donde los investigadores acuden es Scielo.
- Si bien en América Latina se ha observado un desarrollo continuo en el estudio de la Cultura Organizacional, Venezuela es el país con mayor interés, el Perú aún no figura en este reporte.

VII. RECOMENDACIONES

- De la mano con las limitaciones y observaciones expuestas en la presente investigación, se sugiere dar un impulso al estudio de la Cultura Organizacional, principalmente en idioma español y sobre todo en el Perú, donde muy pocos trabajos fueron encontrados.
- Continuar desarrollando investigaciones del tipo revisiones sistemáticas de los cuales se puedan tener como resultado un conocimiento más amplio acerca de la evolución de las variables que se encuentran en constante construcción, la metodología que se emplea en cada una de ellas y así verificar la eficacia de las mismas.
- Se sugiere a las organizaciones que redirijan su atención hacia la Cultura Organizacional como clave hacia una mejor gestión y al cambio estratégico, ya que esta contempla el acompañamiento de los colaboradores motivados por sus líderes quienes presentan una visión compartida y les permite ser más conscientes de ella, además de estar asociada con el desempeño de la empresa en función a los indicadores de primera línea.

REFERENCIAS

- Aguilera, R. (2014). ¿Revisión sistemática, revisión narrativa o metaanálisis? *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, 21(6), 359-360. http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113480462014000600010&script=sci_arttext&tlng=pt
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). A classification system for research designs in psychology. *Annals of psychology*, 29(3), 1038- 1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Ávila, C. E. (2015). Plan de compromiso laboral (engagement) en el área comercial de laboratorios Life 2015. [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica Equinoccial]. Repositorio de la UTE. <https://1library.co/document/yr2k37pz-plan-compromiso-laboral-engagement-area-comercial-laboratorios-life.html>
- Barale, R.F. y Dos Santos, B. (2017). Cultura organizacional: Revisão sistemática da literatura. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(2), 129-136. 10.17652/rpot/2017.2.12854
- Berson, Y., Oreg, S., y Dvir, T. (2008). CEO values, organizational culture and firm outcomes. *Journal of Organizational Behavior. The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(5), 615-633. <https://doi.org/10.1002/job.499>
- Chiavenatto, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Cuenca, R. X., & López, H. A. (2020). Estudio de la Gestión del Compromiso y Cultura Organizacional de FLACSO. *Podium*, (37), 43–56. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>

- Deal, T.; y Kennedy, A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Harmondsworth.
- Elizondo, J.G. y Rodríguez, I. M. (2020). La relación de la gestión del conocimiento (GC) y la cultura organizacional(CO): Una revisión teórica. *Ciencias Administrativas Teoría y Praxis*, 1(1), 46-72. <https://doi.org/10.46443/catyp.v16i1.249>
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S. y Villanueva, J. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Revista clínica de periodoncia, implantología y rehabilitación oral*, 11(3), 184-186. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-01072018000300184#:~:text=El%20proceso%20de%20confecci%C3%B3n%20de,%C3%BAtiles%20para%20responder%20dicha%20pregunta.
- Executive Forums (16 de agosto del 2021). ¿Cómo ha impactado el Covid-19 en la cultura organizacional?. *Growth*. <https://normas-apa.org/referencias/citar-un-blog/>
- Ferreira, R. y Rodrigues, B. (2017). Cultura organizacional: Revisão sistemática da literatura. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(2), 129-136. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v17n2/v17n2a08.pdf>
- Gamboa (2016) Escalas de Medición. *Psychological Review* 64, pp. 153-181. American Psychological Association. USA
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. Gedisa.
- Gómez-Díaz, C. y Rodríguez, J.K. (2001). Teorías de la cultura organizacional. https://www.researchgate.net/publication/216737064_Teorias_de_la_cultura_organizacional

