



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

## FACULTAD DE NEGOCIOS.

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN.

“ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS. REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA DE LOS ÚLTIMOS 6 AÑOS (2012 – 2017)”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Administración.**

**Autores:**

Keyla Geraldine Osorio Rojas  
Liliana Juliana Serín Ticlio  
Perla Rubí Miñano Villalobos  
Roxana Pérez Enríquez

**Asesor:**

Mg. Jean Zapata Rojas

Trujillo - Perú

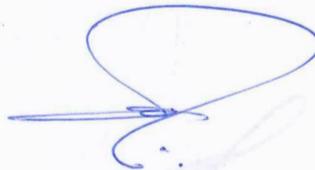
2018

## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El asesor *Mag. Jean Zapata Rojas*, Docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de Administración., ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la investigación del(os) estudiante(s):

- *Keyla Geraldine Osorio Rojas*
- *Liliana Juliana Serín Ticlio.*
- *Perla Rubí Miñano Villalobos*
- *Roxana Pérez Enríquez*

Por cuanto, **CONSIDERA** que el trabajo de investigación titulado: *Análisis de la Cultura Organizacional en las empresas. Revisión de la literatura científica de los últimos 6 años (2012 – 2017)*”, para aspirar al grado de bachiller por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual **AUTORIZA** al(los) interesado(s) para su presentación.



---

Mag. Jean Zapata Rojas

Asesor

## ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Sr(a) Ing. Luigi Vatslav Cabos Villa; ha procedido a realizar la evaluación del trabajo de investigación del (los) estudiante(s): *Keyla Geraldine Osorio Rojas, Liliana Juliana Serín Ticlio, Perla Rubí Miñano Villalobos y Roxana Pérez Enríquez*; para aspirar al grado de bachiller con el trabajo de investigación: "Análisis de la Cultura Organizacional en las empresas. Revisión de la literatura científica de los últimos 6 años (2012 – 2017)"

Luego de la revisión del trabajo en forma y contenido expresa:

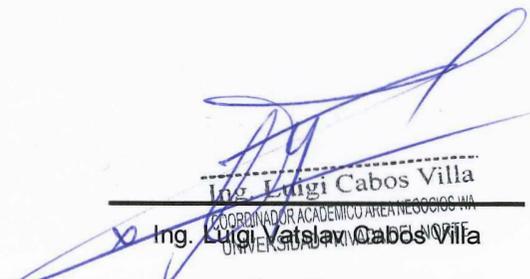
Aprobado

Calificativo:  Excelente [18 -20]

Sobresaliente [15 - 17]

Buena [13 - 14]

Desaprobado

  
Ing. Luigi Cabos Villa  
COORDINADOR ACADÉMICO AREA NEGOCIOS NA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE  
Ing. Luigi Vatslav Cabos Villa  
Coordinador

## DEDICATORIA

A Dios, por estar con nosotras en cada paso de nuestras vidas, a nuestros compañeros durante este proceso de formación y aprendizaje y especialmente; está dedicada a nuestros padres, pilares fundamentales en nuestras vidas, quienes con su dedicación y comprensión depositaron toda su confianza en cada reto emprendido, sin dudar un solo momento de nuestras capacidades y sobre todo por guiarnos para culminar con éxito nuestra carrera y vida universitaria.

## AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por ser nuestro camino y fortaleza ya que día a día nos ha dado sabiduría para poder sobrellevar las cosas buenas y malas. A nuestros queridos padres e hijos por su apoyo incondicional y fuerza para ser mejor. A nuestros hermanos que siempre nos han dado palabras de aliento para seguir alcanzando metas las cuales nos hemos propuesto y por su amor que es lo más valioso.

Agradecemos de todo corazón al docente Mg. **Zapata Rojas Jean** por guiarnos y llenarnos de sabiduría, formándonos humana y profesionalmente para así defendernos y enfrentar nuestra vida diaria, quien nos han enseñado a valorar lo que tenemos para forjar nuestro trabajo y nuestro esfuerzo a favor de una sociedad.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>I</b>
<b>ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DEDICATORIA</b>	<b>II</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>III</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>IV</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>02</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>03</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>04</b>
<b>CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN</b>	<b>06</b>
<b>CAPÍTULO II METODOLOGÍA</b>	<b>08</b>
<b>CAPÍTULO III RESULTADOS</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	<b>42</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>44</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA N° 01. NATURALEZA PUBLICA O PRIVADA REFERENCIADOS EN LOS DIFERENTES ARTÍCULOS PUBLICADOS POR AÑO</b>	<b>15</b>
<b>TABLA N° 02. RELACION DE AUTORES QUE REALIZARON ANALISIS CON RESPECTO A LAS REVISTAS DE LOS DIFERENTES DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN, MUESTRAS E INSTRUMENTOS.</b>	<b>23</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>FIGURA N° 01. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LOS PAISES A LOS QUE PERTENECEN LAS EMPRESAS REFERENCIALES EN EL ESTUDIO</b>	<b>21</b>
---	-----------

## RESUMEN

El presente trabajo es una revisión sistemática de artículos científicos de los últimos 6 años, respecto al análisis de la cultura organizacional en las empresas. Habiendo encontrado un total de 57 artículos científicos, donde veintitrés de ellos (40%) presentan en su contenido diseño de investigación, donde solo diecinueve de los artículos (33%) presentan sustento bibliográfico, veintitrés de las investigaciones (40%) fueron de tipo instrumental, treinta y dos empíricas (56%); una investigación comparativa (2%) y un estudio de caso (2%). Según la clasificación propuesta por Fidias G. (2012), dentro del diseño de la investigación se identificó y asigno el diseño a cada uno de los artículos científicos estudiados identificando, en veintiún de los artículos (37%) el diseño Correlacional; en quince artículos (26%), el diseño descriptivo; en otros cinco (9%) diseño descriptivo correlacional; en cuatro artículos (7%), se identificó el diseño transversal correlacional; en dos de ellos (4%) se identificó el diseño exploratorio; y en solo un artículo cada uno (2%), se identificó los diseños descriptivo longitudinal; explicativa; transversal no experimental; experimental; descriptivo transversal (no experimental); estudio de caso; longitudinal (no experimental); método longitudinal y por último explicativo y correlacional. Concluyendo que existen cinco categorías y cuatro modelos agrupando cada uno de estos modelos sus respectivas dimensiones.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional es una variable importante para la gestión que durante muchos años estuvo relegada, ya sea por la falta de comprensión de sus conceptos y principios, o por desconocimiento de su impacto en los resultados organizacionales o bien por temor de abordar temas que por su intangibilidad resultan complejos. Es por ello que actualmente se considera que la cultura es uno de los factores que más puede estimular una conducta innovadora en los miembros de la organización, puesto que, al influir la cultura en el comportamiento de los empleados, puede hacer que acepten la innovación como un valor fundamental en la organización y se comprometan con él (Naranjo, Jiménez y Sanz, 2012). De tal manera que en el mundo se genera un dinamismo constante tanto en el orden político, como en el social y económico; esto exige que las empresas estén concentradas en los cambios que se presentan, con el fin de poder estar a la vanguardia, sin permitir que su entorno cultural se vea afectado. Aunque la cultura organizacional haya sido estudiada por un sinnúmero de autores y que día a día, existe la necesidad de profundizar en los diferentes temas relacionados con esta, así como en la gestión que se realiza, en cuanto a sus cambios (Ballesteros, 2014).

Así mismo en el entorno empresarial caracterizado continuamente por la reincidencia en comportamientos de carácter inmoral, la demanda social existente por un comportamiento ético es cada vez mayor, logrando que este tema comience a ser ampliamente considerado por los organismos empresariales para no sólo seguir desarrollando su actividad en condiciones óptimas sino para lograr una reputación bien anhelada por sus órganos principales de decisión. Qué duda cabe que una empresa que tiene a la ética como parte importante de su estrategia transmite ese buen hacer a todos los grupos de interés de la empresa, mejorando, a través de la imagen con éstos, el rendimiento de la empresa. En suma, cuál sea la naturaleza de la cultura organizacional parece poder influir de manera significativa en la generación de valor sostenible en base a recursos humanos, de tal forma, que en la medida en que ésta ayude a que en el individuo organizacional aflore un sentimiento de bienestar íntimamente vinculado a desarrollar actitudes y comportamientos laborales de valor (satisfacción laboral, lealtad organizacional, etc.) (Palomino, Ruiz, Martínez, 2012). Por otra parte, Ruiz, Naranjo, (2012) menciona que existen evidencias en varias organizaciones sobre la cultura que se ha convertido tan fuerte, que se puede ver cómo la conducta de la gente cambia en el momento en que traspasa las puertas de la empresa, transformando la manera como se desenvuelven, dependiendo del contexto en el que se encuentre o la influencia que reciba del medio. Entre tanto que se ha transformado en un conjunto de paradigmas, que se forman a lo largo de la vida de la organización como resultado de las interacciones entre sus miembros, de éstos con las estructuras, estrategias, sistemas, procesos, y de la organización con su entorno, a partir de las cuales se conforma un conjunto de referencias,

que serán válidas en la medida que garanticen la eficiencia, la eficacia y la efectividad de la organización (Alabart, 2014)

Casas, Calderón y Vargas (2016) señala que “La Cultura organizacional hace referencia a un patrón de conducta común, utilizado por los individuos y grupos que integran una organización con personalidad y características propias” (P.82). A su vez tales patrones son dados en el entorno que está conformado por un conjunto de ideas, valores, hábitos, y tradiciones donde participan las personas involucradas dentro de la entidad; a lo anterior todos los procesos, políticas y normas de control interno establecidas, se deben ajustar con la cultura organizacional, en otras palabras, las creencias y cualidades de la organización. Por lo tanto, es necesario realizar un diagnóstico ético-cultural que esté enfocada al diseño organizacional, tomando como base al Modelo de Valores en Competencia (MVC) de Cameron y Quinn, para conocer la efectividad y el nivel cultural de las empresas (Ojeda, Valencia y Hernández, 2016). Así mismo Naranjo y Calderón (2015) plantea que El MVC está definida por 4 tipos de cultura (clan, adhocrática, jerárquica y racional), que parte de 2 dimensiones las cuales; la primera dimensión (estabilidad versus flexibilidad) que hace mención a si la organización tomando en cuenta el de mayor relevancia el orden y el control (estabilidad) o el dinamismo y la facultad individual (flexibilidad). En la segunda dimensión señala 2 valores contrapuestos: que la empresa esté orientada a una orientación interna, que tome interés primordialmente por las personas y procesos, o tenga una orientación externa el cual se enfoca a los clientes y competidores. Sin embargo, todo esto conlleva a un cambio en las características dominantes, gestión de los empleados, conexión organizacional, triunfo de éxito enfatizándose en la estrategia de la organización (Naranjo *et al.*, 2012). Partiendo de este panorama García (2017) describe que las ideas, creencias, principios y valores son consideradas de gran profundidad en las organizaciones y en diversas ocasiones difíciles de comprender. Además, el enfoque a la cultura organizacional puede variar debido a las distintas manifestaciones y contextos culturales: creencias, historias, realidades, hitos (Cújar, Ramos, Hernández y López, 2013); por lo que las empresas deben evaluar el diseño de metodología tomando en cuenta las particularidades propias ya mencionadas que surgen en las diferentes organizaciones (García, 2017). Y a su vez podemos decir que, en la demarcación empresarial de la Cultura Organizacional, implica dinamismo y refuerzo consistente de cambios a largo plazo que se adapte a las necesidades y cambios del contexto cultural en el que se encuentra expuesta la empresa (Cruz y Torres, 2016). Tanto que las percepciones y las diferentes estrategias aplicadas en la Cultura Organizacional, se comprueba la voluntad de construir cambios dinámicos internos que generan valor y desarrollo de una identidad cultural propia en el entorno a través de los procesos de formación ético-cultural en los miembros de la organización. Es por ello que según (Isaza, 2013) propone reforzar el sistema de valores que estén relacionados con la alegría, humildad y sentido de pertenencia que implica la integración de procesos humanos y se

puedan adaptar a la dinámica cultural de la empresa en el menor tiempo posible. Por otra parte, (Navarrete, 2013) sugiere trabajar en programas de capacitación y entrenamiento en las empresas de manera ordenada y objetiva tomando en cuenta sus procesos administrativos, entre las cuales son las normativas (finanzas, contabilidad, producción, etc), y las descriptivas (control estadístico de los empleados).

