



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS
EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN DE
EDIFICIOS LIMA 2019: UNA REVISIÓN DE LA
LITERATURA CIENTÍFICA”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autora:

Diana Melissa Rodríguez Obo

Asesor:

Mg. Aldo Rafael Medina Gamero

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico en primer lugar a Dios por brindarme salud y fuerza para llevar a cabo todas mis metas y sueños, también lo dedico a mi familia que son mi fortaleza y siempre están ahí brindándome su apoyo, motivándome día a día para continuar con éxito en mi formación académica.

AGRADECIMIENTO

Agradecida con Dios por la vida y fortaleza, agradecida con cada uno de mis maestros que fueron parte de mi formación académica con sus buenas enseñanzas. Sin lugar a duda agradecida también con mis padres sin ellos este sueño no hubiese sido realidad.

Tabla de contenido

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	12
CAPÍTULO III. RESULTADOS	19
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Información recaudada y organizada según Autor, país, año y título de tesis y artículos seleccionados.	20
Tabla 2. Información recaudada según las bases de datos y cantidad	21
Tabla 3. Comparación de resultados de dos artículos seleccionados según Autor y Año	21
Tabla 4. Comparación de resultados de dos artículos según Autor y Año	22
Tabla 5. Comparación de resultados de dos artículos seleccionados según Autor y Año	23
Tabla 6. Comparación de los resultados de dos artículos seleccionados según Autor y Año	24
Tabla 7. Comparación de resultado de dos artículos según Autor y Año	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cantidad de artículos seleccionados por País	26
Figura 2. Cantidad de Artículos seleccionados por Año.	26

RESUMEN

En la presente revisión sistemática se realiza una revisión documental sobre las distintas investigaciones respecto a la cultura organizacional en las pymes , el objetivo principal de la presente investigación es conocer cuál es la importancia y el beneficio de la cultura organizacional en las pymes, se obtuvo información acerca de cómo ha ido evolucionando en los diferentes países las pymes y conociendo la importancia de la cultura organizacional en ellas, se obtuvo información de la base de datos: Alicia Concytec, Redalyc , Dyalnet .

Podemos concluir con esta revisión sistemática que la cultura organizacional dentro de los últimos 10 años ha ido tomando importancia dentro de las pequeñas y medianas empresas, resaltando la satisfacción no solamente externa hacia los clientes, sino también por parte interna de cada organización, donde cada de uno de los miembros de la empresa se sientan satisfechos y sean eficientes en sus funciones, esto permite a la organización conocer a sus a cada uno de sus empleados y así poder plantear nuevas estrategias vinculado a una buena cultura organizacional.

PALABRAS CLAVES: Cultura Organizacional, innovación, empresas, Colaboradores.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las pequeñas y grandes empresas consideran como buena estrategia contar con una buena cultura organizacional, ya que permite mantener unido a todos los colaboradores cumpliendo y dirigiéndose hacia un solo objetivo, brindando sus servicios de manera adecuada enmarcado por buenas políticas, culturas y normas empresariales.

Según datos del Ministerio de Trabajo, las MYPES brindan empleo a más de 80% de la población económicamente activa (PEA), y contribuyen cerca del 45% del PBI, generan fuentes de trabajo, reducen la pobreza, pero a pesar de su importancia, estas tienen limitadas capacidades que les impiden seguir creciendo en el mercado empresarial, entre ellos no tienen una cultura organizacional fuerte que mejore su competitividad empresarial, pero este problema no es solo aquí sino también a nivel internacional. (Como se cita en Castillo, 2016, p. 1)

“La cultura organizacional es lo que identifica a una organización, lo que promueve entre sus miembros un sentido de pertenencia, al profesar sus mismos valores, creencias, reglas, procedimientos normas y lenguaje”. (Como se cita en castellano y rojas, p.13).

Es por ello que las Pymes hoy en día deberían darle mayor valor e importancia de plantear e innovar nuevas estrategias que permitan involucrar a todo sus colaboradores y fomentar el compromiso de cada uno de ellos para lograr así mayor eficiencia en sus funciones.

El empresario que no tiene cultura empresarial ve a la empresa como su caja fuerte en la que no tiene que velar por el beneficio de los agentes con los que se interrelaciona. Por eso No le importa el desarrollo de su personal, No le interesan los problemas que ocasiona a sus proveedores, No le interesa el bienestar del cliente. (Guzmán, 2015.)

Lobo (2010) señala que no se han diseñado suficientes estrategias, ni por parte del Estado, ni de las instituciones de educación superior, ni de las empresas, para desarrollar la tan anhelada cultura para la innovación y el desarrollo.