- González – Limas, W.R., Bastidas-Jurado, C.F., Figueroa-Chaves, H.A., Zambrado, C.A. y Matabanchoy, S.M. (2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2). 10.22267/rus.182002.123
- Harrison, R. (1972). Understanding your organizations character. *Harvard Business Review*, 50(3). <http://www.uulead.org/docs/orgcharacter.pdf>
- Hernández, J. y Fernández, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Estudios del Desarrollo Social*, 7(1). 1-15
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201#B9
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Leadership, culture, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage.
- Huang, H. (2005). *Investigation of the fit among current and preferred organizational cultures, personality styles, and job attitudes in employees of international tourist hotels in Taiwan* [Tesis doctoral, Idaho State University]. Repositorio del Idaho University. <https://www.proquest.com/openview/be20260affffba193670e2087261a53/1?cbl=18750&diss=y&pq-origsite=gscholar>
- Martínez, V. L. (2013). Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una investigación desde la epistemología dialéctico-crítica. http://www.pics.uson.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf

- Marulanda, C., López, M. y López, F. (2016). La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs) de Colombia. *Información tecnológica*, 27(6), 03-10. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642016000600002>
- Minsal Pérez, D., & Pérez Rodríguez, Y. (2007). Hacia una nueva cultura organizacional: la cultura del conocimiento. *Acimed*, 16(3), 1-15. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007000900008
- Morin, E. (1992). *El Método IV: Las Ideas*. Ediciones Cátedra.
- Ollarves, Y. (2006). Cultura organizacional y propiedades motivantes del puesto de trabajo en una institución de educación superior. *Investigación y Postgrado*, 21(1), 125-151. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65821106>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227 – 232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Padilla, A., Hernández, C. y Ríos, R. (2015). Los estudios organizacionales en América Latina: un diagnóstico con base en la difusión del campo de estudio en Colombia, Brasil y México. XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xx/docs/17.08.pdf>

- Pedraza-Álvarez, L.; Obispo-Salazar, K.; Vásquez-González, L., y Gómez-Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein. Estudio fenomenológico. *Revista Clío América*, 9(17), 17-25.
- Pelekais, C & Baralt, M. (2008). Cultura organizacional y la responsabilidad social en las universidades públicas. *Revista de Ciencias Sociales*, 14(1). 10.31876/rcs.v14i1.25393
- Pham, M.T., Rajic, A., Greig, J.D., Sargeant, J.M., Sargeant, J.M., Papadopoulos, A. y McEwena, S.A. (2014). A scoping review of scoping reviews: advancing the approach and enhancing the consistency. *Res Synth Methods*, 5(4), 371–385. 10.1002/jrsm.1123
- Pirela, L. C. (2010). Liderazgo y cultura organizacional en instituciones de Educación Básica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 15(51). 486-503. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842010000300008&lng=es&tlng=es.
- Pous, G. (2007). Cultura organizacional e identidad. *Hospitalidad ESDAI*, 1(11), 25-45. <https://revistas.up.edu.mx/ESDAI/article/view/1399>
- Ramírez, R.I., Espindola, C.A., Ruíz, G.I. y Hugueth, A.M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 1-9. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos, V. y Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225-240. [1http://dx.doi.org/10.5944/ap.14.1.17046](http://dx.doi.org/10.5944/ap.14.1.17046)

Redacción CIO México (6 de abril del 2021). Mejores Prácticas. Cultura organizacional: ¿cómo se sostiene a la distancia? CIO MÉXICO.

<https://cio.com.mx/cultura-organizacional-como-se-sostiene-a-la-distancia/>

Restrepo, L.; Fajardo, F., & Ladino, A. (2007). Cambio de cultura organizacional para empresas que requieren evolucionar hacia la competitividad.

Scientia et Technica, 1(35), 327-332.

<https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/5457>

Robbins, S. P. y Judgey, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (Décimo tercera ed.). Mc Graw Hill.

Robles, P., Alabart, Y., y Rodríguez, T. La cultura organizacional y su influencia en el comportamiento innovador de la Empresa Pública de Parques Urbanos y Espacios Públicos de la provincia del Guayas.