A este estudio realizado las Empresas consideran en gran relevancia los cambios en la Cultura Organizacional desde la transformación de sus categorías temáticas actuales, hacia una cultura innovadora, diseñando procesos de transformación cultural integrando diversas metodologías que desarrolla coherencia organizacional bajo a un entorno favorable con nuevas prácticas de trabajo (Naranjo *et al.*, 2015); por otra parte describen que el contenido del objeto de estudio se basa a la diversas metodologías para una cultura innovadora, en otras palabras, las empresas desarrollan capacidades de cambio en base a las experiencias propias que apertura con flexibilidad y autonomía (Bojórquez y Bojórquez, 2012); finalmente, entre otras empresas destacan elementos de cultura de innovación que conducen a una ventaja competitiva de acuerdo a los cambios crecientes en este contexto globalizado que absorbe grandes dinámicas complejas en el mundo empresarial (Arce, 2013). Por otra parte, el reto de las organizaciones propone fortalecer la visión valorativa en todo el nivel empresarial, estimulando políticas o normativas para el desarrollo y formación cultural de los empleados a través de los valore éticos-culturales que conlleve a vinculación coherente entre la estratégica y la práctica cotidiana realizada en el ámbito laboral y empresarial.

Por consiguiente, las empresas podrán alcanzar, una cultura organizacional fuerte y sostenible a largo plazo, generando una ventaja competitiva en ellas mismas, de tal manera que los empleados puedan realizar sus actividades laborales con alta productividad (Issa y Vidal, 2017), en referencia a esta investigación se asume la verdadera exigencia de la Cultura Organizacional. Así el objetivo fue describir la Cultura Organizacional en las empresas a partir de la revisión de la literatura científica de los últimos seis años, para establecer los resultados, discusiones, conclusiones que los investigadores han realizado sobre el objeto de estudio ya planteado, a su vez pueda ser reproducidos y/o adaptados en las entidades públicas o privadas en proyección de ellas mismas.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. Criterios de Elegibilidad

Dentro de la investigación por revisión de publicaciones se conocen dos tipos diferentes resultados de investigaciones como: revisión sistemática y revisión no sistemática llamada revisión narrativa (update). El método tradicional de integración en la literatura ha sido la revisión narrativa, pero tiene dos debilidades básicas. En primer lugar, no hay norma sobre cómo conseguir los datos primarios, cómo integrar los resultados; lo que prima es el criterio subjetivo del revisor. En segundo lugar, el revisor narrativo no sintetiza cuantitativamente los datos hallados en las distintas publicaciones, por tanto, estas revisiones son muy susceptibles a imprecisiones y sesgos. La revisión sistemática, por el contrario, exige un método riguroso y explícito para la identificación, evaluación crítica y síntesis de la evidencia obtenida. Se define revisión sistemática como un estudio integrativo, observacional, retrospectivo, secundario, en el cual se combinan estudios que examinan la misma pregunta (Beltrán, 2005)

La revisión sistemática sintetiza los resultados de las investigaciones mediante estrategias que limitan el sesgo y el error aleatorio. Por ende, el objetivo de la revisión de la literatura es para detectar, obtener, consultar, revisar y examinar la bibliografía de múltiples investigaciones mediante un proceso sistemático y bien delimitado, que pueda ser reproducible con criterios explícitos y precisos que permitan conocer cómo fueron obtenidos e interpretados los datos; así como describir el diseño de los estudios analizados, extrayendo y recopilando la información relevante y necesaria que atañe al problema de investigación. Sin embargo, hay que destacar que los artículos de revisión sistemática son una herramienta que ofrece una evaluación crítica de los trabajos publicados y, a menudo, permiten realizar conclusiones importantes basadas en la evidencia presente en los trabajos analizados, por ello es importante definir la finalidad del trabajo y realizar una evaluación crítica y objetiva de las publicaciones (Torres, Hernández, 2014). De acuerdo con lo anterior se realizó una revisión sistemática de la literatura científica en proporción de una base con una evidencia científica relevante adaptando la metodología [The PRISMA statement extension for systematic reviews incorporating network meta-analysis] (Hutton, Catalá & Moher, 2016). La pregunta que se realizó para la presente investigación y en el proceso de la metodología aplicada es la siguiente: ¿Que se conoce sobre la cultura Organizacional en las empresas Privadas durante últimos 10 años?

### 2.2. Fuentes de Búsqueda

Una vez planteado el objetivo de la presente revisión sistemática se procedió a localizar estudios empíricos de artículos científicos y revistas indexadas que se ajuste a la pregunta objeto de investigación, a su vez se utilizó como un método exploratorio y analítico para la recolección de datos relevantes sobre los mecanismos existentes que se encuentran para realizar una Revisión

de la Literatura. Así mismo, con el objetivo de aumentar la validez de la investigación, se seleccionó el tipo de diseño de calidad metodológica para garantizar una búsqueda exhaustiva para la selección de artículos significativos que contengan evidencias fiables sobre el tema ya mencionado. Después de esto se definió como motor de búsqueda a la base de datos de investigación científica especializada a Scencedirect, EBSCO y Directory of Open Access Journals (DOAJ); como base de datos de artículos indexados a texto completo a Redalyc; como base de datos multidisciplinario se eligió a Scielo, y como buscador genérico se empleó a Google académico y Centro de Información de Recursos Educativos (ERIC).

### 2.3. Búsqueda

Para garantizar la sensibilidad y precisión de los procesos de búsqueda en la presente revisión sistemática partiendo de la pregunta de investigación, se procedió a realizar una búsqueda exhaustiva y avanzada en el cual se realizó en los siguientes términos: En español se describió “cultura organizacional y empresas”, “cultura organizacional” y en inglés se describió “organizational culture in companies”. Por términos específicos en la búsqueda de la literatura científica, se utilizó la relación de términos constituidos como los nexos lógicos llamados operadores booleanos: (“organizational culture” AND “companies”), :[(“cultura organizacional” NOT Responsabilidad social), (“cultura organizacional” NOT “metodología”), (“cultura organizacional” NOT “comparativo”), (“cultura organizacional” NOT “vínculo”), (“cultura organizacional” NOT “liderazgo”), (“cultura organizacional” NOT “comunicación”), (“cultura organizacional” NOT “relaciones”), (“cultura organizacional” NOT “influencia”), (“cultura organizacional” NOT “incidencia”), (“cultura organizacional” NOT “compromiso organizacional”)]

Las rutas específicas se describen de la siguiente manera:

- **Scencedirect**

Título: Organizational culture AND Companies - 49,862

Fecha de Publicación: 2012 al 2017 – 18,538

Título de publicación: Social and Behavioral Science (Ciencias Sociales y del Comportamiento) – 1,405

Tema: Organización – 119

Idioma: Todos – 119

- **EBSCO**

Título: Cultura organizacional – 987

Título búsqueda avanzada: ((“cultura organizacional” NOT Responsabilidad social), (“cultura organizacional” NOT “metodología”), (“cultura organizacional” NOT

“comparativo”), (“cultura organizacional” NOT “vínculo”), (“cultura organizacional” NOT “liderazgo”), (“cultura organizacional” NOT “comunicación”), (“cultura organizacional” NOT “relaciones”), (“cultura organizacional” NOT “influencia”), (“cultura organizacional” NOT “incidencia”), (“cultura organizacional” NOT “compromiso organizacional”)) – 258

Fecha de Publicación: 2012 al 2017 – 131

Idioma: Español – 32

Proveedores de contenidos: Todos menos TDX - 25

Tipo de recursos: Todos menos noticias – 23

- **DOAJ**

Título: “Organizational culture” - 2054

Búsqueda por título: 357

Año: 2012 al 2017 - 292

Idioma: Todos – 292

- **Scielo**

Título: “Organizational culture in companies” – 674

Idioma: Inglés y español – 373

Fecha de Publicación: 2012 al 2017 - 223

Áreas temática: Gerenciamiento, humanidades, psicología y negocios – 70

- **ERIC**

Título: “Organizational culture in companies” – 7,531

Fecha de Publicación: 2012 al 2017 - 1340

Tema Descriptor: Cultura organizacional – 839

Tipo de publicación: Informes – Investigación – 511

Nivel de Educación: Educación más alta – 11

Idioma: Todos – 11

- **Redalyc**

Título: Cultura organizacional y empresas – 314,594

Fecha de Publicación: 2012 al 2017 – 139,061

Disciplina: Administración y Contabilidad – 9,939

Idioma: Español y portugués – 2,757

- **Google Académico**

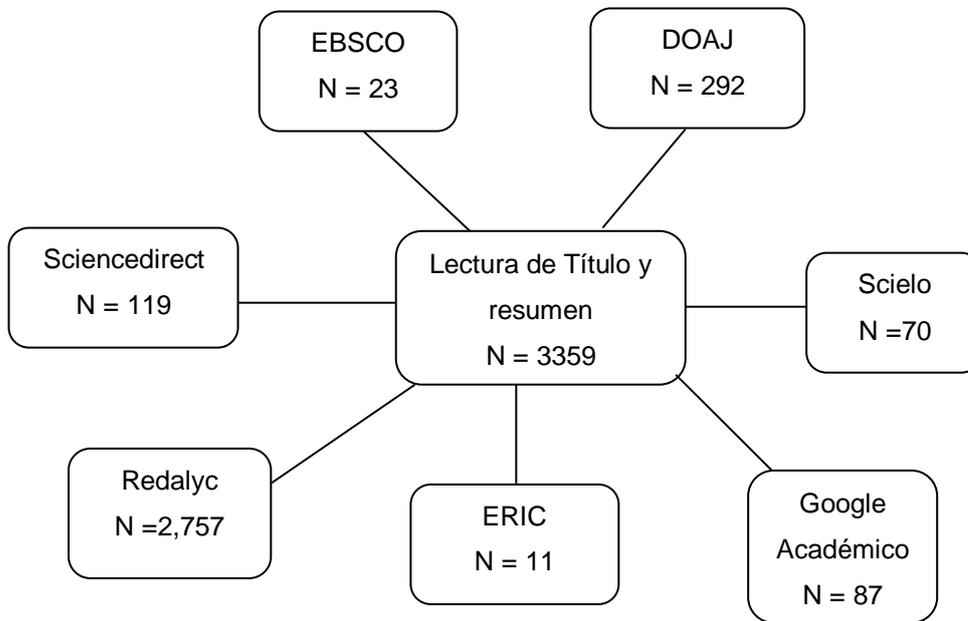
Título: Cultura organizacional y empresas – 274,000

Búsqueda avanzada: cultura organizacional cultura OR empresarial "empresas"- 372

Fecha de Publicación: 2012 al 2017 – 150

Idioma: Español – 87

### 2.3.1. Diseño de la estrategia de búsqueda



## 2.4. Selección

### 2.4.1. Criterio de Inclusión y Exclusión:

Obtenidos los artículos potencialmente relevantes de la Lectura científica, se incluyeron estudios empíricos publicados en diferente base de datos científica, que estuviesen enfocadas a la estrategia de la revisión sistemática vinculadas a las diferentes empresas existentes, se consideró como base para el criterio de inclusión, una búsqueda avanzada para seleccionar el tipo de diseño de calidad metodológica de artículo, identificando la relevancia y la calidad establecida que aborde las características de la pregunta objeto de estudio. Así mismo para evitar el sesgo de publicación se contó con revisiones sistemáticas anteriores de expertos sobre el tema de investigación de Cultura organizacional; y para evitar el sesgo de selección se utilizó en la búsqueda, el idioma inglés y el español, en tales ocasiones todos los idiomas, contando además para su traducción y facilitarnos la comprensión, se usó un Traductor online de documentos llamado DocTranslator. Por consiguiente, se estableció en la inclusión los diversos parámetros que estén relacionados a la fecha de publicación entre los años 2012 al 2017, que facilitó seleccionar los artículos que se ajusten en el rango establecido. Finalmente se consideró el tipo de publicación multidisciplinario

que se encuentre relacionada a la al estudio de las organizaciones como ciencia social y administrativa. Por otra parte, como criterio de exclusión y ante la duplicidad de artículos seleccionados se utilizó el gestor bibliográfico Mendeley, para importar clasificar y administrar los documentos y para la eliminación de citas duplicadas, a su vez para almacenar dichos documentos significantes para la presente revisión sistemática.