El concepto de cultura organizacional influye en la productividad, por eso ha adquirido gran importancia dentro de la organizaciones y se ha vuelto objeto de estudio de diversos autores. (Vertel, Pateniña y Riaño, 2013) una vez que se ha comprendido lo determinante que resulta para una organización contar con una cultura sólida y ampliamente difundida entre sus empleados. (Falcón, 2015)

“La cultura organizacional tiene un efecto clave en el éxito de los negocios, que además influye en la efectividad de la empresa” (como se cita en Gómez y Herrera 2014, p.99) considero que mientras más organizados, formales y con una buena cultura organizacional las Pymes se desarrollaran y obtendrán crecimiento en un corto plazo, donde los involucrados: clientes, proveedores, personal de la empresa se sientan satisfechos con lo que perciben y brindan de acuerdo a sus funciones.

Se tiene evidencia de que en varias organizaciones la cultura es 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 (Ruiz y Naranjo, 2012)

Es por ello que teniendo en cuenta que hoy en día las pymes representan gran masa empresarial en nuestro país, nos preguntamos ¿Cuál es la importancia y el beneficio de la cultura organizacional en las pymes en los últimos 10 años?

Es indispensable reconocer el tipo de cultura que predomina en la organización y que está ligada a la visión de negocio que conserva el socio gestor o propietario. Lo que no se puede desconocer en este caso, es que los propietarios de las Pymes tienen una fuerte inclinación por vincular sus decisiones empresariales a objetivos de desempeño financiero, ya que persiguen propósitos de sostenimiento y crecimiento organizacional. (Bohórquez y Cendales 2014).

Las Organizaciones tienen como objetivo fundamental la supervivencia, es decir atravesar los ciclos de vida e ir creciendo, se ha definido que las empresas tienen personalidad, necesidades y un carácter, y son consideradas pequeñas sociedades que tienen sus procesos, normas y su propia historia, todos estos factores están relacionados directamente con la cultura. (Guerrero, 2017.)

Los beneficios fundamentales de la cultura organizacional son: Lograr un cambio más duradero en la organización, Crear la necesidad de mejorar la organización, Facilitar los cambios de métodos y estilos por medio del autoconocimiento, Crear la necesidad de

modificaciones conductuales y adquisición de nuevas habilidades. (Como se cita en Cruz 2005 p. 169)

El principal objetivo de la presente investigación es analizar los estudios teóricos y empíricos sobre la importancia y los beneficios de la cultura organizacional en las pymes durante los últimos diez años, 2008 -2017.

Lo que define el potencial de una empresa es lo que una organización es capaz de aprender de una forma más rápida y mejor que sus competidores. Sin embargo, muchas no prosperan porque no logran cambiar sus forma de pensar, y por ende, sus actitudes y prácticas. (Fernández, N.,Brigmann,E. 2016)

Por ultimo cabe resaltar que la cultura organizacional en las pymes es importante, ya que no solamente buscara beneficios económicos con las buenas prácticas de valores y éticas, sino que también velara por la satisfacción de cada uno de los colaboradores y se medirá de acuerdo a ello de su eficiencia.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El presente estudio de revisión sistemática de la literatura científica, permitirá conocer la “Cultura organizacional en las Pymes del Perú, analizando la importancia y beneficios de la cultura organizacional en las pymes. Para recopilar información se inició investigando y analizando diferentes bases de datos que ayudan a complementar las diferentes ideas y conceptos del tema de investigación, se utilizó de manera correcta las normas APA en todas las citas colocadas.

La muestra está compuesta por 20 publicaciones, las cuales se encontraron en el repositorio Alicia Concytec y en las bases de datos Redalyc, Dialnet, entre los años 2009 y 2017. Siendo 1 tesis en Alicia Concytec, 13 artículos en la plataforma Redalyc, 5 artículo en Dialnet.

En la exploración de la investigación se encontraron 292764 artículos en Redalyc acerca de la Cultura organizacional, de los cuales se realizó un filtro de búsqueda basado en artículos en español entre los años 2010 y 2017, obteniendo un resultado de 56432 artículos respecto al tema. De este total se revisaron en total 180 artículos, de los cuales tras la revisión de autores y títulos se seleccionaron 80, dentro de estos, se rescataron solo 60. Excluyendo 20 por ser artículos muy extensos. Por ello, quedaron seleccionados 13 artículos de esta base de datos siendo artículos importantes para el informe de investigación. La siguiente búsqueda fue realizada en el repositorio Alicia Concytec filtrado por diferentes universidades, desde el año 2009 hasta el 2017, obteniendo 60 tesis

Relacionadas con el tema, de las cuales se descartaron 20 por los títulos de las tesis. De las 6 tesis leídas se Rescataron solo 1 que tienen relación y concordancia con el tema. En las búsquedas de Dialnet, se encontró 5 artículos resaltantes para perfeccionar el tema de investigación.