Revista ComHumanitas, 7(2), 6-91.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5896224>

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. (4a Ed.): Jossy-Bass.

Shamseer, L., Moher D, Clarke, M., Gherzi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P. y Stewart, L. (2015). *PRISMA-P Group. Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P)*

2015: elaboration and explanation. <http://www.prisma-statement.org/documents/PRISMA-P-checklist.pdf>

Silverthorne, C. 2004. The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(1), 592-599
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437730410561477/full/html#:~:text=For%20the%20Taiwan%20sample%2C%20involvement,have%20an%20innovative%20or%20supportive>

Stojanović, E.T., Vlahović, M., Nikolić, M., Mitić, S. y Jovanović, Z. (2020). The Relationship between Organizational Culture and Public Relations in Business Organizations. *Journal of Business Economics and Management*, 21(6), 1628–1645. <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.13377>

Szlechter, D., Solarte, L., Teixeira, L.C., Feregrino, J., Isla, P. y Alcadipani, R (2020). Estudios organizacionales en América Latina: hacia una agenda de investigación. *Revista de Administración de Empresas*, 60 (2). <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200202>

Tamayo, C. y Silva, I. (2010). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. [Diapositiva de PowerPoint]. <http://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>

Thévenet, M. (2003). *La Culture D'Entreprise*. Presses Universitaires de France.

Tulcanaza-Prieto, A. B., Aguilar-Rodríguez, E. A. y Artieda, C. (2021). Organizational Culture and Corporate Performance in the Ecuadorian

Environment *Administrative Sciences*, 11(132), 1-17.
<https://doi.org/10.3390/admsci11040132>

Universidad César Vallejo (2020). *Código De Ética En Investigación De La Universidad César Vallejo*. Resolución del Consejo Universitario N°0262-2020/UCV. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Valle, A.T., Proaño, T.D. y Cruz, M.E. (2017). Estructura, cultura y cambio organizacional cultura – cambio – forma – fuerza. *Revista Científica Hermes*, 18, 304-324.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4776/477653290007/html/index.html>

Vargas, S.L. y Flores, M.M. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 1(33) 79.
<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

Vidalina, Y. (2013). Influencia de la cultura organizacional en la gestión del conocimiento en la universidad de oriente, núcleo de nueva Esparta. *Saber*, 25(4), 449-462.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1315-01622013000400014&lng=pt&nrm=iso&tlng=es

Zapata, A. (2002). *Paradigmas de la cultura organizacional*. Centro Editorial Universidad del Valle.

Zapata D., A.; García S., M.; & Sánchez de Roldán, K. (2008). *Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management*. Centro Editorial Universidad del Valle.

Zapata D.,A. & Rodríguez R.,A. (2008). *Gestión de la cultura organizacional: bases conceptuales para su implementación*. Centro Editorial Universidad del Valle.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Teorías sobre Cultura Organizacional

Tabla 5

Matriz de Teorías sobre Cultura Organizacional

Nº	Año de publicación	Tipo o diseño de investigación	Título de la investigación	Población	Base de datos utilizada	de artículos	Variables	Teorías de cultura utilizada	Conclusiones
1	2020	Correlacional	Estudio de la Gestión del Compromiso y Cultura Organizacional del FLACSO	Colaboradores de FLACSO Se utilizó un método inductivo - deductivo, por lo que, la investigación parte de la revisión bibliográfica y los resultados finales serán contrastados con la misma.	Scielo		Compromiso	El estudio se fundamenta en la teoría de Ritter (2008) quien indica que la cultura organizacional se fortalece mediante rituales, valores, héroes, competencias, estructuras y sistemas. Cabe resaltar que se genera una clasificación de los tipos de cultura que se pueda presentar en la organización, entre ellas se encuentran: La cultura burocrática, donde los procesos son verticales y estandarizados; la cultura de clan: ya que da importancia al desarrollo humano siendo característica la flexibilidad y la orientación. La cultura	Se concluyó que se conoce algunos o ninguno de los objetivos, el 38% los hombres, y las mujeres un 33%, frente al conocimiento de alguno o ninguno de los valores institucionales, un 32% de hombres y un 26% en mujeres del total de personas encuestadas laboran en FLACSO. Se evidencia en los colaboradores el sentido de pertenencia, además de su sentimiento de participación, elevando su compromiso afectivo

2 2020

Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios

193 bibliotecarios, de los cuales 74 (38.30 %) fueron hombres y 114 (59.10 %) mujeres.