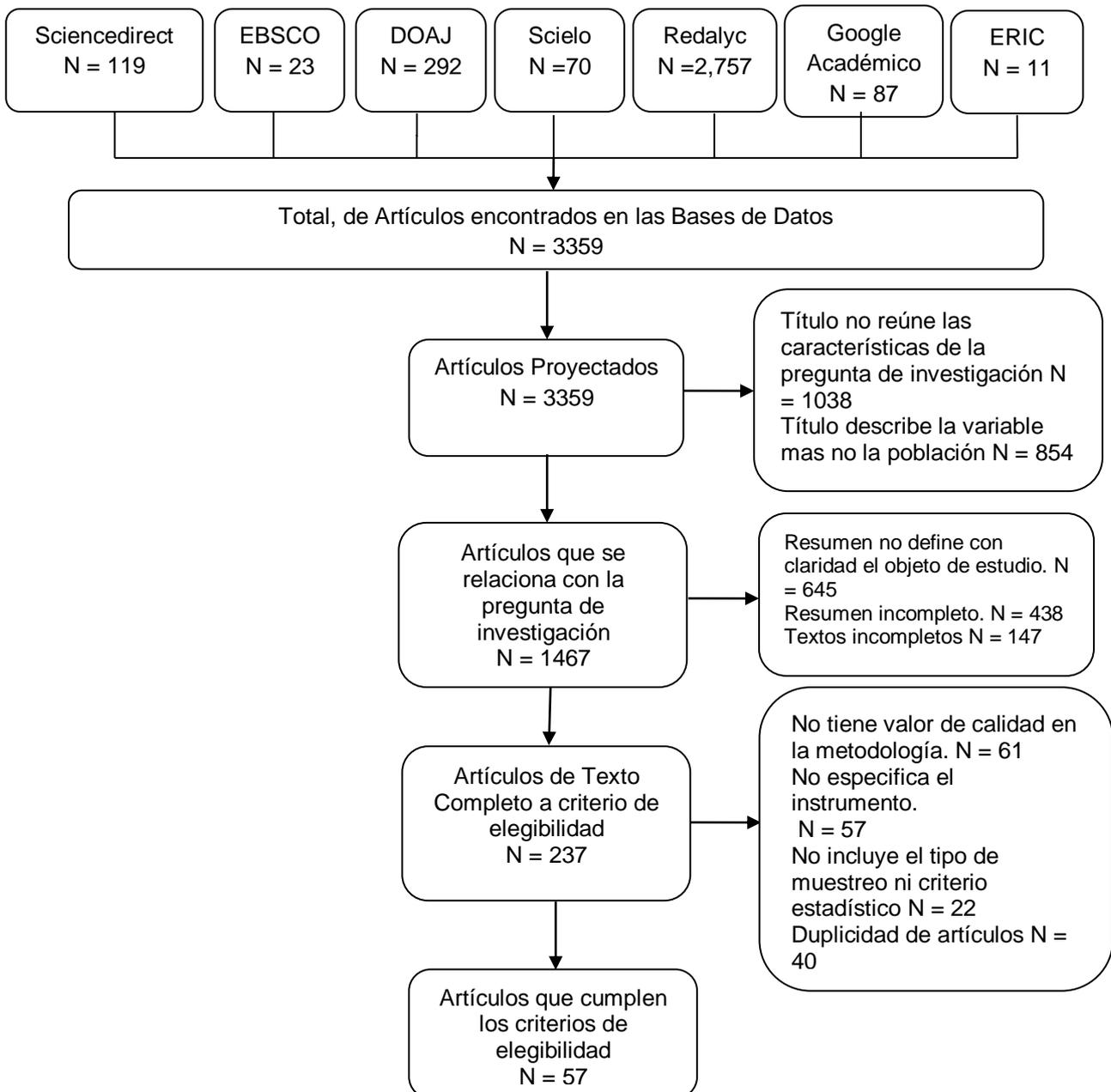
#### **2.4.2. Selección de Información**

En la metodología de búsqueda y recopilación de datos, se aplicó entre dos investigadores independientes realizado en mutuo acuerdo, el cual anticipadamente se obtuvo los conocimientos de las técnicas y el tipo de diseño metodológico de calidad para la clasificación, selección, inclusión y exclusión de los artículos científicos para la presente revisión sistemática. Así mismo la selección de los estudios empíricos se realizó de forma conjunta y colaborativa, existiendo una coordinación eficaz y eficiente. En donde cualquier inconveniente en los procesos de análisis de la información se efectuó soluciones óptimas, demostrando interés de realizar una revisión sistemática de calidad y relevancia.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### 3.1. Resultados de la búsqueda y selección de estudios:

#### 3.1.1. Diagrama de Flujo de los estudios:



La búsqueda de artículos en las bases de datos arrojó un total de 3,359 artículos originales en el periodo de tiempo de 2012 a 2017, distribuidos de la siguiente manera: Sciedirect, 119 artículos; EBSCO, 23 artículos; DOAJ, 292 artículos; Scielo, 70 artículos; Redalyc, 2,757 artículos; Google académico, 87 artículos; y ERIC, 11 artículos. A partir de esto se descartaron todos aquellos artículos que no reunían las características y descripción de la población en el título del objeto de estudio que fueron un total de 1892, teniendo como resultado 1467 artículos. Además se suprimieron todos aquellos artículos que no describía con claridad el tema de investigación en el resumen, en tales casos figuraba de manera incompleta, causando de este modo una confusión en la revisión, es por ello que se vio la necesidad de obtener aquellos artículos que cuente con el texto para realizar una evaluación de los resúmenes y en algunos casos parte del contenido y de esta forma sirvió para conocer, si reúne con los requisitos predeterminado para su elección el cual fueron un total de 1230, teniendo como resultado 237 artículos. Así mismo se eliminaron todos aquellos artículos duplicados con la ayuda del gestor de referencias Mendeley y fueron suprimidas un total de 40 referencias. No obstante se realizó la revisión de los artículos que tenían texto completo, de tal manera que se aplicó criterios de inclusión y exclusión considerando valor de calidad en su metodología de estudio, descripción del instrumento, la muestra y criterios estadísticos, el cual se descartó un total de 140 artículos hasta conseguir un número final de 57 artículos, entre los cuales 19 papers están escrito dentro de su contexto en el idioma inglés, 15 en el idioma portugués y 23 artículos en español quedando listo para la presentación de resultados.

En los 57 artículos seleccionados se procedió a la verificación de la tipología de las empresas en los diferentes países del mundo, sin discriminar su naturaleza pública o privada, como se muestra en los estudios publicados en las revistas internacionales que se detallan en la Tabla 1.

En la ubicación geográfica de los países, a los que corresponden las empresas privadas o públicas de los diferentes sectores que se identifican en el estudio, se observa que en el tema de Cultura Organizacional en las empresas es un interés global, donde Colombia y Brasil cuentan con el mayor número de organizaciones referidos de 11 artículos cada uno, seguidas por 10 en México, mientras que en Rumania cuenta con 5, luego el país de España cuenta con 4 de la misma forma Irán con 4 empresas, finalmente en los demás países está representada por una o 3 empresas (véase Figura 1)

**Tabla 1**

**Relación de las Empresas de naturaleza pública o privada referenciadas en los diferentes artículos publicados por año**

<b>Empresas</b>	<b>Naturaleza de la Empresa</b>	<b>País de la Empresa</b>	<b>Revista de publicación del artículo</b>	<b>Año</b>
Empresas	Privada	Argentina	Ciencias Administrativas	2014
Empresas Mineras	Privada	Brasil	Ciencias de la Administración	2013
Grupo Salario (Grupisa)	Privada	Brasil	Revista Electrónica de Administración	2012
Centro Tecnológico de la Infantería de Marina	Pública	Brasil	Cuadernos Ebape BR	2014
Metal mecánico Electo	Privada	Brasil	Brazilian Business Review	2014
Empresas medianas y grandes.	Privada	Brasil	Brazilian Business Review	2014
Empresa grande del sector metal-mecánico	Privada	Brasil	Revista de Administração	2012
Empresa Industrial cosmética Brasileña	Privada	Brasil	Revista Innovar Journal	2015
Empresa de embutidos	Privada	Brasil	Universidad & Empresa	2012
Empresas Familiares	Privada	Brasil	Revista de Administração da Unimep	2012
Empresa medianas	Privada	Brasil	Revista Alcance	2012
Empresas familiares	Privada	Brasil	Revista ciencias Administrativas	2012