Se obtuvo un total de 20 artículos seleccionados para la investigación de las bases de datos mencionadas anteriormente, ya que tienen similitud con el tema a investigar y aporta correctamente dando peso al presente trabajo de investigación.

Como criterio de exclusión de la búsqueda de 292844 artículos de las diferentes bases de datos mencionada se descartan por que no se encuentra relación con el tema a investigar, por otro lado por el año de publicación de los artículos ya que son años la cual no se está investigando y por último se eliminó o descarto por el idioma del informe.

Para este trabajo de investigación se utilizaron palabras claves que se relacionan con el tema a tratar, consiguiendo información correcta, que sirve de gran apoyo para la revisión sistemática. Las palabras claves son las siguientes: Cultura organizacional, innovación, empresa, colaboradores.

En la siguiente tabla se muestran los datos sobre las tesis encontradas en Alicia

Concytec:

Repositorio	Alicia	TÍTULO	Autor(es)	Año de	País
Concytec				Publicación	
Universidad Católica de los Ángeles Chimbote		Gestión de la calidad bajo el enfoque de la cultura organizacional y la competitividad del micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de carnes del distrito de Chimbote. 2016	Eli Reynaldo castillo lucio	2016	Perú

En la siguiente tabla se encuentran los datos sobre los PAPERS encontrados en las diferentes bases de datos:

Base de Datos	Papers	Autor(es)	Año de	País
			Publicación	

Redalyc	Relación entre Cultura y Valores Organizacionales	Rodríguez Castellanos, Carlos Roberto; Romo Rojas, Laura.	2013	México
Redalyc	Condiciones para la innovación, cultura organizacional y sostenibilidad de las organizaciones.	Sanabria, Néstor, Acosta-Prado, Julio César, Rodríguez Albor, Gustavo.	2015	Colombia
Redalyc	La cultura organizacional innovadora desde una perspectiva valorativa	Araujo Lobo, Alice J.	2010	Venezuela
Redalyc	La cultura organizacional en el contexto de la globalización.	Niño de Guzmán Miranda, Juan Carlos	2015	Perú
Redalyc	Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial.	Morelos-Gómez, José; Fontalvo-Herrera, Tomás José	2014	Colombia
Redalyc	La investigación sobre cultura organizacional	Ruiz, Yaz Belida; Naranjo, Julia Clemencia	2012	Colombia

Redalyc	Cultura organizacional: evolución en la medición	Cújar Vertel, Angélica del Carmen; Ramos Paternina, Carlos David; Hernández Riaño, Helman Enrique; López Pereira, Jorge Mario	2013	Colombia
Redalyc	Cultura organizacional: cambios y desafíos	Días Baptista, Renato	2013	Chile
Redalyc	Cultura Organizacional e Innovación	Ayala Espinoza, Patricio	2014	Chile
Redalyc	¿Cómo ser una Empresa Innovadora a partir de la Cultura Organizacional?	Cortez Bravo, Víctor	2015	Chile
Redalyc	La cultura Organizacional Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración.	Rodríguez Garay, Rubén	2009	Argentina
Redalyc	La cultura organizacional desde la	Loyo de Falcón, Roselvi Ester	2015	Venezuela

	perspectiva del docente UNEFA			
Redalyc	Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores	Alvarado Muñoz, Óscar; Monroy del Castillo, Ricardo	2013	Colombia
Redalyc	Cultura organizacional de la pequeña y mediana empresa del estado Carabobo.	Mendoza de ferrer, Ermelinda; Vivas, Arelis; Rodríguez P., María C	2011	Venezuela
Dialnet	Análisis de la cultura organizacional de las empresas de servicios de Lima Metropolitana.	Ampelio Ferrando Perea	2014	Perú
Dialnet	Cultura organizacional	Sonia Belalcázar Belalcázar	2010	Colombia
Dialnet	El impacto de la cultura organizacional y del liderazgo en las empresas familiares	Nicolas Fernández Loza, Eliana Bringmann de Zouza	2016	Brasil
Dialnet	La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas	María Auxiliadora Guerrero Bejarano.	2017	Ecuador

Dialnet	Análisis de la cultura organizacional en pymes : un entendimiento de sus motivaciones para la implementación del SGA	Pedro Andrés Bohórquez Pulido, Juan Pablo Cendales Rodríguez	2014	Colombia
---------	--	--	------	----------

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Como Resultado de la investigación se obtiene 1 tesis de repositorio Alicia Concytec, la cual muestra relación con el tema de investigación, de igual manera se obtienen 14 artículos “Redalyc” que son importantes para el tema de investigación mostrando información clave acerca de la investigación, por último se obtienen 5 artículos relacionados de la base de datos en Dialnet la cual nos brinda información relevante para nuestra investigación.