SciELO

empresadora: cuando las empresas asumen grandes riesgos, son creativos y buscan crear nuevos proyectos. La cultura de mercado, esta pone énfasis en lo que genera estabilidad, en el aumento de la productividad.

con la institución.

Cultura organizacional y la satisfacción laboral

Denison (1991) La cultura organizacional es el conjunto de comportamientos, valores y rituales que impactan de forma directa en el desempeño de la organización, proporcionándole orientación y un norte claro.

La cultura organizacional de los bibliotecarios de la ciudad de Mérida está más caracterizada por la misión, entendida como un sentido claro de propósito o dirección, y por el involucramiento, que se concreta en el empoderamiento de la gente, la construcción personal alrededor de los equipos y el desarrollo de la capacidad humana en todos los ámbitos de la biblioteca. Está representada en menor medida por la adaptabilidad y la consistencia.

3	2020	Correlacional	The relationship between organizational culture and public relations in business organizations.	La muestra consistió de 415 personas provenientes de 93 empresas de Serbia.	EBSCO	Cultura Organizacional y Relaciones Públicas	<p>La cultura representa una sensación dirigida colectivamente, se refiere a significados comunes, y las normas culturales se manifiestan en el estilo de los artefactos (House et al., 1997).</p> <p>La cultura organizacional puede observarse desde dos perspectivas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinando el estado real de la cultura. 2. Determinando el estado de lo que debería ser. 	En la mayoría de casos, las dimensiones de la cultura organizacional tienen una relación estadísticamente significativa y una influencia positiva en los modelos de comunicación de las relaciones públicas en la organización. Los valores favorables de la organización tienen un impacto positivo en los dos modelos de comunicación de las empresas.
4	2020	Correlacional	The Relationship Between Employees' Job Satisfaction and Organizational Culture in Korea's Manufacturing Industry: Focusing on Online Training Participation as a Moderator.	La muestra estuvo compuesta por 8,042 empleados de una empresa de manufactura.	EBSCO	Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral	<p>Hellriegel y Slocum (2009) comentan que la cultura organizacional está compuesta por una idiosincrasia, hábitos, valores y claras expectativas sobre el desempeño individual y lo que se busca lograr como organización. Además, identifican a la cultura organizacional en una estructura de cuatro tipos: Cultura de Clan, Cultura de Mercadeo, Cultura Burocrática y Cultura Emprendedora.</p>	Los resultados evidencian que existe mayor satisfacción laboral en los colaboradores cuando estos perciben una cultura de clan, de mercadeo o una adocrática en la que los procesos son mucho más flexibles y menos burocráticos. Asimismo, la capacitación virtual permite que la cultura adocrática, de mercadeo y la satisfacción laboral se