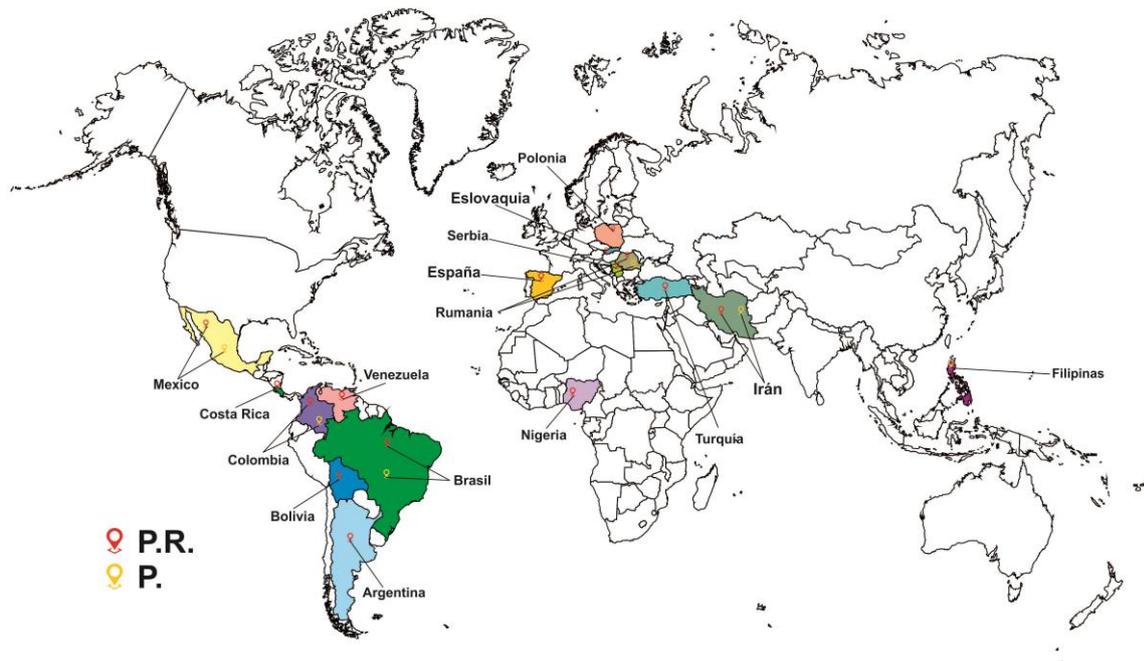
<b>Empresas</b>	<b>Naturaleza de la Empresa</b>	<b>País de la Empresa</b>	<b>Revista de publicación del artículo</b>	<b>Año</b>
Empresa del sector textil (fabricación de ropa)	Privada	Brasil	Pensamiento Contemporâneo em administração	2016
Empresas Mexicanas	Privada	Bolivia	Perspectivas	2017
Alimentos Cárnicos SAS integración al Grupo Nutresa	Privada	Colombia	Pensamiento y Gestión	2013
Empresas del sector productivos en la ciudad de Bogotá y Colombia	Privada	Colombia	Revista Facultad de Ciencias Económicas	2012
Energéticos S.A.	Privada	Colombia	Revista Innovar Journal	2014
Empresa Industrial de celulosa, cartón y papel en México	Privada	Colombia	Ad-minister	2014
Mi pymes de Durango Capital	Privada	Colombia	Revista universidad y empresas	2017
Empresa Industrial	Privada	Colombia	Elsevier	2014
Pymes	Privada	Colombia	AD – MINISTER	2016
Entidad sector defense	Pública	Colombia	Revista, Perspectivas Psicologicas	2013
Empaques del Cauca SA	Privada	Colombia	Cuadernos de Administración	2013
Empresa del sector energético	Privada	Colombia	Suma de Negocios	2014

<b>Empresas</b>	<b>Naturaleza de la Empresa</b>	<b>País de la Empresa</b>	<b>Revista de publicación del artículo</b>	<b>Año</b>
Companies in the Agriculture sector - Industry, Mines and Trade - Aid Committee - Welfare - urban and rural water and Wastewater-Water Wastewater from	Publica	Irán	GrowingScience	2015
Gas Distributor Company	Privada	Irán	GrowingScience	2013
GOLDIRAN company of the city of Tehran	Privada	Irán	Management Science Letters	2014
Empresas Comerciales	Privada	México	Ciencias Gerenciales	2016
Empresas industriales, electrónicas y telecomunicaciones	Privada	México	Estudios Gerenciales	2012
Empresas industriales	Privada	México	Contaduría y administración)	2015
Empresas de la región Toluca-Lerma	Privada	México	El Cotidiano	2013
Empresas japoneses manufactureras	Privada	México	Conciencia Tecnológica	2013
Empresas Familiares de Campeche	Privada	México	Revista Internacional Administración & Finanzas	2015
Las micro, pequeña y medianas empresas	Privada	México	Nova Scientia	2012

<b>Empresas</b>	<b>Naturaleza de la Empresa</b>	<b>País de la Empresa</b>	<b>Revista de publicación del artículo</b>	<b>Año</b>
Companies in the manufacturing and services sectors	Privada	Costa Rica	TEC Empresarial	2015
Multinational companies in the hotel sector, production (mainly automotive industry), commercial, information technology services and financial services.	Privada	Eslovaquia	international scientific e-journal	2015
Industrial business	Privada	España	Revista Latinoamericana de Psicología	2016
Empresas comerciales, industriales e informáticas	Privada	España	Revista de Psicología del trabajo y organización	2013
Empresas Españolas	Privada	España	A Cede	2012
Empresa Española	Privadas	España	Universia Business Review	2013
Companies of the city government Batangas, Lipa and Tanavan	Pública	Filipinas	Asia Pacific Journal	2014
Company of the food industry sector	Privada	Irán	GrowingScience	2014

<b>Empresas</b>	<b>Naturaleza de la Empresa</b>	<b>País de la Empresa</b>	<b>Revista de publicación del artículo</b>	<b>Año</b>
Microempresas familiares	Privada	México	Acta Universitaria	2015
Pequeñas Constructoras de Puebla	Privada	México	Revista Internacional Administración & Finanzas	2014
Región de Huatusco	Pública	México	Journal Of Agriculture and Animal Sciencies	2016
SME companies from the state of Kano	Privada	Nigeria	Journal of Industrial Engineering and Management	2016
SME companies in the manufacturing and services industry	Privada	Polonia	International Journal of Management and Economics	2016
Service companies information technology	Privada	Polonia	Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation	2017
Polish Companies	Privada	Polonia	Elsevier	2015
Company Calarasi City Council	Pública	Rumania	Elsevier	2015
Commercial companies PYMES of Galati County	Privada	Rumania	Risk in Contemporary Economy	2014
Largest computer equipment retailer in Romania	Privada	Rumania	Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu, Economy	2016

<b>Empresas</b>	<b>Naturaleza de la Empresa</b>	<b>País de la Empresa</b>	<b>Revista de publicación del artículo</b>	<b>Año</b>
Locomotive production company	Privada	Rumania	Economica	2017
Service companies information technology	Privada	Rumania	Annals of the University of Oradea: Economic Science	2014
Serbian Companies	Privada	Serbia	Journal Of Engineering Management and Competitiveness (JEMC)	2015
Companies in the financial sector of Gaziantep	Privada	Turquía	Elsevier	2013
Cooperativas de Consumo, Municipio Libertador del Estado de Carabobo	Privada	Venezuela	Negotium	2012



P.R. Naturaleza Privada de las Empresas

P. Naturaleza Pública de las Empresas

**Figura 1**

**Ubicación geográfica de los países a los que pertenecen las empresas referenciales en el presente estudio**

### 3.1.2. Diseño de Investigación:

Del total de los artículos científicos estudiados veintitrés de ellos (40%) presentan en su contenido diseño de investigación, donde solo diecinueve de los artículos (33%) presentan sustento bibliográfico, veintitrés de las investigaciones (40%) fueron de tipo instrumental, treinta y dos empíricas (56%); una investigación comparativa (2%) y un estudio de caso (2%). Según la clasificación propuesta por Fidias G. (2012), dentro del diseño de la investigación se identificó y asigno el diseño a cada uno de los artículos científicos estudiados identificando, en veintiún de los artículos (37%) el diseño Correlacional; en quince artículos (26%), el diseño descriptivo; en otros cinco (9%) diseño descriptivo correlacional; en cuatro artículos (7%), se identificó el diseño transversal correlacional; en dos de ellos (4%) se identificó el diseño exploratorio: y en solo un artículo cada uno (2%), se identificó los diseño descriptivo longitudinal; explicativa; transversal no experimental; experimental; descriptivo transversal (no experimental); estudio de caso; longitudinal (no experimental); método longitudinal y por último explicativo y correlacional.

### 3.1.3. Muestreo y característica de la muestra:

En el total de artículos científicos investigados, el procedimiento de selección de la muestra fue reportado en 28 de 57 artículos científicos. De ellos 16 estudios utilizaron el muestreo probabilístico y 12 estudios utilizaron el muestreo no probabilístico en sus diferentes tipos; sin embargo, solo 6 investigaciones dieron un sustento bibliográfico a dicho procedimiento. En cuanto a las características de la muestra, los tamaños muestrales de los estudios sobre personas se encuentran en el rango de  $n = 16$  (Bandera, Pimentel y Filgueiras, 2014) hasta  $n = 1500$  (Martínez, Monserrat y Vera, 2014); en el caso de tamaños muestrales de estudios realizados sobre empresas se encuentran en el rango de  $n = 5$  (Prystupa, 2017; Vargas, Mora y Ortiz, 2015) hasta  $n = 1600$  (Naranjo, Jiménez y Sanz, 2016); y un artículo no especifica tamaño de muestra (Rivera y Carrasco, 2016). Finalmente, la aplicación de los estudios fue realizada en Brasil, Colombia y México con 11 artículos; Rumania con 5 artículos; España e Irán con 04 artículos; Polonia con 3 artículos; y por último Argentina, Costa Rica, Eslovaquia, Serbia, Turquía, Filipinas y Venezuela con 1 artículo cada uno.

**Tabla 2**

**Relación de autores que realizaron análisis con respecto a las revistas de los diferentes diseños de investigación, muestras e instrumentos**

Autor y año de publicación	Área de la revista (indexada)	Diseño			Muestra		Lugar de procedencia	Instrumento	
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo Probabilístico	Nº		Estrategia (adaptación)	Confiabilidad
Alvarado y Monroy (2013)	Administración (EBSCO)	Cualitativas y cuantitativas	Si	Si	No Reporta	94 Pers.	Colombia	Entrevista a profundidad y Encuesta	Si
Atafara, Fallahneiab y Ameri (2013)	Ciencias Sociales: Comercio-Negocio (DOAJ)	Correlacional	Si	No	Probabilístico (Simple)	78 Pers.	Irán	Cuestionarios, correlación de Pearson y Correlación de Spearman.	Si
Arciniega (2013)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Correlacional	Si	Si	No reporta	14 Emp.	México	OCAI (Organizational Culture Assesment Instrument de Cameron & Quinn	Si

Autor y año de publicación	Área de la revista (indexada)	Diseño			Muestra		Instrumento		
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo Probabilístico	Nº	Lugar de procedencia	Estrategia (adaptación)	Confiabilidad
Ashipaoloye (2014)	Ciencias Sociales (DOAJ)	Descriptiva correlacional	Si	No	No probabilístico (Por cuotas)	252 Pers.	Batangas, Lipa y Tanauan (Filipinas)	Cuestionario estandarizado (MNSQ), Análisis de la varianza (ANOVA) y Correlación de Pearson	SI
Azanza, Moriano y Molero (2013)	Psicológica (Scielo)	Descriptivo	Si	No	Probabilístico	571 Pers.	España	Cuestionario FOCUS 93, Escala de Likert de seis puntos y el coeficiente alfa de Cronbach	Si
Bandera, Pimentel y Filgueiras (2014)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Descriptiva, Correlacional	No	No	No reporta	16 Pers	Brasil	Entrevista, análisis de contenido, técnica de Bardin	SI
Boria, Crespi y Garcia (2013)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Correlación	No	No	No reporta	212 Emp	España	Cuestionario de Schwartz, escala Likert	SI

Autor y año de publicación	Área de la revista (indexada)	Diseño			Muestra		Instrumento		
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo Probabilístico	Nº	Lugar de procedencia	Estrategia (adaptación)	Confiabilidad
Casas, Calderón y Vargas (2016)	Administración y economía (Scielo)	Descriptivo	No	Si	No probabilístico (por juicio)	30 Emp.	México	Encuesta	No
Castro y Oliveira (2012)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Correlacional	Si	Si	No reporta	380 Pers	Brasil	Entrevista y Modelo de Ulrich (1998, 2002), análisis de contenido (Bardin, 1994),	Si
Cobo, Vanti y Rocha (2013)	Ciencias de la administración (Redalyc)	Método longitudinal	Si	No	No reporta	35 Emp.	Brasil	Uso de algoritmos para el análisis de datos	Si
Criveanu (2016)	Ciencias Sociales: Económica (DOAJ)	Exploratoria	Si	Si	No reporta	32 Pers.	Rumania	Modelo de Valores en Competencia (CVM) e Instrumento de evaluación de la cultura	Si