A continuación se muestra las tablas de resultados sobre el tema a investigar y los artículos mostrando la relevancia de cada información.

Tabla 1

Información recaudada y organizada según Autor, país, año y título de tesis y artículos seleccionados.

AUTOR	PAÍS	AÑO	TITULO
Araujo,J.	Venezuela	2010	La cultura organizacional innovadora desde una perspectiva valorativa
Belolcázar,S.	Colombia	2010	Cultura Organizacional
Mendoza,E.,Vivas,A., Rodríguez,P.,Maria,C	Venezuela	2011	Cultura organizacional de la pequeña y mediana empresa del estado corobobo.
Ruíz, Y.,Naranjo,J.	Colombia	2012	La investigación sobre cultura organizacional
Rodríguez,C.,Ramo,L	México	2013	Relación entre culturas y valores organizacionales.
Lujar,A.,Ramos,c.,Hernandez ,H.,Lopez,j.	Colombia	2013	Cultura organizacional evolución en medición.
Dias,R.,	Chile	2013	Cultura organizacional cambios y desafíos.
Alvarado,O.,Morroy,R.	Colombia	2013	Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores.
Molelos, J.,fontalvo,T.	Colombia	2014	Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial.
Ayala,P.	Chile	2014	Cultura organizacional e innovación

Ampelio,P.	Perú	2014	Análisis de la cultura organizacional de las empresas de servicios de lima metropolitana
Bohorquez,P.,Cendoles,J.	Colombia	2014	Análisis de la cultura organizacional en pymes: un entendimiento de sus motivaciones para la implementación del SGA.
Sarabria,N.,Acosta,P.,Rodríguez.	Colombia	2015	Condiciones para la innovación, cultura organizacional y sostenibilidad de las organizaciones.
Niño de Guzmán.	Peru	2015	La cultura organizacional contexto de la globalización.
Cortes,V.	Chile	2015	¿Cómo ser una empresa innovadora a partir de la cultura organizacional?
Layo, E.	Venezuela	2015	La cultura organizacional desde la perspectiva del docente UNEFA
Castillo,E.	Perú	2016	Gestión de la calidad bajo enfoque de la cultura organizacional y la competitividad del micro y pequeñas empresas del sector rubro venta de carnes del distrito Chimbote.
Fernandez,N., Brigma.E	Brasil	2016	El impacto de la cultura organizacional y del liderazgo en las empresas familiares.
Guerrero,M.	Ecuador	2017	La cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas.

Fuente: Elaboración propia a partir de tesis ya artículos seleccionados.

En la tabla 1, se muestra el registro de dichos artículos, año, autor, país y título. La información es detallada para la organización de los artículos encontrados en la base de datos.

Tabla 2

Información recaudada según las base de datos y cantidad.

BASE DE DATOS	CANTIDAD
Alicia Concytec	14
Redalyc	1
Dialnet	5

Fuente: Elaboración propia a partir de tesis y artículos seleccionados.

En la tabla 2 se muestra la cantidad de base de datos haciendo que la investigación sea importante para la revisión sistemática.

Tabla 3

Comparación de resultados de Artículos seleccionados según Autor y año

AUTOR Y AÑO	BREVE RESUMEN DE RESULTADOS
Araujo, A.(2010)	Se ha enfatizado que para desarrollar una cultura innovadora en el país es necesario difundir el concepto de innovación, asegurarse de que su significado sea compartido por todos los miembros de las organizaciones, y adoptar un diseño organizacional, como un estilo de liderazgo, de comunicación, supervisión y división del trabajo.
Dias,R(2013)	La globalización impone nuevos modelos de trabajo y fomenta la creencia de que los cambios no dependen de las culturas locales. Las personas son forzadas a cambiar y alinearse a la velocidad corporativa y, igual a una escena Organizacional está el individuo 'controlado ejecutante' articulado por la red global de accionistas para que se transforme individuo 'flexible controlado'.

Fuente: Elaboración propia

Se puede identificar la relación de estos artículos en donde se habla acerca de la innovación e imposición de nuevos modelos de trabajo para que los miembros de cada organización trabajen en ello fomentando una buena cultura dentro de la empresa.

En la tabla 3, se muestra la relación de ambos autores: Araujo, A. Y Dias, R., encontrando similitud en ambas publicaciones.