							encuentren en equilibrio.
5	2017	Cuantitativa.	Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador	En la muestra se utilizaron datos secundarios de aplicaciones de la misma herramienta. Estos datos forman parte de tesis de pregrado y maestría de la Escuela Politécnica Nacional en Ecuador	Redalyc	Cultura Clima	Robbins (2000) La cultura organizacional se define como el conjunto de símbolos, valores, creencias, comportamientos que comparten todos los miembros de una organización. La cultura organizacional permite entender cómo se realizan las cosas dentro de las organizaciones, siendo, por tanto, más contextuales en el momento de entender el funcionamiento de las variables que definen al entorno organizacional que existen percepciones diferentes en cada nivel de análisis del mismo, ya sea individual, grupal y organizacional.
6	2016	Correlacional	La cultura organizacional y su influencia en el comportamiento innovador de la Empresa Pública de Parques Urbanos y Espacios Públicos de la provincia del Guayas	gerentes, directores y servidores de parques que administra la Empresa Pública de Parques Urbanos y Espacios Públicos a nivel de la provincia del Guayas	Dialnet	Cultura Organizacional Comportamiento Innovador	Chiavenato (2009) sustenta: Los valores culturales se deben transmitir y compartir continuamente a través de diversos medios de socialización organizacional: incorporación de nuevos asociados, capacitación y desarrollo de personal, reuniones cotidianas, comunicaciones intensivas y todo aquello que permita consolidar y divulgar estos valores, de modo que se vuelvan parte integral de la El estudio indicó que la innovación dentro de las organizaciones brinda un marco sobre el que los socios estratégicos puedan basarse para desarrollar sus actividades y lograr sus objetivos. Es así que la cultura organizacional cumple la principal función de fortalecer la comunicación entre los

7	2016	Correlacional	<p>La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) de Colombia</p> <p>Aplicación de un modelo de evaluación de gestión del conocimiento , a 321 empresas.</p>	Scielo	<p>Competencias, Gestión del conocimiento</p> <p>Shao et al. (2012).La cultura organizacional se puede definir en el marco de las creencias colectivas, valores compartidos, valores culturales y la motivación entre otros. Es considerada como un factor crítico en el fomento e intercambio de conocimientos, reconociendo que las habilidades y la adquisición de conocimientos son compatibles por la interacción y el estímulo de miembros de la organización y el apoyo, colaboración, coordinación, y confianza para facilitar su intercambio.</p> <p>Según Allameha et al. (2011) y Lin y Lee (2012), la cultura determina los comportamientos relacionados con el conocimiento, es decir, las personas y los grupos sociales de la organización en su conjunto; igualmente afecta de manera crítica la decisión acerca de cuándo, dónde y con quién debe ser cambiado un tipo de conocimiento. Uno de los resultados culturales relacionados con la GC en</p>	<p>colaboradores.</p> <p>Se concluye que la cultura modera de forma positiva y significativa las competencias para la gestión de conocimiento.</p>
---	------	---------------	---	--------	---	--

8	2013	Correlacional	Influencia de la cultura organizacional en la gestión del conocimiento en la Universidad de Oriente, núcleo de Nueva Esparta.	Profesores universitarios que conforman la UDO-NE, con una muestra probabilística de ciento cincuenta y ocho profesores (158) y técnica de muestreo	Redalyc	Gestión del Conocimiento	una organización es la base de conocimiento disponible como el símbolo de los valores fundamentales de ella.	(Koc, 2007), explica que la cultura puede ser transformada con las prácticas de gestión específicas que tienen relación con la dirección estratégica, la selección de personal, las recompensas, el reconocimiento, el apoyo a la generación de ideas y el trabajo en equipo para fomentar el comportamiento innovador y el desarrollo de la capacidad de aprendizaje, entre otros.	En esta investigación la cultura organizacional es entendida como el conjunto de valores, creencias y principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema de una organización, así como también el conjunto de procedimientos y conductas que sirven de ejemplo y refuerzan esos principios básicos (Denison, 1991).	Se determinó que los niveles cognitivos de la Cultura Organizacional afectan significativamente y positivamente la gestión del conocimiento que realizan los profesores universitarios en la UDO-NE, por lo que es necesario asumir cambios a nivel de la cultura que potencie la generación del conocimiento que actualmente se presenta
---	------	---------------	---	---	---------	--------------------------	--	---	---	---