Autor y año de publicación	Área de la revista (indexada)	Diseño			Muestra		Instrumento		
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo Probabilístico	Nº	Lugar de procedencia	Estrategia (adaptación)	Confiabilidad
De Melo, Bronso, Valadares y Tarso (2014)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Descriptiva	Si	Si	Probabilístico	368 Emp	Brasil	Cuestionario escala de Likert	Si
Del Prá Neto, Castro y Heinzmann (2014)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Correlacional	Si	Si	No probabilístico (por juicio)	349 Pers	Brasil	Cuestionario aplicado adaptado MIS.	Si
Dobre (2016)	Ciencias Sociales: Económica (DOAJ)	Correlacional	Si	No	No probabilístico (Por juicio)	81 Pers.	Rumania	Cuestionarios, entrevistas, escala de likert y coeficiente de correlación de Pearson	No
Fernández y Liñan (2014)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Correlacional	Si	Si	Probabilístico simple	56 Emp	Colombia	Encuesta de valores de Schwartz (SVS)	Si
García (2017)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Descriptiva	No	No	No reporta	80 Emp	México	Encuesta DOCS (Denison Organizational Culture Survey), focus group.	Si

Autor y año de publicación	Área de la revista (indexada)	Diseño			Muestra		Instrumento		
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo Probabilístico	Nº	Lugar de procedencia	Estrategia (adaptación)	Confiabilidad
Gheorghe, Lukacs y Șarpe (2014)	Ciencias Sociales: Económica (DOAJ)	Exploratoria	Si	No	Probabilístico (Simple)	299 Pers.	Rumania	Cuestionario, escala de Likert de cinco puntos y la Aplicación de análisis de datos Business Intelligence (BI)	Si
Gómez (2017)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Correlacional-transversal- no experimental	Si	Si	No reporta	200 Emp	Colombia	Cuestionario Yeung et al(2000) prueba alfa de Cronbach escala tipo Likert	Si
Gómez y Ricardo (2012)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Correlacional	No	No	Probabilístico	141 Emp	Colombia	Encuesta Daniel Denison y sus asociados DOCS1, Alfa de Cronbach	Si
Góngora, Nóbile y Soledad (2014)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Correlacional	No	No	Probabilístico	170 Emp.	Argentina	Cuestionario escala de Likert	Si

Autor y año de publicación	Área de la revista (indexada)	Diseño			Muestra		Instrumento		
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo Probabilístico	Nº	Lugar de procedencia	Estrategia (adaptación)	Confiabilidad
Hassan y Hilman (2016)	Tecnología (DOAJ)	Transversal (no experimental)	Si	Si	Probabilístico (Simple)	394 Pers.	Nigeria	Fórmula Yamane, cuestionario auto-administración, modelización de trayecto de mínimos cuadrados parciales (PLS-PM, PLS-SEM)	Si
Heinzmann y Neto (2014)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Descriptivo	Si	Si	No reporta	30 Pers.	Brasil	Cuestionario adaptado modelo de mapeo perfiles de culto Organizacional URA (PCO)	Si
Higuita (2014)	Ciencia Sociales y humanidades (Sciencedirect)	Longitudinal	Si	No	No reporta	199 Pers	Colombia	Cuestionario, entrevistas, grupos foco y procesos de observación	No

Autor y año de publicación	Área de la revista (indexada)	Diseño			Muestra		Instrumento		
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo Probabilístico	Nº	Lugar de procedencia	Estrategia (adaptación)	Confiabilidad
Higuita y Sanabria (2014)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Correlacional	No	No	No reporta	199 Pers.	Colombia	Entrevistas semiestructuradas a Análisis de documentos, Grupos foco, entrevista a profundidad	No
Isaza (2013)	Administración (EBSCO)	Descriptivo - Longitudinal, enfoque cualitativo	Si	No	No reporta	30 Pers.	Colombia	Modelo de Análisis de CO de Zapata (2004)	Si
Marcu, Carstina y Criveanu (2017)	Ciencias Sociales: Económica (DOAJ)	Correlacional	Si	No	No probabilístico (Por juicio)	125 Pers.	Rumania	Instrumento de evaluación de la cultura organizacional (OCAI) y el coeficiente de correlación de Pearson	Si

Autor y año de publicación	Área de la revista (indexada)	Diseño			Muestra		Instrumento		
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo Probabilístico	Nº	Lugar de procedencia	Estrategia (adaptación)	Confiabilidad
Marulanda y López (2016)	Administración (Scielo)	Descriptivo, explicativo y correlacional	Si	Si	No reporta	321 Emp.	Colombia	Escala de Likert (1932)	Si
Mazur y Zaborek (2016)	Ciencias Sociales: Comercio-Negocio (DOAJ)	Transversal (correlacional)	Si	Si	No probabilístico (Por juicio)	473 Emp.	Polonia	Encuesta CATI, modelos de ecuaciones estructurales (SEM), Varianza extraída promedio (AVE), varianza máxima compartida (MSV), Alfa de Cronbach	Si
Maynéz (2015)	Administración y contabilidad (Scielo)	Descriptivo	Si	No	No probabilístico (por juicio)	342 Pers.	México	Cuestionario auto administrativo, instrumento de medición de variables, escala de Likert	Si

Autor y año de publicación	Área de la revista (indexada)	Diseño			Muestra		Instrumento		
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo Probabilístico	Nº	Lugar de procedencia	Estrategia (adaptación)	Confiabilidad
Máynez, Cavazos y Nuño (2012)	Administración y Economía (Scielo)	Correlacional	Si	Si	Probabilística (simple)	340 Pers.	México	Sistema de ecuaciones estructurales	Si
Medina, Ibañez y Castillo (2012)	Ciencias Gerenciales (EBSCO)	Descriptivo - Cualitativo	No	No	Probabilística	10 Emp.	Venezuela	Cuestionario de opciones múltiples, bajo escala de Likert (5 alternativas)	Si
Martínez, Monserrat y Vera (2014)	Administración y Finanzas (EBSCO)	Investigación documental	Si	Si	Probabilístico	1500 Pers.	México	Cuestionario con escala de Likert- Alfa de Cronbach	Si
Naranjo y Calderón (2014)	Gestión Organizacional (Scielo)	Correlacional	Si	Si	No reporta	113 Pers.	Colombia	Encuesta a profundidad	Si
Naranjo, Jiménez y Sanz (2016)	Psicología (Sciencedirect)	Correlacional	Si	No	No reporta	1600 Emp.	España	Cuestionario, escala de likert, Evaluación de la Cultura Organizacional (OCAI) y alfa de Cronbach	Si

Autor y año de publicación	Área de la revista (indexada)	Diseño			Muestra		Lugar de procedencia	Instrumento	
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo Probabilístico	Nº		Estrategia (adaptación)	Confiabilidad
Naranjo, Jiménez y Sanz (2012)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Transversal correlacional	No	No	No reporta	446 Emp.	España	Perfil de cultura organizativa (Organizational Cultural Profile) Modelo de Valores en Competencia (CVM)	Si
Navarrete (2012)	Ciencias Humanas (Scielo)	Descriptivo	Si	Si	Probabilística (simple)	725 Emp.	México	Cuestionario básico de encuesta, escala tipo Likert	Si
Paiva, Alencar y Ferraz (2016)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Descriptiva	Si	Si	Probabilístico	89 Pers.	Brasil	Encuestas de modelo teórico conocido como Modelo de Competitiva (CVM)	Si

Autor y año de publicación	Área de la revista (indexada)	Diseño			Muestra		Instrumento		
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo Probabilístico	Nº	Lugar de procedencia	Estrategia (adaptación)	Confiability
Persona, Oliveira y Castro (2012)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Correlacional	No	No	No reporta	140 Pers.	Brasil	Cuestionario, recopilación de datos y observación.	No
Prystupa (2017)	Ciencias Sociales (DOAJ)	Experimental	Si	No	No probabilístico (por juicio)	5 Emp.	Polonia	Paradigma simbólico interpretativo y Codificación estructural	Si
Quijano, Arguelles Ma, Maldonado y Magaña (2015)	Administración y Finanzas (EBSCO)	Descriptivo, No experimental - Transversal. Método es cualitativa y cuantitativa	No	No	No reporta	44 Emp.	México	Cuestionario (Klein et al. 20015)	Si
Rivera y Carrascco (2016)	Campos de la agricultura, zootecnia, biología, biotecnología, medio ambiente y ecología (EBSCO)	Descriptiva, Diseño es cualitativa - No experimental, de tipo Lingitudinal	No	No	No reporta	No específica	México	Entrevistas Estructuradas Recolección de datos, basado en dimensiones de CO de Edgar Schein	No

Autor y año de publicación	Área de la revista (indexada)	Diseño			Muestra		Instrumento		
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo Probabilístico	Nº	Lugar de procedencia	Estrategia (adaptación)	Confiability
Robles, Martínez, Alvites y Reyes (2015)	Ciencias – Sociales (Scielo)	Descriptivo	Si	No	No reporta	49 Pers.	México	Entrevista semiestructurada	Si
Rodríguez y Romo (2013)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Correlacional	Si	Si	No reporta	171 Pers.	México	Organizational Culture Assessment Instrument, OCAI	Si
Romano, Teixeira, Gome y Helleno (2015)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Correlacional	No	No	No reporta	330 Emp.	Brasil	Encuestas cuestionario autoadministrado	No
Rubio, Forero (2013)	Psicológica (Scielo)	Correlacional	Si	Si	No reporta	80 Pers.	Colombia	Escala de justicia organizacional de Colquitt,	Si

Autor y año de publicación	Área de la revista (indexada)	Diseño			Muestra		Instrumento		
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo Probabilístico	Nº	Lugar de procedencia	Estrategia (adaptación)	Confiabilidad
Rus y Octavian (2015)	Ciencias sociales y conductuales (Sciencedirect)	Experimental	No	No	No probabilístico (por juicio)	81 Pers.	Rumania	Cuestionario formato cerrado	No
Russo, Yo, Braga y Moreira (2012)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Correlacional	Si	Si	No reporta	76 Pers	Brasil	cuestionario estructurado, Las escalas ipsativas y Likert	Si
Salajeqea y Naderifarb (2014)	Ciencias Sociales: Comercio-Negocio (DOAJ)	Explicativa	Si	No	Probabilístico (Simple)	82 Pers.	Irán	Encuesta de Cultura Organizacional de Denison (DOCS), escala de Likert y alfa de Cronbach	Si
Salih y Ahmet (2013)	Ciencias sociales y conductuales (Sciencedirect)	Descriptivo	Si	No	No probabilístico (por juicio)	300 Emp.	Turquía	Modelo de Valores en Competencia (CVM) y la escala de Likert con cinco puntos	Si

Autor y año de publicación	Área de la revista (indexada)	Diseño			Muestra		Instrumento		
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo Probabilístico	Nº	Lugar de procedencia	Estrategia (adaptación)	Confiabilidad
Salim, Barth y de Freitas, (2012)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Descriptiva	Si	Si	No probabilístico	30 Pers.	Brasil	Encuestas	NO
Salmani, Taleghanib, Akbaric y Salmani (2014)	Ciencias Gerenciales (DOAJ)	Correlacional	Si	No	No reporta	370 Emp.	Iran	Cuestionario de 23 preguntas con 5 puntos de escala de Likert, Método Delphi para analizar los datos y Alfa de Cronbach	Si
Szczepańska (2015)	Economía y finanzas (Sciencedirect)	Correlacional	No	No	Probabilístico (Simple)	120 Pers.	Polonia	Encuesta directa con una mezcla de escala Likert de cinco puntos	Si
Taheria, Monshizade y Ebrahimi (2015)	Ciencias Gerenciales (DOAJ)	Descriptiva correlaional	Si	No	Probabilístico (Estratificada)	307 Pers.	Iran	Ecuación de Cochran, Encuesta Denison, Correlación de Pearson	Si