Tabla 4

Comparación de resultados de artículos seleccionados según autor y año

AUTOR Y AÑO	BREVE RESUMEN DE RESULTADOS
Mendoza,E.,Vivas,A.,Rodríguez,P.,Maria,c (2011)	Para los miembros de una organización, es importante la permanencia de la empresa en el mercado, manteniendo una buena imagen, ofreciendo un buen producto y salvaguardando la integridad de quienes hacen vida en la misma.
Alvarado,O.,Morroy,R.(2013)	la empresa ha superado retos apegándose a la decisión que marca el inicio de la gestión de los trabajadores: mantener la fuente de empleo. Esa Declaración parece ser consecuencia de un momento de crisis; pero ahondando en la Cultura organizacional.,

Fuente: Elaboración propia

Se puede identificar la relación de estos artículos en donde se habla acerca de cómo mantener la permanencia de una organización en el mercado con una buena gestión de trabajo y manteniendo una buena imagen.

En la tabla 4, se muestra la relación de los autores Mendoza, E., Vivas,A.,Rodríguez,P.,Maria,c., y Alvarado, O., Monroy,R.encontrando similitud en ambas publicaciones., Considerando lo importante que es tener buenas prácticas de gestión dentro de una organización.

Tabla 5

Comparación de resultados de artículos seleccionados según autor y año

AUTOR Y AÑO	BREVE RESUMEN DE RESULTADOS
Sanabria, N.,Acosta,P.Rodriguez,G.(2 015)	Es importante tener en cuenta que hoy las tres formas de empresas descritas coexisten de manera simultánea y todos participan del mercado en la pretensión de garantizar su sostenibilidad. Se puede pensar que las micros y pequeñas empresas, cercanas a la primera forma, han perdurado en razón a que su fuerza pareciera depender de la cantidad de sus unidades.
Bohórquez,P.,Cendoles,J. (2014)	Este tipo de cultura está definido por su enfoque en el desempeño económico y una omisión del ambiente organizacional, mientras la ideología se dirige a la maximización de las ganancias a través de la racionalidad productiva; las organizaciones son vistas como herramientas para alcanzar fines establecidos de desempeño económico.

Fuente: Elaboración propia

Se puede identificar la relación de estos artículos en donde se habla acerca de cómo las organizaciones se preocupan por sus ingresos, como parte de su estrategia para mantenerse dentro del mercado.

En la tabla 5, se muestra la relación de los autores Sanabria,N.,Acosta,P.,Rodríguez,G Y Bohórques ,P. Cendole,J. similitud en ambas publicaciones., considerando relevante para nuestro trabajo de investigación.

Tabla 6

Comparación de resultados de artículos seleccionados según autor y año

AUTOR	BREVE RESUMEN DE RESULTADOS
Rodríguez,C.,Romo,L. (2013)	<p>Resulta importante hacer notar que las culturas predominantes son la de mercado y la jerárquica; la primera tiene un enfoque hacia el medio ambiente externo, en el cual la empresa busca ser competitiva y productiva para alcanzar los mejores resultados; mientras que la segunda tiene una orientación interna, por lo que está en búsqueda de control en la organización. Además de esto, es trascendente mencionar que ambas culturas comparten la característica de orientarse hacia la estabilidad en la empresa.</p>
Guerrero,M (2017)	<p>Se puede asegurar que las culturas generaran compromiso con los valores corporativos o la filosofía de gestión, lo que permitiría que los empleados trabajen por algo en lo que creen. Las culturas sirven como un sistema de control en la organización, debido a que de ellas derivan los procesos, reglas y formas que generan los patrones de comportamiento, finalmente existen estudios que aseguran que algunos tipos de culturas organizacionales están asociadas con una mayor productividad y rentabilidad.</p>

Fuente: Elaboración propia

La Relación que se puede verificar en estos dos artículos sobre un enfoque de la cultura tanto externo e interno dentro de las empresas, consideramos que es información muy relevante la cual aporta mucho con nuestro tema de investigación

En la tabla 6, se muestra la relación de los autores Rodríguez, C.,Ramo, L. y Guerrero,M. Similitud en ambas publicaciones.