			estratificado, utilizando el método de azar simple. El instrumento utilizado fue el cuestionario			en la institución universitaria.	
9	2010	Correlacional	Liderazgo y cultura organizacional en instituciones de Educación Básica	SciELO	Liderazgo	La cultura es una respuesta a los problemas del medio externo y la dificultad de integración en su medio interno, buscando que los niveles de la organización correspondan a la cultura (Schein, 2004). Serna (1997) dicho término plantea la manera cómo las organizaciones hacen las cosas, cómo establecen prioridades y dan importancia a las diferentes tareas empresariales, es decir incluye aspectos bien importantes para la empresa, porque influyen en la manera cómo los gerentes resuelven las estrategias planeadas, incluyen valores, creencias y comportamientos que se consolidan y comparten	Se encontraron las correlaciones bajas y algunas significativas entre la cultura organizacional y el liderazgo desde el punto de vista del líder, mientras que desde el punto de vista del seguidor fueron medias, y significativas. Por lo tanto, se concluye que existe una adecuada percepción del liderazgo y la cultura, las cuales están relacionadas.

durante la vida empresarial.

10	2008	Correlacional	Cultura organizacional y la responsabilidad social en las universidades públicas	La población estuvo conformada por el personal Directivo, Docente y Administrativo de las universidades públicas de la Costa Oriental del Lago, así como también los representantes de las Asociaciones de Vecinos.	SciELO	Responsabilidad Social	Robbins (2004) afirma que la cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre sus miembros y que distingue a una organización de otra. Distingue diversas formas de transmitir la cultura, a) historias o anécdotas; b) rituales; c) símbolos materiales y d); el lenguaje que expresan los valores e ideologías gerenciales.	Existe una relación directamente proporcional y moderada entre los elementos de la cultura y la responsabilidad social de las universidades en estudio, situación que explica la relación positiva fuerte.
11	2006	Correlacional	Cultura Organizacional y propiedades motivantes del puesto de trabajo en una Institución de Educación Superior	Docentes universitarios pertenecientes al Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPM), Sede Los	Redalyc	Motivación Laboral	Harrison (1972) propone una tipología de las organizaciones en donde la idiosincrasia determina los comportamientos de las personas, esto influye en su eficacia. Por lo que, se proponen cuatro tipos de organizaciones: 1) las que se orientan al poder, 2) las que no tienen un rol en	Los resultados de este estudio demuestran que los docentes tienen un perfil de motivación medio, en el que se destacan los factores de identidad de la tarea y variedad, como componentes motivadores para su desempeño laboral, que

Dos Caminos; instituto de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). La muestra seleccionada estuvo constituida por (40) cuarenta docentes ordinarios que ejercen funciones de gestión en la sede.

específico; 3) las que tienen un objetivo específico, pero que son constantemente evaluados y 4) los que se orientan a satisfacer las necesidades de sus clientes internos.

permiten el uso de sus talentos individuales y la obtención de resultados visibles. La relación entre la Cultura Organizacional del IMPM, y las Propiedades Motivantes del Puesto de Trabajo es significativa.

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Tabla 6

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Cultura Organizacional	Denison (1991) La cultura organizacional es entendida como el conjunto de valores, creencias y principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema de una organización, así como también el conjunto de procedimientos y conductas que sirven de ejemplo y refuerzan esos principios básicos.	Denison (2012) presentó su modelo sobre la cultura organizacional en donde identifica las 4 características culturales que deben presentar las organizaciones, estas son: Adaptabilidad, Misión, Involucramiento y Consistencia.	Adaptabilidad, Misión, Involucramiento y Consistencia	Nominal



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ACUÑA LOPEZ BRENDA DEL ROCIO, GONZALES JAUREGUI YUKIE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura Organizacional: Una Revisión Sistemática del 2000 al 2020", 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
GONZALES JAUREGUI YUKIE DNI: 73682347 ORCID 0000-0001-7531-8804	Firmado digitalmente por: YGONZALESJ94 el 23-02-2022 16:13:02
ACUÑA LOPEZ BRENDA DEL ROCIO DNI: 71781959 ORCID 0000-0001-6396-4649	Firmado digitalmente por: BRACUNAL el 23-02-2022 16:39:10

Código documento Trilce: INV - 0582346