Autor y año de publicación	Área de la revista (indexada)	Diseño			Muestra		Instrumento		
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo Probabilístico	Nº	Lugar de procedencia	Estrategia (adaptación)	Confiabilidad
Vargas, Mora y Ortiz (2015)	Ciencias Sociales: Comercio-Negocio (DOAJ)	Correlacional	Si	Si	No probabilístico (por conveniencia)	5 Emp.	Costa Rica	Encuesta de Cultura Organizacional de Denison (DOCS)	Si
Vetráková, Seková y Ďurian (2015)	Ciencias Sociales (DOAJ)	Experimental	Si	No	No reporta	345 Pers.	Eslovaquia	Cuestionario y entrevistas estructurada	No
Villareal, Gomez y Villareal (2014)	Administración y contabilidad (Redalyc)	Correlación, transversal, no experimental	Si	Si	No reporta	25 Emp.	Colombia	Alfa de Cronbach	Si
Vukonjanski, Nikolić, Terek, Ivin y Gligorović (2015)	Ciencias Sociales: Comercio y negocio (DOAJ)	Correlacional	Si	No	No reporta	400 Pers.	Serbia	Cuestionario Instrumento del proyecto GLOBE EI	Si

### 3.2. Dimensiones de Cultura Organizacional en las Empresas

En la literatura científica revisada se encontró diferentes dimensiones acerca de la Cultura organizacional en las empresas (COE), que pueden ser agrupadas en (número de enfoques). La primera categoría describe la competitividad empresarial, a través de la gestión del conocimiento reflejado en el rendimiento financiero, donde la revisión sistemática (RS), refiere la importancia del desarrollo de habilidades y competencias en los trabajadores para resolver problemas simples y complejos, con la finalidad de incrementar el rendimiento, la productividad, mejorar los procesos integrales y la reducción de costos. La RS, también hace mención el impacto positivo que genera en la empresa el mantener a trabajadores competentes que sumen con sus conocimientos, el resultado es establecer una organización más potente y valiosa frente a los competidores (Irma, Judith y José, 2012; Carlos, Marcelo y José, 2016).

La segunda categoría de la Revisión Sistemática analiza desde el aspecto ético que incluye los valores personales relacionados con los valores de la organización, dichos valores son construidos desde un inicio por los propietarios y reforzados día a día en conjunto con el trabajador, quien se compromete con la organización cuando observa que los valores de la empresa son los mismos y tienen congruencia con sus valores personales, entonces desde allí va a cumplir con las normas establecidas no por obligación si no por convicción. Los autores delimitan la problemática donde plantean la necesidad de las empresas en mantener un control interno que brinde seguridad de sus bienes como también de información confidencial, mencionan que el control interno no es suficiente, tiene que ir acompañado de la cultura organizacional donde las costumbres y valores se conectan con las normas establecidas (Aurora, 2015; Rafael, Patricia y José, 2016; Garazi, Juan y Fernando, 2013; Hassan y Hilman, 2016)

En la tercera categoría, es la innovación y la toma de riesgos donde los autores analizan la innovación, aplicando la mejora continua en los procesos de la empresa, asume que la cultura puede ser gestionada a través de orientaciones internas como externas, tomaron los criterios y riesgos claves para una transformación cultural en base a la innovación. El trabajo en equipo y la participación de los trabajadores, la iniciativa, la creatividad, la eficiencia y el cumplimiento de las normas, todos estos aspectos encierran la cultura organizacional, dichos elementos básicos de la cultura, inciden en la innovación creativa, dicha innovación debe permanecer firme y creciente enlazados en los elementos de la cultura organizacional. Señalan que la cultura de la organización impacta en la innovación dependiendo de su contenido, puede ser muy beneficiosa, pero también puede ser perjudicial (Carlos, Edim, Laura y Antonio, 2016; Francisco, 2012; Julia y Gregorio, 2014; Rocha, Eliana, Cobo, Ángel, Vanti, Adolfo y Jhoann, 2013; Szczeparińska, 2015; Mazur y Zaborek, 2016; Atafar, Fallahneiab y Ameri, 2013).

El en análisis de los artículos científicos se encontró una cuarta dimensión, que está orientada a la justicia organizacional donde las variables de cultura organizacional y las variables

psicológicas, como personalidad, autoestima, igualdad, edad, raza, se manifiestan en diferentes situaciones que se dan dentro de una organización, según los estudios realizados por los autores han encontrado desigualdad, acompañada de discriminación ya sea por género, edad e incluso por raza, el cual sacaron conclusiones que tales actos son respaldados por una cultura creada por los propios dueños, entonces el comportamiento y la actitud del trabajador va a depender de cómo él observa que es justo y que no es justo dentro de la empresa, las actitudes positivas hacia el trabajo surgen cuando creen que son tratados con justicia, sin embargo también evalúan el otro panorama cuando el trabajador observa que es tratado con injusticia, inmediatamente genera tensión, resentimiento, desmotivación, insatisfacción, disminuyendo su productividad (Mónica y Carlos, 2013).

La quinta dimensión es formación que está relacionada con los hábitos o manifestaciones culturales el cual son esas expresiones propias de la organización, tales como símbolos, ritos, valores, normas, mitos, rutinas, metáforas, eslóganes, historias, logos, lenguaje, que integran dentro de la cultura, y que conlleva a diferenciar una organización de otra. Sin embargo, las empresas, realizan una evaluación de la formación de los hábitos que se han desarrollado en los directivos y trabajadores, haciendo una investigación de las características de la cultura, la filosofía organizacional o la manera como realizan sus actividades en el entorno laboral, para luego transformar o modificar los mecanismos de la gestión cultural, y así mismo difundir, la transmisión y consolidar dichas manifestaciones hacia los trabajadores. (Higuera, 2014; Vetráková, Seková y Durian, 2015).

Por otra parte, algunos artículos describen modelos de cultura organizacional donde existen dimensiones estandarizadas creados por otros autores, entre las cuales tenemos los siguientes:

- **Modelo Marco de valores en competencia de Cameron & Quinn**

La primera dimensión es la estabilidad versus flexibilidad donde la cultura organizacional de las empresas se enfoca hacia la efectividad enfatizando de forma inicial hacia la discreción y el dinamismo; del principio que destaca la estabilidad, el orden y el control, es decir que los empleados se encuentran en un ambiente rígido y de control, y además las organizaciones son vistas como efectivas si tienen la capacidad de cambiar y adaptarse ante los nuevos cambios dramáticos que surgen rápidamente en dichas empresas. La segunda dimensión es la orientación interna versus orientación externo donde hace énfasis hacia la, integración y unidad tomando interés principalmente en los trabajadores y procesos dentro de la organización, así mismo del criterio donde destaca la orientación externa, conlleva a una diferenciación y competitividad, en decir están enfocados su accionar diario hacia los clientes y competidores, tanto que no se ven afectadas ante los cambios drásticos que surgen en su entorno. Por consiguiente de acuerdo al

estudio realizado de las investigaciones de los artículos que aplicaron esta dimensión, las empresas están buscando la forma de definirse a sí mismas alcanzando la flexibilidad y capacidad de transformación ante los cambios estructurales y mentales como prioridad (Salih y Ahmet , 2013; Naranjo, Jiménez y Sanz , 2016; Marcu, Carstina y Criveanu , 2017; Criveanu, 2016; Naranjo et al., 2012; Persona, Oliveira y Castro, 2012; Castro et al., 2012; Paiva, Alencar y Ferraz, 2016; Arciniega, 2013; Rodríguez y Romo, 2013).

- **Modelo Denison**

La primera dimensión es Misión, que se refiere al propósito y hacia dónde se dirige la organización contando con la visión, metas y objetivos que incluya un conjunto de valores que se integran en la mente de los trabajadores, de tal manera que debe estar claramente definido en las tareas que realizan los empleados. La segunda dimensión es Involucramiento donde indica la integración, coordinación, orientación al equipo y al desarrollo de capacidades que alcanzan las empresas basándose a un conjunto de procedimientos y valores entre los empleados y los directivos jerárquicos apoyándose en el apoyo de forma consensual ante la toma de decisiones. La tercera dimensión es la Adaptabilidad que describe la capacidad de comprender y reaccionar de las empresas ante un entorno competitivo, el cual evalúa los comportamientos y procesos dentro de las organizaciones para una restructuración de adaptabilidad de los empleados hacia la empresa. La cuarta dimensión es la Participación que muestran las empresas mediante la creación de un sentido de responsabilidad creando en la cultura organizacional un espíritu de compromiso y autonomía en los trabajadores, es decir que tienen la facultad de tomar decisiones bajo ciertos lineamientos que se basa el trabajo en equipo (Dobre, 2016; Salmani, Taleghanib, Akbaric y Salmani, 2014; Taheria, Monshizadeha y Ebrahimi, 2015; Vargas, Mora y Ortiz, 2015; Salajeqa y Naderifarb, 2014; Rus y Octavian, 2015; Gómez y Ricardo, 2012; García, 2017).

- **La teoría de las dimensiones culturales de Geert Hofstede**

La primera dimensión es individualismo-colectivismo que asume que el individualismo se refiere a un marco social bastante holgado, que surge en la cultura de las diferentes organizaciones principalmente aquellos que cuentan con personas que velan por sus propios intereses y los de su familia inmediata. Sin embargo, su opuesto es el colectivismo, que se caracteriza por un marco social riguroso, en el que la gente espera que el resto de los miembros de los grupos a los que pertenece (como una organización) vele por ella y la proteja cuando se encuentra en dificultades. A cambio de esta seguridad, piensa que le debe una lealtad absoluta al grupo, de esta manera se crea una cultura colectivista. La segunda dimensión es distancia de poder que se refiere al grado de desigualdad que existe en las organizaciones y que los miembros con y sin poder aceptan y esperan que el poder se distribuya de manera desigual, esto indica la

existencia de una cultura organizacional con jerarquía complejas y establecidas donde los empleados muestran mucho respeto para aquellas personas que están en posiciones de autoridad. Sin embargo, las empresas evalúan el grado inferior del Índice que significa que las personas cuestionan la autoridad e intentan distribuir el poder entre superiores y subordinados. La tercera dimensión control de la incertidumbre está relacionada con el índice de la tolerancia de los empleados a la ambigüedad, en la cual las personas adoptan o evitan un evento de algo inesperado, desconocido o alejado del status quo. Por lo que las empresas que obtienen un alto puntaje en este índice optan por rígidos códigos de conducta, pautas, leyes, y generalmente confían en la Verdad absoluta o la creencia de que una Verdad en solitario dicta todo y la gente sabe lo que es. Un grado más bajo en esta índice muestra una mayor aceptación de ideas / pensamientos diferentes, creencias, comportamientos manteniendo una cultura rígida donde los trabajadores tienden a imponer menos regulaciones, la ambigüedad está más acostumbrada y el entorno es más libre. La cuarta dimensión es orientación futura que está vinculada la conexión del pasado con las acciones / desafíos actuales y futuros aun grado de largo y corto plazo, es decir, las organizaciones tienen una cultura que valora las recompensas que tienden a ser pragmáticos, ahorrativos orientados a largo plazo, sin embargo las empresas que se dedican a una cantidad de tiempo para desarrollar relaciones entre sus miembros y, que consideran el tiempo como una dimensión circular, respetando y manteniendo sus tradiciones con firmeza y valor con un claro enfoque hacia sus objetivos son aquellos que están orientados a corto plazo manteniendo un desarrollo económico bajo (Vukonjanski, Nikolic, Terek, Ivin y Gligorovic, 2015; Gheorghe, Luckas y Sarpe, 2014; Prystupa, 2017; Romano, Teixeira, Gome y Helleno, 2015; Góngora, Nóbile y Soledad, 2014).