Tabla 7

Comparación de resultados de artículos seleccionados según autor y año

UNIVERSIDAD	CIUDAD
Guzmán, J (2015)	<p>Es el proceso por el cual diversas partes del mundo interactúan económica, política y culturalmente. El intercambio entre diversas culturas empezó hace miles de años. En el siglo XIX explotó el intercambio cultural, los europeos exploraron el continente americano, el imperialismo europeo lideraba en el orbe, se dio paso a la revolución industrial y los inventos más grandes hasta la fecha, se dieron a conocer como el transporte, el teléfono, el telégrafo, entre otros. Ya en el siglo XX, se dio el fin de la guerra fría, dando paso al capitalismo de mercado libre, a la aparición de internet, en la que gana mayor validez el intercambio de nuevas ideas, las transferencias de dinero, el intercambio cultural, la disponibilidad de los servicios.</p>
Belalcázar, S (2010)	<p>Concepto de cultura organizacional reconociendo que son cuatro los materiales que deben entrar en su definición, el primero el papel que desempeña el entorno en el que se desenvuelve la organización, el segundo valores de la misma. El tercero la historia de su constitución y finalmente, funciones que cumple la cultura organizacional dentro de una organización.</p>

Fuente: Elaboración propia

La Relación que se puede verificar en estos dos artículos sobre un enfoque de la cultura a nivel global en las empresas, consideramos que es información muy relevante la cual aporta mucho con nuestro tema de investigación

En la tabla 7, se muestra la relación de los autores Guzmán,J,Belalcázar,S Similitud en ambas publicaciones.

Tabla 8

Comparación de resultados de artículos seleccionados según autor y año

UNIVERSIDAD	CIUDAD
Ferrando, A(2014)	<p>Comenta acerca de acciones de mejora de algunos factores de la cultura organizacional, en quipo, desarrollo personal, adaptación al cambio y mejora de calidad y productividad.</p> <p>La realidad del comportamiento organizacional a través del desarrollo de sus actividades, manejada por sus colaboradores de tal manera que favorezca su desempeño.</p>
Cujar,A, Ramos,C, Hernández,H (2013)	<p>Comenta que el estudio de la cultura organizacional evidenciara la forma en la que trabajan las empresas, y a las conductas que sus miembros toman al enfrentarse a diferentes situaciones, a través de progreso cronológico en los métodos de medición.</p>

La Relación que se puede verificar en estos dos artículos sobre un enfoque del análisis y medición de la cultura organizacional, consideramos que es información muy relevante la cual aporta mucho con nuestro tema de investigación

En la tabla 8, se muestra la relación de los autores Ferrando,A, Cujar,A, Ramos,C, Hernández, H, Similitud en ambas publicaciones.

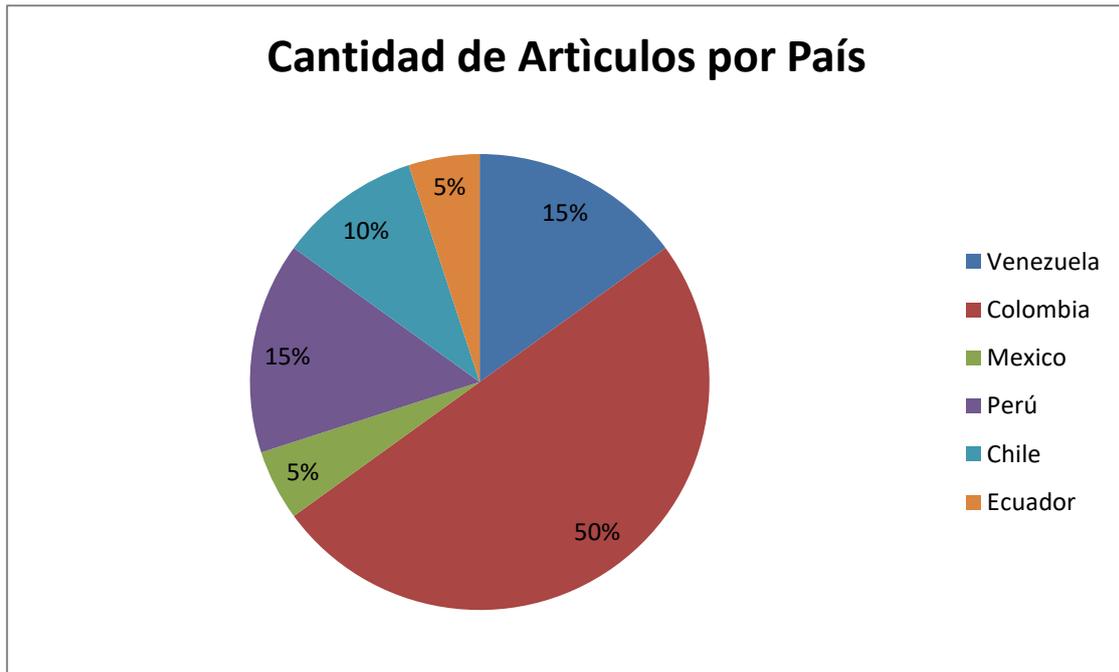


Figura 1 cantidad de artículos seleccionados por país, podemos observar que Colombia es el país con mayor cantidad de artículos que se seleccionaron para nuestra revisión sistemática, siendo relevante y guardando relación con nuestra investigación