- **Teoría de la Estructura Universal de los Valores Humanos de Schwartz**

Está basada en que cada valor expresa un objetivo motivacional concreto y que, dependiendo del objetivo, se puede obtener una estructura dinámica de clasificación de los valores, la estructura propuesta posee dos grandes dimensiones bipolares. Una de ellas, corresponde a la “apertura al cambio” vs. “conservación” y la otra dimensión a la “auto-promoción” vs. “conservación” y la otra dimensión a la “auto-promoción” vs. “auto trascendencia” y éstas dan lugar a las diez tipologías de valores de Schwartz, que pueden clasificarse en tres orientaciones según el interés que cumplen: individualistas, colectivas y mixtos, se basan en el tipo de satisfacción o beneficios que se perciben, los valores individuales son aquellos que motivan a hacer o no hacer alguna cosa por sí mismo. La orientación colectivista se orienta más a valores que benefician a la sociedad como una globalidad y al entorno inmediato. La orientación mixta interrelaciona valores de las dos orientaciones anteriores. (Boria, Crespi y García, 2013).

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

La revisión de la literatura científica realizada, nos ubica también en un contexto de diversidad de dimensiones logrando ubicar las siguientes cinco dimensiones o categorías, tales como, la competitividad empresarial, a través de la gestión del conocimiento reflejado en el rendimiento financiero, donde la revisión sistemática (RS), refiere la importancia del desarrollo de habilidades y competencias en los trabajadores para resolver problemas simples y complejos, con la finalidad de incrementar el rendimiento, la productividad, mejorar los procesos integrales y la reducción de costos (Irma, Judith y José, 2012; Carlos, Marcelo y José, 2016), la segunda categoría está dada por el aspecto ético que incluye los valores personales relacionados con los valores de la organización, dichos valores son construidos desde un inicio por los propietarios y reforzados día a día en conjunto con el trabajador, quien se compromete con la organización cuando observa que los valores de la empresa son los mismos y tienen congruencia con sus valores personales, entonces desde allí va a cumplir con las normas establecidas no por obligación si no por convicción (Aurora, 2015; Rafael, Patricia y José, 2016; Garazi, Juan y Fernando, 2013; Hassan y Hilman, 2016), la tercera categoría es la innovación y la toma de riesgos donde los autores analizan la innovación, aplicando la mejora continua en los procesos de la empresa, asumen que la cultura puede ser gestionada a través de orientaciones internas como externas, tomaron los criterios y riesgos claves para una transformación cultural en base a la innovación. (Carlos, Edim., Laura y Antonio, 2016; Francisco, 2012; Julia y Gregorio, 2014; Rocha, Cobo, Vanti, y Jhoann, 2013; Szczeparíska, 2015; Mazur y Zaborek, 2016; Atafar, Fallahneiab Ameri, 2013), la cuarta dimensión, que está orientada a la justicia organizacional donde las variables de cultura organizacional y las variables psicológicas, como personalidad, autoestima, igualdad, edad, raza, se manifiestan en diferentes situaciones que se dan dentro de una organización, sin embargo también evalúan el otro panorama cuando el trabajador observa que es tratado con injusticia, inmediatamente genera tensión, resentimiento, desmotivación, insatisfacción, disminuyendo su productividad (Mónica y Carlos, 2013), la quinta dimensión son los hábitos o manifestaciones culturales el, cual son esas expresiones propias de la organización, tales como símbolos, ritos, valores, normas, mitos, rutinas, metáforas, eslóganes, historias, logos, lenguaje, que integran dentro de la cultura, y que conlleva a diferenciar una organización de otra. (Higuita, 2014; Vetráková, Seková y Durian, 2015).

También se encontraron los modelos de Marco de valores en competencia de Cameron y Quinn, modelo que fue considerado en sus trabajos de investigación por los siguientes autores: (Salih y Ahmet , 2013; Naranjo, Jiménez y Sanz , 2016; Marcu, Carstina y Criveanu , 2017; Criveanu, 2016; Naranjo et al., 2012; Persona, Oliveira y Castro, 2012; Castro et al., 2012; Paiva, Alencar y Ferraz, 2016; Arciniega, 2013; Rodríguez y Romo, 2013), el modelo Denison, modelo que fue considerado en sus trabajos de investigación por los siguientes autores: (Dobre, 2016;

Salmani, Taleghanib, Akbaric y Salmani, 2014; Taheria, Monshizadeha y Ebrahimi, 2015; Vargas, Mora y Ortiz, 2015; Salajeqea y Naderifarb, 2014; Rus y Octavian, 2015; Gómez y Ricardo, 2012; García, 2017), el modelo de las dimensiones culturales de Geert Hofstede, modelo que fue considerado en sus trabajos de investigación por los siguientes autores: (Vukonjanski, Nikolic, Terek, Ivin y Gligorovic, 2015; Gheorghe, Luckas y Sarpe, 2014; Prystupa, 2017; Romano, Teixeira, Gome y Helleno, 2015; Góngora, Nóbile y Soledad, 2014), y finalmente la Teoría de la Estructura Universal de los Valores Humanos de Schwartz que fue trabajada en su investigación por: (Boria, Crespi y García, 2013).

#### **4.2. Conclusiones**

Se concluye respecto a la cultura organizacional en las empresas, que el impacto positivo que genera en la empresa, el mantener a trabajadores competentes, que sumen con sus conocimientos, el resultado es establecer una organización más potente y valiosa frente a los competidores (Irma, Judith y José, 2012; Carlos, Marcelo y José, 2016). También se mencionan que el control interno no es suficiente, tiene que ir acompañado de la cultura organizacional donde las costumbres y valores se conectan con las normas establecidas (Aurora, 2015; Rafael, Patricia y José, 2016; Garazi, Juan y Fernando, 2013; Hassan y Hilman, 2016).

También se concluye que de acuerdo a los estudios realizados por los autores han encontrado desigualdad, acompañada de discriminación ya sea por género, edad e incluso por raza, el cual sacaron conclusiones que tales actos son respaldados por una cultura creada por los propios dueños, entonces el comportamiento y la actitud del trabajador va a depender de cómo él observa que es justo y que no es justo dentro de la empresa, las actitudes positivas hacia el trabajo surgen cuando creen que son tratados con justicia (Mónica y Carlos, 2013).

Finalmente se concluye que las empresas, realizan una evaluación de la formación de los hábitos que se han desarrollado en los directivos y trabajadores, haciendo una investigación de las características de la cultura, la filosofía organizacional o la manera como realizan sus actividades en el entorno laboral, para luego transformar o modificar los mecanismos de la gestión cultural, y así mismo difundir, la transmisión y consolidar dichas manifestaciones hacia los trabajadores (Higuita, 2014; Vetráková, Seková y Durian, 2015).

## REFERENCIAS

- Abdullahi, H., & Haim, H. (2016). *“Mediación Efecto de La Cultura de La Organización Sobre La Relación Entre Ética La Percepción Sobre El Desempeño de Las PYME.”* Diario de Ingeniería Y Gestión Industrial 9(2):505–29.
- Alvarado, O., & Monroy, R. (2013). *“Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores”.* Cuad. Admon.ser.organ. Bogotá (Colombia). 47. 259 - 283.
- Arciniega, R. (2013) *“Culturas organizacionales en empresas de la región Toluca-Lerma, Estado de México”*, Revista El Cotidiano, núm. 182, 63-74.
- Ashipaoloye, F. (2014). *“Un Análisis Comparativo de La Cultura Organizacional Y La Motivación de Ciudades Seleccionadas de Calabarzón del Empleado.”* Asia Y El Pacífico Revista de Investigación Multidisciplinar 2(5):54–63.
- Atafar, A., Fallahneia, M. & Ameri, M. (2013). *“Un Estudio sobre la Relación entre la Cultura de la Organización y la Productividad.”* Gestión Science Letters 3:2705–8.
- Azanza, G., Moriano J. & Molero, F. (2013). *“Authentic Leadership and Organizational Culture as Drivers of Employees’ Job Satisfaction.”* Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 29(2):45–50. Retrieved (<http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1576596213700070>).
- Bandera, M., Pimentel, A. & Figueiras, F. (2014) *Cultura organizacional y de Gestión de avance en la Marina de Brasil EBAPE.BR cuadernos*, Escuela Brasileña de Administración Pública y de negocios Rio de Janeiro Brasil.
- Boria, S., Crespi, M., García, A. & Vizuete, E. (2013) *Los valores compartidos en la empresa española* Universia Business Review, núm. 37, 68-85.
- Casas, R., Calderón, C., & Vargas, J. (2016). *“Control interno y cultura organizacional en las pequeñas empresas, una conjunción hacia la competitividad.”* Rev. Cienc. Gerenc. 20. 77 – 86.

- Castro, J. & Oliveira, C. (2012) “*La influencia de la cultura organizacional y orientación estratégica sobre GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS: UN CASO DE ESTUDIO*” Diario de Gestión Unimep, vol. 10, 1-28, Universidad Metodista de Piracicaba Sao Paulo Brasil.
- Criveanu, M. (2016). “*Cambiar La Cultura Organizacional En Una Empresa Rumana.*” Economy (4):141–45.
- Cújar, A., Ramos, D., Hernández, H., & López, J. (2013). “*Cultura organizacional: evolución en la medición*”. Estudios Gerenciales. 29. 350 - 355.
- De melo, N., Valadares, M., Tarso, P. (2014) “*Cultura organizacional, la estructura organizativa y de personal como base para la gestión procesos impulsados y sus repercusiones en organizacional*” BBR Rendimiento - Business Review brasileña, 106-129.
- Del Prá, De., Castro, L. & Heinzmann, L. (2012) “*El medio ambiente Ligia María favorable para el desarrollo de innovaciones y cultura organizacional: Dos integraciones perspectivas de análisis*”, Diario Gestión, 715-729.
- Echeverry, C., López, T., & Castellanos, J. (2016). “*La cultura organizacional y su influencia en las buenas prácticas para la gestión del conocimiento en las pymes de Colombia*”. AD – minister. 29. 163 – 176.
- Fernández, J. & Liñán, F. (2014) “*cultura y el espíritu empresarial: el caso de América Latina, INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*”, vol. 24, 169-180.
- Garazi, A., Moriano, J., & Molero, f. (2013). “*Auténtico liderazgo y la cultura organizacional como impulsores de la satisfacción laboral de los empleados*”. Revista de Psicología del Trabajo y Organizacional. 20. 45 - 50.
- García, R., & Forero, A. (2014). “*Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad de Bogotá – Colombia.*” Revista Diversitas – Perspectiva en Psicología. 2. 293 - 305.
- Gheorghe, G., Lukas, E. & D. Şarpe. (2014). “*Análisis Exploratorio de La Cultura Organizacional en Galati Condado de Ambiente.*” Conferencia Internacional “El Riesgo en la Economía Contemporánea” 125–30.