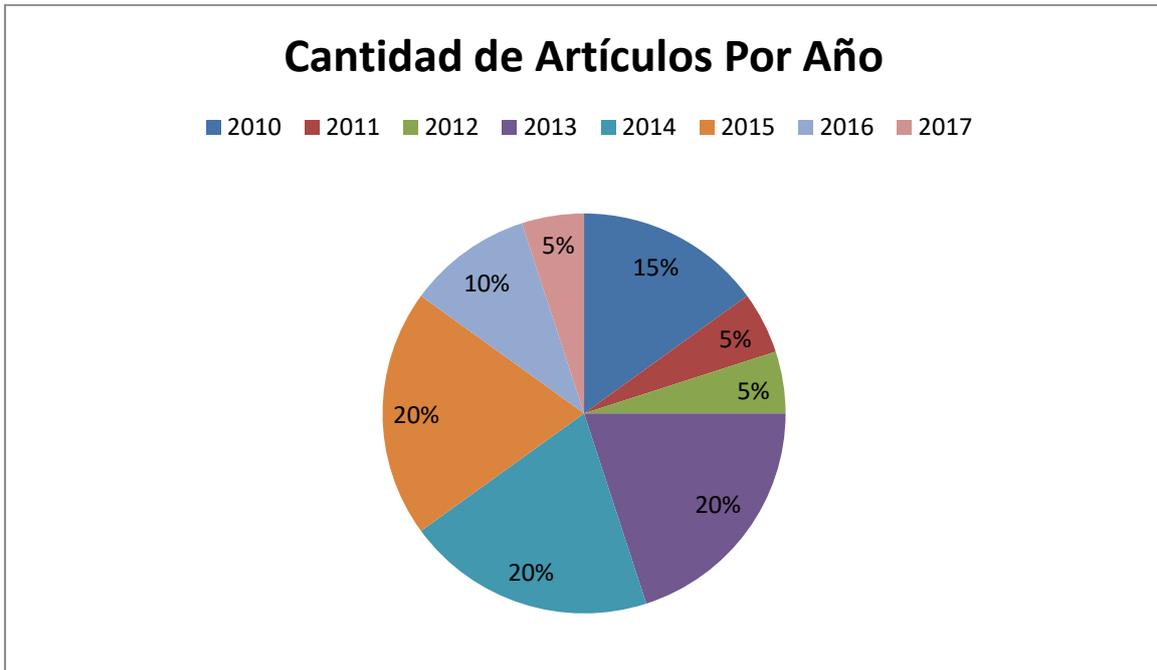


Figura 2 Cantidad de artículos seleccionados por Año, la mayor cantidad de artículos seleccionado esta entre los años 2014 y 2015.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

La revisión de la literatura científica realizada , se enfocó en analizar 20 artículos que fueron seleccionadas de la base de datos : Redalyc, Dialnet y el repositorio Alicia Concytec relacionados a la “cultura organizacional”, la cual permitió brindarnos mayor información y sobre todo poder ver las similitudes y diferencias de cada uno de los artículos seleccionados .

Podemos concluir con esta revisión sistemática que la cultura organizacional dentro de los últimos 10 años ha ido tomando importancia dentro de las pequeñas y medianas empresas, resaltando la satisfacción no solamente externa hacia los clientes, sino también por parte interna de cada organización, donde cada de uno de los miembros de la empresa se sientan satisfechos y sean eficientes en sus funciones, esto permite a la organización conocer a sus a cada uno de sus empleados y así poder plantear nuevas estrategias vinculado a una buena cultura organizacional.

Podemos concluir también que los colaboradores dentro de una organización que mientras tengan más claro la misión, visión, cultura estarán más enfocados hacia el camino u objetivo de la organización. Aportando a la satisfacción de los colaboradores y la buena eficiencia en sus funciones, es por ello que hoy en día es muy importante que todas organizaciones cuenten con una cultura organizacional bien establecida.

REFERENCIAS

- Araujo, A. (2010) *La cultura organizacional innovadora desde una perspectiva valorativa* *Visión Gerencial*, núm. 2, julio-diciembre, 2010, pp. 219-239 recuperado de : <file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/perspectiva%20valorativa.pdf>
- Ayala, P. Cultura organizacional e innovación *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, vol. 7, núm. 19, mayo, 2014, pp. 44-55 recuperado de : <file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/cultura%20organizacional%20e%20innovacion.pdf>.
- Alvarado, O. y Monroy,R. (2013) *Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores* recuperado de : <file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/cultura%20organizacional%20en%20una%20empresapropiedad%20de%20sus%20trabajadores.pdf>
- Belcazar,S. (2010) *Cultura organizacional* recuperado de : <file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/Dialnet-CulturaOrganizacional-5229778%209.pdf>
- Bohórquez, P. Y Cendales,J. (2014) *Análisis de la cultura organizacional en pymes : un entendimiento de sus motivaciones para la implementación del SGA*. Recuperado de : <file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/Analisis%20de%20la%20cultura%20organizacional%20en%20pymes%20un%20entendimiento%20de%20sus%20motivaciones%20para%20implementacion%20del%20sga%20-%20dialnet.pdf>.
- Catillo, E. (2016) *gestión de la calidad bajo el enfoque de a cultura organizacional y la competitividad de las micros y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de carnes, del distrito de Chimbote.(Administración)* recuperado de : <file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/tesis%203%20alicia%20concytec%20%20%20%201.pdf>.
- Cujar,A. (2013) *Cultura organizacional : evolución en la medición* *Estudios Gerenciales*, vol. 29, núm. 128, 2013, pp. 350-355 recuperado de : <file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/cultura%20organizacional%20evolucion%20en%20la%20medicion.pdf>.
- Cortez,V. (2015) *¿ Como ser una empresa innovadora de la cultura organizacional?* *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, vol. 8, núm. 23, agosto, 2015, pp. 4-15 recuperado de :

<file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/como%20ser%20una%20empr esa%20innovadora.pdf>

Dias,R. (2013) *Cultura organizacional : cambios y desafíos Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, vol. 6, núm. 18, diciembre, 2013, pp. 4-14 recuperado de:

<file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/cultura%20organizacional%20 cambios%20y%20desafios.pdf>.

Fernández,N y Bringman,E. (2016) *El impacto de la cultura organizacional y del liderazgo en las empresas familiares* . recuperado de :

<file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/empresas%20familiares.pdf>.

Ferrando, A (2013) *Análisis de la cultura organizacional de las empresas de servicio de lima metropolitana Anales Científicos*, 76 (1): 168-176 (2015) ISSN 0255-0407 recuperado de:

<file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/Dialnet- Analisis%20de%20lima%20metropolitana.pdf>

Guerrer,M.(2017) *La cultura organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas Vol 2, No. 3, 110-115.* Recuperado de :

<file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/importancia%20en%20el%20 desarrollo%20de%20las%20empresas.pdf>

Loyo,R. (2015)*la cultura organizacional desde la perspectiva del docente UNEFA Omnia*, vol. 21, núm. 2, mayo-agosto, 2015, pp. 53-70 recuperado de :

<file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/la%20cultura%20organizacion al%20desde%20la%20perspectiva%20del%20docente%20unfa.pdf>

Mendoza, E. (2011) *Cultura organizacional de la pequeña y mediana empresa del estado Carabobo Visión Gerencial*, núm. 2, julio-diciembre, 2011, pp. 341-355 recuperado de :

<file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/empresa%20del%20estado%20 de%20corobora.pdf>

Morelos,J Y Fontalvo, T. (2014) *Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial Entramado*, vol. 10, núm. 1, enero-junio, 2014, pp. 96-105 recuperado de :

<file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/analisis%20de%20los%20fact ores%20determinantes%20de%20la%20cultura%20organizainal%20en%20el%20 ambiente%20empresarial.pdf>

- Niño de Guzmán, J. (2015) *La cultura organizacional en el contexto de la globalización Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, vol. V, núm. 2, julio-noviembre, 2015, pp. 19-40 recuperado de :
<file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/contexto%20de%20la%20globalizacion.pdf>.
- Rodríguez, C., Romo, L. (2013) *Relación entre culturas y valores organizacionales Conciencia Tecnológica*, núm. 45, enero-junio, 2013, pp. 12-17. Recuperado de :
<file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/relacion%20entre%20cultura%20y%20valores%20organizacionales..pdf>.
- Rodríguez, R. (2009) *La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. Invenio*, vol. 12, núm. 22, junio, 2009, pp. 67-92
Recuperado de :
<file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/potencial%20estrtegic.pdf>
- Snabria, N. (2015) *Semestre Económico*, vol. 18, núm. 37, enero-junio, 2015, pp. 157-175
Condiciones para la innovación, cultura organizacional y sostenibilidad de las organizaciones recuperado de :
<file:///C:/Users/usuario/Desktop/Nueva%20carpeta/165043113007.pdf>