- García, V. (2017) “Desarrollo de un modelo de Diagnostico de cultura organizacional. Revista *Perspectivas*”, 75-102.
- Gómez, I. & Ricardo, R. (2012) “Cultura organizacional: aproximación sectorial en Bogotá Revista *Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*”, 19-41.
- Gómez, J. (2017) “La cultura empresarial y las incapacidades de aprendizaje organizacional en las *Mipymes de Durango Capital Universidad & Empresa*”, vol. 19, 113-136.
- Góngora, N., Nóbile, C. & Soledad, L. (2014) “ESTUDIO COMPARATIVO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL”, *Ciencias Administrativas*, núm. 4, 51-65.  
Buenos Aires, Argentina.
- Heinzmann, L. & Neto, D. (2014) “Cultura e internacionalización etapas de organización: un estudio en cuatro compañías Brasileña segmento metal-mecánico-eléctrico” *BBR - Brazilian Business Review*,35-66.
- Higuita, D. (2014). “Mecanismos de Gestión Cultural En La Formación de Hábitos y en la Transformación de La Cultura Organizacional.” *Suma de Negocios* 5(11):29–38.  
Retrieved ([http://dx.doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70017-5](http://dx.doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70017-5))
- Isaza, C. (2013). “Transformación de la cultura organizacional: el caso de Rica Rondo y su integración con un grupo empresarial colombiano.” *Pensamiento y gestión*, 34. 21-53.
- López, D, & Grisales L, (2014). “La construcción de cultura en la organización: una mirada desde las representaciones colectivas en Lionel Vallée.” *Cuad. Admon. Ser. Organ. Bogotá (Colombia)*. 27. 97-117.
- Máynez, A., (2016). “Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento?” *Contabilidad y Administración*. 61. 666 – 681.
- Martínez, R., Vera, M., Vera, J. (2014). “Cultura organizacional y efectividad en las pequeñas empresas constructoras de Puebla, México.” *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 7(4):79-92.

- Masoud, T., Monshizadeh, M. & Hossein, E. (2015). *“La Relación entre la Cultura Organizacional y el Éxito de Organización: Un Estudio de Caso.”* Gestión Science Letters 5:507–16.
- Mazur, J. & Zaborek, P. (2016). *“Cultura Organizacional y la Innovación Abierta en las Pequeñas y Medianas Empresas ( PYME ) En Polonia.”* Revista Internacional de Gestión Y Economía (51):104–37.
- Medina, M., Ibañez, N., Castillo, R. (2012). *“Estrategias para consolidar la cultura organizativa, para la competitividad: cooperativas de consumo, municipio libertado del Estado de Carabobo.”* Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales Negotium, 23(8):163-201.
- Naranjo, J. & Calderón, G. (2015). *“Construyendo una cultura de innovación. Un propuesta de transformación cultural.”* Estudios Gerenciales.31, 223 – 236.
- Naranjo, J., Jiménez, D., & Zans, R. (2012). *¿Es la cultura organizativa un determinante de la innovación en la empresa? Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa.* 15. 63 – 72.
- Naranjo, J., Jimenes, D. & Saenz, R. (2016). *“Estudiando el Campo de Golf entre Cultura Organizacional, La Innovación y el Rendimiento en las Empresas Españolas.”* Revista Latinoamericana Psicología, Delaware 30–42.
- Nicu, M.& Cartisna, S. (2017). *“Análisis de la Correlación entre la Cultura y el Desempeño Organizacional.”* Finanzas, La Contabilidad Y El Análisis Financiero 2(100):116–23.
- Nieto, E., Cruz, C. (2016). *“Cultura organizacional en las unidades de producción rural de piloncillo en la región de Huatusco.”* Journal of Agriculture and Animal Sciences, 5(2):1-10.
- Ovidui, D. (2016). *“El Vínculo entre Cultura y Gestión del Rendimiento Prácticas de la Organización : Un Caso de las Empresas de TI de Rumania.”* La Universidad de Bucarest de Estudios Económicos 1156–63.
- Paiva, L., Alencar, J. & Ferraz, S. (2016) *“Tipos de la cultura organizacional en la ropa sector Mayor, El pensamiento contemporáneo revista en Gestión”,* vol. 10, num. 2, 141-155.
- Pautt, G., & Contreras, C. (2013). *“Factores que influyen en el liderazgo de los gerentes del sector bancario en la ciudad de Cúcuta – Norte de Santander.”* Rev. Esc. Neg. 78. 80 – 95.
- Persona, D., Oliveira, C. & Castro, J. (2012) *“La influencia del ambiente y cultura organizacional en el papel de Área de Recursos Humana: un estudio comparativo de dos empresas medianas Alcance Magazine”,* vol. 19, 441-460.

- Prystupa, K. (2017). *“El Papel de La Cultura Organizacional en la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas Compañías.”* Revista de Emprendimiento, Gestión E Innovación 13(3):151–73.
- Quijano, R., Arguelles, L., Sahuí, J., Magaña, D. (2015). *“Experiencia generacional y transmisión de poder como elementos de la cultura organizacional en empresas familiares de Campeche, México.”* Revista Internacional Administración & Finanzas, 8(3):53-67.
- Rocha, E., Cobo, A., Vanti, A., Silvio, J. (2013). *“Imágenes organizacionales en empresas brasileñas: detección y análisis con técnicas de minería de datos.”* Revista de Ciencia de Administración. 37. 105 – 120.
- Rodríguez, C. & Romo, L. (2013) *“Relación entre Cultura y Valores Organizacionales Conciencia Tecnológica”*, núm. 45, 12-17.
- Romano, A., Teixeira, T., Gomes, A. & Helleno, A. (2015) *“Evaluación de la sostenibilidad cultura corporativa y organizacional - ENCUESTA en el pensamiento contemporáneo BRASILEÑO industria cosmética”* Revista de Gestión, vol. 9, 142-158.
- Rus, M. & Octavian, D. (2015). *“The Organizational Culture in Public and Private Institutions.”* Procedia - Social and Behavioral Sciences 187:565–69. Retrieved (<http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1877042815018984>).
- Salih, Y. & Ahmet, K. (2013). *“The Effect of Organizational Culture on Firm Financial Performance: Evidence from a Developing Country.”* Procedia - Social and Behavioral Sciences 81:428–37. Retrieved (<http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S187704281301522X>).
- Salim, B. & De Freira, E. (2012) *“La influencia de la cultura organizacional en la gestión profesional y en el proceso de La sucesión en la empresa familiar Administrativo”* Sciences Journal, vol. 18, 359-389.
- Salmani, D., Reza, G., Akbari, A. & Salmani, A. (2014). *“Una Investigación sobre el Efecto de la Cultura Organizacional en la Aplicación de Gestión del Conocimiento.”* Gestión Science Letters 4:303–10.
- Sanjar, S. & Naderifar, S. (2014). *“Investigando las Características de la Cultura Organizacional.”* Gestión Science Letters 4:2427–32.

- Szczepańska, K. (2016). *“El Liderazgo y La Cultura Organizacional como la Influencia Normativa de la Alta Dirección sobre el Comportamiento de los Empleados en el Proceso de Innovación.”* Procedia Economía Y Finanzas 34(2015):396–402.
- Vargas, T., Mora R. & Ortiz C. (2015). *“Cultura Organizativa e Innovación: Un Análisis Temático en Empresas de Costa Rica.”* TEC Empresarial - Innovación 9(2):7–18.
- Vetráková, M., Seková, M. & Ďurian, J. (2015). *“Cultura Organizacional y gestión de recursos humanos en empresas multinacionales bajo el condiciones de ambiente intercultural.”* Gestión: Científico Internacional (4). Retrieved ([http://epm.fem.sumdu.edu.ua/download/2015\\_4/2015\\_4\\_8.pdf](http://epm.fem.sumdu.edu.ua/download/2015_4/2015_4_8.pdf)).
- Villarreal, f., Gómez, J., & Villarreal, M. (2014). *“La cultura organizacional y las estrategias en la industria de celulosa, cartón y papel en México.”* AD- Minister. 25. 2250-4522.
- Vukojanski, J., Milán, N., Terek E, Dragica, I. & Gligorovi B. (2015). *“La Influencia de LMX dimensiones en ciertas dimensión de la Cultura Organizacional en las empresas de servicios.”* Ingeniería de gestión y competitividad 5(2):61–67.

## RÚBRICA DE EVALUACIÓN

"Análisis de la Cultura Organizacional en las empresas. Revisión de la literatura científica de los últimos 6 años (2012 – 2017)"							
Nombres y apellidos del evaluador: Mag. Jean Zapata Rojas							
Sede: Trujillo		Carrera: Administración			Facultad: Negocios		
Condiciones obligatorias							
Coherencia		Los resultados, discusión y conclusiones responde a la pregunta y objetivo de la			Sí	No	
Consistencia		Cada una de las secciones del trabajo de investigación están debidamente			Sí	No	
Informe de plagio		Tiene 0% de similitud después de eliminar falsos positivos			Sí	No	
Criterios de evaluación							
Sección		Ítem	Reportado en la página #	Puntaje			
				Bien desarrollado	Parcialmente	No lo presenta	Puntaje obtenido
Título	Título	Identifica el reporte como una revisión sistemática.		0.5	0.25	0	
Resumen	Resumen	Proporciona en 200 palabras: antecedentes; objetivos; fuentes de datos; criterios de elegibilidad, objeto de estudio; métodos de evaluación y síntesis del estudio; resultados; limitaciones; conclusiones.		1	0.5	0	
Introducción	Justificación	Describe la justificación de la revisión en el contexto de lo que ya se conoce.		1	0.5	0	
Introducción	Objetivos	Proporciona una declaración explícita de las preguntas que se están tratando con referencia al objeto de estudio.		2	1	0	
Metodología	Criterios de elegibilidad	Especifica las características de los estudios considerados (por ejemplo, los estudios que miden la empleabilidad de los universitarios) y las características del informe (por ejemplo, los años considerados, el idioma y el estado de publicación).		0.5	0.25	0	
Metodología	Recursos de información	Describe las bibliotecas virtuales consultadas para el estudio, por ejemplo: Ebsco, Redalyc, Google Académico, etc.		0.5	0.25	0	
Metodología	Búsqueda	Presenta la estrategia de búsqueda utilizada, por ejemplo palabras claves, limitadores utilizados (por ejemplo, periodo, tipos de documentos, idioma, etc.) de tal forma que pueda replicarse el estudio.		0.5	0.25	0	

Metodología	Selección de estudios	Indica los criterios por los que descartó o incluyó estudios (por ejemplo, del total del resultado de la búsqueda se descartaron 5 porque no tenían instrumentos de medición de empleabilidad).	1	0.5	0
Metodología	Proceso de recopilación de datos	Describe el método de extracción de datos de los estudios (por ejemplo, en tablas que describen los estudios con campos como: año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.) y cualquier proceso para obtener y confirmar los datos de los estudios.	0.5	0.25	0
Resultados	Selección del estudio	Proporciona el número de estudios examinados, evaluados por elegibilidad e incluidos en la revisión, con razones para las exclusiones en cada etapa, idealmente con un diagrama de flujo.	2	1	0
Resultados	Características de los estudios	Para cada estudio, presenta las características para las que se extrajeron los datos (por ejemplo, año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.).	2	1	0
Resultados	Análisis global de los estudios	Presenta las características de los estudios de manera globalizada (por ejemplo, porcentaje de estudios por año de publicación, por tipos, por temas abordados, etc.).	2	1	0
Discusión	Resumen de los resultados	Resume los principales hallazgos, incluyendo la fuerza de la evidencia para cada resultado principal; considera su relevancia para el objeto de estudio.	3	1.5	0
Discusión	Limitaciones	Discute las limitaciones en el estudio y el nivel de resultado (p. Ej., Riesgo de sesgo) ya nivel de revisión (por ejemplo, recuperación incompleta de la investigación identificada, sesgo de notificación).	1	0.5	0
Discusión	Conclusiones	Proporcionar una interpretación general de los resultados, responde la pregunta de la investigación, y las implicaciones para la investigación futura.	2	1	0
Puntaje total					14

Firma del evaluador

Firma y sello del director/coordinador de  
 carrera  
 COORDINADOR ACADÉMICO AREA NEGOCIOS WA  
 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE